

Recht!

Mag de werknemer internetten tijdens werktijd?

Het hoogste Spaanse rechtscollege, het Tribunal Supremo, heeft zich voor het eerst uitgesproken over de vraag of Spaanse werkgevers werknemers kunnen ontslaan als zij teveel internetten tijdens het werk. De aanleiding voor de uitspraak was het ontslag van een werknemer van een bedrijf in Galicië wiens computer door onbekende oorzaak was vastgelopen. Bij onderzoek bleek dat deze werknemer zijn PC vol had staan met bestandjes die tijdens bezoeken aan onveilige (veelal pornografische) websites automatisch waren gedownload, waardoor een virus was binnengehaald en de computer was vastgelopen. De werknemer werd ontslagen maar vocht zijn ontslag aan omdat hij vond dat zijn werkgever op ontoelaatbare wijze inbreuk had gemaakt op zijn privacy door de op zijn PC aangetroffen gegevens te gebruiken voor een ontslag. Een vrij kansloze zaak zou men zeggen, immers veel mensen zullen vinden dat de werknemer hier de grens van het toelaatbare had overschreden.

Toch wordt de werknemer tot en met de hoogste rechter in het gelijk gesteld. Blijkens de uitspraak van 26 september jl. komt dat niet omdat werknemers ongelimiteerd tijdens werktijd mogen internetten voor privé-doeleinden, maar omdat de werkgever vooraf duidelijke regels moet stellen voor het internetgebruik binnen zijn organisatie als hij aan dit soort gedragingen de sanctie van een ontslag wil verbinden. Het moet dan gaan om regels waarbij wordt aangegeven wat verboden is en onder welke omstandigheden; om het informeren van de werknemers dat er controle op de juiste naleving van die regels zal plaatsvinden, en dat overtreding ervan kan leiden tot ontslag. Bestaan die regels niet, dan stuit een ontslag al snel af op een ongeoorloofde inbreuk op de privacy van de werknemer. Zo ook in de Galicische zaak. Er bestonden binnen het bedrijf geen regels voor internetgebruik en alle werknemers hadden onbeperkt toegang tot internet.

Kan de werkgever dan niet stellen dat zijn werknemers sowieso in strijd handelen met normen van 'goed werknemerschap' omdat zij toch ook zonder die expliciete regels moeten begrijpen dat het niet is toegestaan om eindeloos tijdens werktijd voor privé-doeleinden te gaan surfen, en al helemaal niet als het gaat om het bezoeken van pornografische sites? Uit de uitspraak van het Tribunal Supremo volgt dat die redenering waarschijnlijk geen gehoor zal vinden bij de Spaanse rechter. Het advies aan werkgevers luidt dan ook: zorg ervoor dat u duidelijk en schriftelijk internetregels afkondigt binnen uw bedrijf, vermeldt daarbij welke sancties staan op overtreding en laat de werknemer voor ontvangst tekenen. Los daarvan kan de werkgever de toegang tot bepaalde websites afsluiten, want daarin is hij volledig vrij als het gaat om door het bedrijf ter beschikking gestelde computers en internetverbindingen.

Tenslotte dient de werkgever er ook voor te zorgen dat de huisregels het onderwerp emailverkeer omvatten, want de uitspraak van het Tribunal Supremo is evenzogoed daarop van toepassing. Echter, de werkgever mag een ontslag niet baseren op de inhoud van privé-emails aangezien die inhoud behoort tot het 'briefgeheim' van de werknemer, een grondrecht neergelegd in artikel 18 lid 3 van de Spaanse grondwet.



Mr M.H. Bressers

*Bressers Advocaten & Abogados S.L.,
Barcelona - Alicante - San Sebastián*