

Charline Bulteel: “Volgens artikel 17 van de arbeidsovereenkomstwet mag je geen vertrouwelijke informatie bekend maken. Ernstige inbreuken op deze verplichting kunnen worden gesanctioneerd. Bij een ernstige tekortkoming die de samenwerking onmiddellijk definitief onmogelijk maakt, kan bijvoorbeeld worden overgegaan tot een ontslag om dringende reden. Daarnaast kan de werknemer ook worden veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding aan zijn ex-werkgever. Het is dus bijzonder risicovol om als werknemer bedrijfsgevoelige informatie op sociale netwerksites te verspreiden.”

Als een werknemer ongeoorloofde uitlatingen doet, is er dan een verschil in bewijskracht als die mondeling werden gedaan en iemand hier getuige van was of wanneer hij die doet via een sociaal netwerk?

Mariël Van Vynckt: “Beide zaken kunnen worden aangegrepen om een ontslag om dringende redenen door te voeren. Het verschil is dat hetgeen je via e-mail of internet hebt verworven aan een strengere controle is onderworpen naar rechtsgeldigheid van bewijs toe. Als je bijvoorbeeld een verklaring hebt van een collega over een werknemer die in het openbaar zaken stond te verkondigen die niet aan de bedrijfsnormen voldeden, dan is dat bewijs rechtmatig.”

Charline Bulteel: “Het verschil zit hem in de privacyverwachting. Als je iets verkondigt op een openbare plek, dan kun je redelijkerwijs verwachten dat die informatie publiekelijk zal zijn. Wanneer je een e-mail verstuurt of iets op internet plaatst, sta je er misschien minder bij stil dat die informatie openbaar kan worden. Daarom zijn er striktere reglementeringen en een betere bescherming van de werknemer nodig. De moeilijkheid met sociale netwerken is dat er een grijze zone is tussen wat openbaar en wat privaat is en dan werkt het concept van de redelijke privacyverwachting niet meer.”

Dit alles is van toepassing op de relatie werkgever-werknemer. Als die relatie er (nog) niet is, bijvoorbeeld bij een sollicitant, hoe kan een werkgever dan de sociale media gebruiken?

Mariël Van Vynckt: “Ook dan gelden er beperkingen. Een werkgever googlet meestal

de naam van een sollicitant wel eens en kan op een onbeveiligde Facebookpagina terecht komen. Die onbeveiligde informatie mag hij bekijken, want de sollicitant heeft ze beschikbaar gemaakt voor iedereen. Let er hier wel op dat je CAO 38 – en het erin vervatte discriminatieverbod – als ook de antiracismewetgeving respecteert. Ten slotte nog een belangrijke opmerking: als een werkgever van elke sollicitant persoonlijke – d.i. niet door de betrokkene openbaar gemaakte – informatie zou opslaan en er een dossier van zou maken, dan moet hij de wet “verwerking persoonsgegevens” respecteren, waarbij dezelfde drie principes toegepast moeten worden.”

Kan een werknemer of werkgever ontslag nemen of geven via de sociale media?

Charline Bulteel: “Het is mogelijk om als werkgever of werknemer een einde te stellen aan de arbeidsovereenkomst via een bericht op een sociale netwerksite. Je moet er dan wel voor zorgen dat het bericht niet voor andere interpretatie vatbaar is en – in het geval van ontslag door de werknemer – dat het gericht is aan de ontslagbevoegde persoon. Een bericht als ‘ik zie mijn werk niet meer zitten’ kan niet zomaar als een uitdrukkelijke wilsuiting tot ontslag worden beschouwd. Misschien had hij die dag niet een baaldag achter de rug en moest hij dit even ventileren op het net...”

Vereist de huidige evolutie in het bestaan en gebruik van sociale media volgens jullie een aanpassing in de wetgeving?

Mariël Van Vynckt: “In theorie kan het handig lijken om concrete grenzen te hebben om op terug te vallen. Vraag is in welke mate en op welke wijze de wetgever hierin kan tussenkomen. Aan de andere kant heb je dankzij CAO 81 al een houvast omtrent de waarde van bewijs, maar er blijft wel een grijze zone.”

Charline Bulteel: “Daarnaast wil ik het belang van een IT-policy benadrukken. Dit schept immers duidelijkheid voor werkgever en werknemer en biedt een handig instrument waarop kan worden teruggevallen bij eventuele discussie.” ■

JESSIE MEIRLAEN



Vanessa Ramon:

“Niemand mag, zonder de toestemming van alle andere betrokken personen, opzettelijk kennis nemen van het bestaan van informatie die via elektronische weg is verstuurd en die niet persoonlijk voor hem bestemd is.”

