

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



6.4. E-mailboxen controleren

Het kan voorkomen dat werknemers zakelijke e-mail gebruiken voor privédoeleinden. Het controleren van e-mailberichten van werknemers is in beginsel niet toegestaan, omdat dat een inbreuk zou maken op het recht op privacy. Een uitzondering hierop is als het voor de werknemer kenbaar was of had kunnen zijn dat e-mailberichten door de werkgever gecontroleerd zouden (kunnen) worden. Het is van belang dat werknemers duidelijk en voorafgaand geïnformeerd worden over de aard, reikwijdte, omvang en wijze van monitoring. Daarbij is het tevens een vereiste dat er een gerechtvaardigd belang bestaat om de e-mailberichten te controleren en geen minder belastende controlemiddelen mogelijk zijn (het moet proportioneel zijn!).

Als werkgever heeft u de bevoegdheid de zakelijke e-mailboxen van uw werknemers te controleren en te lezen onder bepaalde omstandigheden. Hiervoor moet u als werkgever een gerechtvaardigd belang hebben. Een belang kan zijn het controleren van de e-mailbox van een collega tijdens afwezigheid wegens ziekte, vakantie, op non-actiefstelling en andere vergelijkbare situaties, maar ook bij vermoedens van fraude of vermoedens dat een werknemer bedrijfsgeheimen doorgeeft. Dit zijn uitzonderlijke situaties. Een bepaalde algemene controle kan noodzakelijk zijn om de digitale omgeving van het bedrijf te beschermen tegen hackers, virussen, malware, phishing en andere digitale gevaren. Het automatisch scannen van e-mailverkeer kan om die reden gerechtvaardigd zijn, zolang de privacy van de werknemers gewaarborgd wordt.

In een interessante uitspraak uit 2012 heeft de kantonrechter te Rotterdam geoordeeld dat een werkgever ook een gerechtvaardigd belang had om de e-mailbox van een werknemer te controleren, waarvan de vader door dezelfde werkgever kort daarvoor op staande voet was ontslagen (ECLI:NL:RBROT:2011:BU4848). Vanwege de familiale betrekkingen mocht de werkgever de e-mailbox controleren.

Conclusie

De conclusie is dat u zich moet laten informeren over de vraag of u de e-mailbox van uw werknemers in een bepaalde situatie mag controleren. De hoofdregel is dat het niet toegestaan is, maar er zijn meerdere uitzonderingssituaties te bedenken die een controle alsnog toelaten. Vermeld deze redenen bijv. ook in het personeelsreglement. Als u een inbreuk maakt op het recht op privacy van de werknemer, dan kunt u in het ergste geval veroordeeld worden tot het betalen van een schadevergoeding (ECLI:CE:ECHR:2018:0109JUD000187413). Als u in strijd handelt met de AVG vanwege het onrechtmatig verwerken van persoonsgegevens, kunt u een boete opgelegd krijgen van maximaal € 20 miljoen of 4% van de totale wereldwijde jaaromzet in het voorgaande boekjaar.