



## Tous ensemble ... ou pas?

### Mag mijn werknemer online naar voetbal kijken tijdens de werkuren?

2018 is niet enkel een feestjaar voor ons kantoor, ook de voetballiefhebber zal vanaf 14 juni 2018 het WK voetbal in Rusland mee kunnen vieren. Maar wat als u als werkgever vaststelt dat uw werknemer tijdens de werkuren online naar voetbalmatches of samenvattingen van matches kijkt?

In principe kan een werkgever zelf bepalen of en in welke mate zijn of haar werknemers tijdens de werkuren gebruik mogen maken van het internet voor privédoeleinden. Zo kan een werkgever bijvoorbeeld bepaalde websites blokkeren of zelfs verbieden om software om wedstrijden online te streamen te installeren.

Bovendien beschikt de werkgever over een controlerecht op het internetgebruik van de werknemers. Dit houdt in dat een werkgever moet kunnen controleren of de ter beschikking gestelde apparatuur goed functioneert, of de werknemers geen misbruik maken van de beschikbare informatica-apparatuur (waardoor de werkgever bijvoorbeeld economische schade zou kunnen lijden) en of de reglementering voor internetgebruik binnen de onderneming nageleefd wordt.

De rechten van de werkgever zijn echter niet onbeperkt. Er moet een evenwicht bestaan tussen het controlerecht van de werkgever en het recht op eerbiediging van de privacy van de werknemers. Als een werkgever zich wil inmengen in het privéleven van zijn werknemers, moet hij kunnen aantonen dat hij de werknemers geïnformeerd heeft over de regels voor het gebruik van het internet op het werk *en* over de mogelijkheid van controle. Daarnaast moet een werkgever ook aantonen dat elke inmenging noodzakelijk en in verhouding tot het doel was.

Wij raden aan een heldere bedrijfspolicy inzake gebruik van het internet op te stellen en desgewenst een sanctioneringssysteem op te nemen in het arbeidsreglement. Voor nieuwe werknemers kan de aanvaarding van de policy opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst, terwijl er voor huidige werknemers het best een addendum bij de arbeidsovereenkomst wordt gevoegd. Zo vermijdt u als werkgever dat uw eigen bedrijfspolicy op voorhand buitenspel gezet wordt.