Een bedrijf vermoedt dat enkele van haar zelfstandige medewerkers van plan zijn om een concurrerende activiteit op te richten. Alle zelfstandigen hebben nochtans een concurrentieverbod onderschreven zodat er geen twijfel over bestaat dat dit niet toegelaten is. Omdat die medewerkers pc's ter beschikking hebben in het bedrijf, zou het wel eens kunnen dat zij hierover onderling plannen smeden per e-mail. Mag het bedrijf, ter bewijs van de concurrentie, in die mailboxen speuren naar de bewuste e-mails om die later als bewijs in een procedure te gebruiken? En wat als die e-mailberichten toevallig worden gevonden op een printer van het bedrijf, of nog als één van de medewerkers finaal afziet van het nieuwe avontuur en de e-mailcorrespondentie bezorgt aan de bedrijfsleider? Is er naar rechtmatigheid van bewijs een verschil in behandeling hoe de e-mailberichten zijn bekomen door het bedrijf en wat is het gewicht van een e-mail in procedure?

BEWIJSWAARDE VAN E-MAILS

Uit een e-mailbericht kunnen tal van relevante zaken blijken: het feit dat er communicatie is geweest, op welk ogenblik, wie betrokken was bij de communicatie, en uiteraard de inhoud van de communicatie zelf.

HEILIGT HET DOEL DE MIDDELEN BIJ BEWIJSVERGARING?

Over de bewijswaarde van e-mails en het risico van onrechtmatig verkregen e-mailbewijs in handelszaken.

In het handelsrecht, zoals in het geschetste verhaal van de zelfstandige ondernemers, en voor rechtsfeiten geldt de regel dat het bewijs van al die zaken kan geleverd worden door alle middelen van recht (getuigen, vermoedens, enzovoort) en dus niet noodzakelijk door middel van een geschrift. Het feit dat er plannen zijn om concurrentie aan te doen of dat er effectief concurrentie wordt gepleegd, kan bijgevolg geleverd worden aan de hand van een e-mail. In de praktijk betekent dit doorgaans dat een afdruk van een e-mail wordt voorgelegd.

In de rechtspraktijk stelt het bewijs aan de hand van een afdruk van een e-mail meestal weinig problemen omdat partijen de echtheid van de afdruk doorgaans niet betwisten, of zelfs nadrukkelijk erkennen. In procedure is het evenwel aangewezen om naast de uitprint van de e-mail ook de originele elektronische documenten te bewaren. Als de tegenpartij immers beweert de bewuste e-mail nooit te hebben verstuurd en/of ontvangen, zal de bewijzende partij misschien zelfs zijn toevlucht moeten nemen tot de aanstelling van een deskundige die bijvoorbeeld de logbestanden van een mailserver moet nagaan. Hoe meer geloofwaardigheid aan het bewijsmateriaal kleeft, hoe meer bewijswaarde, of anders gezegd: hoe meer de rechter zijn overtuiging zal laten leiden door het bewijsmiddel.

De bewijswaarde van een e-mail vergroot, in de zin dat de geloofwaardigheid des te groter wordt, als deze kan aanzien worden als een "onderhandse akte", het bewijsmiddel bij uitstek. Dit zal echter niet dikwijls het geval zijn omdat een e-mail doorgaans enkel wordt ondertekend met een naam en niet met, bijvoorbeeld, een digitale handtekening.

BINNENDRINGEN IN MAILBOX

Een bedrijf moet zich er goed van bewust zijn dat de mailbox in een pc die haar toebehoort, niet zondermeer als "haar" mailbox kan worden aanzien en vrij kan worden geconsulteerd en gelezen. Ons strafrecht kent zelfs een principieel verbod van kennisname van e-mailcommunicatie. Als men als bedrijf(sleider), zonder de toestemming van de betrokkenen, opzettelijk met behulp van een toestel, bijvoorbeeld een softwareprogramma, kennis neemt of laat nemen, bijvoorbeeld door een privé-detective of een IT-bedrijf, van privé-(tele)communicatie waaraan men zelf niet deelneemt, is men dus strafbaar. Vereist is dat de kennisname gebeurt tijdens de overbrenging,

dat wil zeggen, tijdens het traject tussen de afzender en de bestemming.

