

COMMUNICATIE

Dubieuze mail? De bons

Privézaken regelen op het werk gebeurt steeds vaker. Maar onaanvaardbaar surf- en mailgedrag kan leiden tot ontslag

Emily Gordts Illustratie Zander Dekker

Wat de een doet glimlachen, schiet de ander in het verkeerde keelgat. Vooral als het e-mails betreft die in een opwelling zijn verzonden. Sommige lolbroeken denken te laat aan de gevolgen – en zo riskeren ze ontslag.

Neem de manager die een e-mail ontving waarin een programma zat verstopt. Zodra hij de mail opende, werd een foto op zijn bureaublad geïnstalleerd. Van een naakte dame.

Geinig, vond de manager, en een muisklik later had hij de ondeugende mail doorgestuurd naar zijn werknemers. Maar daar was een van de ontvangers niet van gediend. Zij achtte het mailtje totaal ongepast en seksistisch. Laaiend zond ze het door naar de hoogste baas van het bedrijf. De manager werd per kerende e-mail ontslag aangezegd.

Dit tafereel speelde zich niet af in Amerika, maar in Nederland. Ook hier riskeren werknemers te worden ontslagen wegens onacceptabel mail- en surfgedrag. 'Iets wat heel onschuldig lijkt, kan zomaar leiden tot ontslag,' zegt Huub van Osch, advocaat arbeidsrecht bij Lovells in Amsterdam.

De genoemde manager had niet veel geluk. Maar zelfs zonder klikkende collega's liep hij gevaar. Want al zou hij het bericht na doorsturen hebben verwijderd, de centrale server houdt alle e-mails maandenlang bij. En alleen een doorgewinterde ict'er kan ze eraf halen.

Het is dankzij die server dat de baas kan achterhalen wat zijn werknemers achter hun beeldschermen uitvoeren. Niet dat hij dat voortdurend doet – dat is op grond van de Wet Persoonsbescherming verboden. Maar steeds meer bedrijven houden hun werknemers in de gaten. Alle e-mails die de server passeren, worden daar standaard gescreend met een 'digitale nanny'. Dit is een stuk software dat is gekoppeld aan de server.

Doorgaans regelt de ict-afdeling op ver-

zoek van de bedrijfsleiding wat voor controlewerk de nanny moet verrichten. 'Zo kunnen mails op ongewenste inhoud worden gescreend,' zegt Henriëtte Oeschger van Surf-Control, een bedrijf dat onder meer e-mailfilters ontwikkelt. 'Met de dubieuze mails is veel mogelijk. Ze kunnen worden verwijderd of in quarantaine gezet. Of ze gaan rechtstreeks naar de baas.'

Uit voorzorg stellen bedrijven gedrags-



codes op die het personeel op scherp moeten zetten. Dat raadt het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) sterk aan, en het gebeurt volgens advocaat Van Osch ook steeds vaker. 'De werkgever moet zijn personeel informeren over wat kan en wat niet kan. Dat aspect weegt zwaar bij de rechter.'

Maar zelfs zonder protocol kan onaanvaardbaar mail- en surfgedrag tot ontslag leiden. Overdagig bezoek aan niet-zakelijke websites (porno bekijken, vakanties boeken, spelletjes spelen, een huis zoeken); dagelijks urenlang mailen naar privérelaties of web-

logs bijwerken; eindelijk chatten en flirten met collega's. Houd ermeê op, want de meeste rechters hebben weinig begrip voor werknemers die gedurende werkuren overdreven veel tijd besteden aan privé-zaken.

Zo was er de werknemer die in 2001 op staande voet werd ontslagen, dertien jaar dienstverband ten spijt. Reden voor het ontslag: op de werkcomputer van de man werden allerlei privébestanden aangetroffen – waaronder 106 pornobestanden – die hij tijdens werkuren rondstuurde. De werknemer tekende bezwaar aan. Hij beweerde dat hij niet op de hoogte was van de regels.

Nonsens, meende de kantonrechter. Een werknemer 'behoort te weten dat hij goederen van zijn werkgever niet zomaar voor privédoeleinden mag gebruiken'. Omdat de werkgever niet duidelijk had aangegeven dat wangedrag tot ontslag kon leiden, meende de rechter dat er geen 'dringende' reden was voor ontbinding van het arbeidscontract.

Maar toch kreeg de werknemer de bons: de arbeidsrelatie tussen beide partijen was 'volstrekt verstoord'. Het contract werd ontbonden met een opzegtermijn van drie maanden. Hij kreeg geen vergoeding. In een andere zaak werd een werknemer veroordeeld die op zijn werk zo'n 70 uur voor privé-zaken had zitten surfen. De rechter zag dit als diefstal van de baas z'n tijd. Gevolg: ontslag zonder recht op vergoeding.

Een veelgehoord tegenargument van het 'slachtoffer' is het recht op privacy. Maar in werktijd geniet men niet dezelfde vrijheden als daarbuiten, zo staat te lezen in CBP-rapport. Voor een loon moet worden gewerkt.

Met andere woorden: gezond verstand gebruiken. Of, zoals in een gedragscode beschreven staat: 'In een e-mail moet u geen dingen schrijven die u normaliter in een formele

interne memo ook niet zou schrijven.'

Over een paar jaar wordt het toezicht op het gedrag van werknemers des te belangrijker voor werkgevers, voorspelt advocaat Van Osch. Dan begint de MSN-generatie de kost te verdienen. 'Die jongeren zijn 24 uur per dag on line. Zij kennen niet anders; virtuele netwerken maken deel uit van hun wereld.'

De laagdrempeligheid van hun surf- en mailgedrag kan hen dan duur komen te staan. Tenzij de baas luid en duidelijk begint met het opvoeden van zijn personeel. Discipline op de werkplek, in het echt én virtueel. ■