Belangrijk is dat e-mails uitgewisseld op het bedrijf toch als privé-(tele)communicatie kunnen worden aanzien. De term "privé" is daarom misleidend, want ze omvat mogelijks ook professionele of zakelijke communicatie. E-mailverkeer is privé wanneer ze niet bestemd is om door anderen dan diegene die deelnemen aan het betreffend communicatieverkeer, ontvangen te worden. De kwalificatie "privé" hangt dus eerder af van de context en de intenties dan de plaats vanwaar het e-mailverkeer wordt gevoerd.

Een bedrijf dat als inquisiteur te werk gaat om bewijs te vergaren, stelt zich met andere woorden bloot aan strafvervolgning.

TOEVALLIG IN HET BEZIT KOMEN VAN E-MAILS

Betekent dit dan dat een bedrijfsleider die zomaar in het bezit komt van een e-mail, bijvoorbeeld omdat die e-mail hem wordt doorgezonden door een bestemming of omdat die op de printer is achtergebleven, de kwestieuze e-mail altijd zal mogen aanwenden als bewijs? Toch niet.

Er is immers nog zoiets als het telecommunicatiegeheim, dat gezien wordt als een specifieke toepassing van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in het kader van de toepassing van elektronische communicatie. Elektronische communicatie beslaat ook communicatie per e-mail. Dergelijke communicatie wordt wettelijk beschermd en legt een specifiek verbod op aan iedereen. Niemand mag, zonder de toestemming van alle andere betrokken personen, opzettelijk kennis nemen van het bestaan van informatie die via elektronische weg is verstuurd en die niet persoonlijk voor hem bestemd is. Ook is het zonder die toestemming verboden om informatie, identificatie of gegevens die met opzet of zonder opzet werden verkregen, te gebruiken op welke manier dan ook. Niet alleen maakt het bedrijf zich dus strafbaar als die regel niet wordt gevolgd maar zal zij, indien zij de betreffende e-mail wil gebruiken als bewijs in procedure, de toestemming nodig hebben van zowel de afzender van het bericht als van elke bestemming. Als die toestemming er niet is, kan de andere partij zich verzetten tegen het gebruik ervan en de rechter vragen die e-mail als onrechtmatig (verkregen) bewijs te weren uit de debatten of minstens elke bewijswaarde te ontzeggen.

MOGELIJKE CONFLICTEN MET ANDERE (GROND)RECHTEN

Zelfs al men zich als bedrijf niet strafbaar maakt en niemand de wettelijke bescherming voor elektronische communicatie inroept, dan nog kunnen e-mails stoten op andere bezwaren als ze als bewijs worden gebruikt in procedure.

E-mailverkeer dat als privé kan worden bestempeld, wordt door de wet immers ook beschermd door het fundamentele recht op privacy en, hoewel door sommigen betwist, het briefgeheim. Ook kan het kennismaken van privécommunicatie een vorm van verwerking uitmaken en dus onderworpen zijn aan de beperkingen in de wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van verwerking van persoonsgegevens.

Er kan zich bijgevolg een conflict stellen tussen het recht op behoorlijke bewijsvoering van het bedrijf enerzijds en de (grond)rechten van de afzender en/of bestemming van de kwestieuze e-mail anderzijds. Ook in burgerlijke zaken is een tendens merkbaar dat de rechter een belangenafweging maakt over welk recht in dat geval prioriteit geniet en bestaat er aldus de kans dat de e-mails geweerd worden als onrechtmatig bewijs.

CONCLUSIE

Loont het dan niet om met e-mailberichten als bewijs af te komen zo er vrees bestaat dat deze geweerd worden uit de debatten? Dat kan zeker niet worden gezegd. Vooreerst omdat de regelgeving dikwijls noodzakelijkerwijs een belangenafweging inhoudt en men als partij dus niet bij voorbaat met zekerheid kan weten in welke richting de weegschaal zal overhellen. Maar zelfs al ziet de rechter zich finaal verplicht om de kwestieuze correspondentie te weren als onrechtmatig bewijs, dan nog heeft de rechter hiervan wel al kennis kunnen nemen én genomen. Weliswaar kan hij zich voor zijn oordeel niet langer op die stukken baseren maar een rechter blijft per slot van rekening een mens van vlees en bloed. Als zijn innerlijke overtuiging een bepaalde richting uitgaat, mogelijks indirect beïnvloed door de geweerde stukken, kan hij desnoods een andere (juridische) kapstok vinden om die partij alsnog in het gelijk te stellen.