

Internetmisbruik

Zijn vrijwillige ethische gedragscodes verkapte PR-instrumenten? Niet als het aan de rechterlijke macht ligt. Dat blijkt als bedrijven werknemers willen ontslaan die onder werktijd pornosites bezoeken, of vunzige e-mails de wereld in sturen. Ondernemingen met goed gedragen gedragscodes krijgen in de regel toestemming voor ontslag. Bedrijven zonder codes niet. Dat bewijst vijf jaar rechtspraak.

Door Jan Bom Fotografie door Chris de Bode

Naam: mr. H.W.M.A. Staal (1949)

Job: Kantonrechter en vice-president van de rechtbank Utrecht

Over gedragscodes: "De snelle opkomst van gedragscodes over internetmisbruik moet je zien tegen de achtergrond van internationale ontwikkelingen. Mensenrechtenverdragen, OESO-richtlijnen, verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Dat zijn externe normen die soms wel, soms niet direct effect hebben op de Nederlandse arbeidsorganisatie, maar wel doorspelen in de toetsingsnormen die rechters hanteren voor hun eigen uitspraken. Op nationaal niveau zie je dat CAO's globaler worden, een kader bieden zonder afspraken concreet te maken. De nationale wetgeving vertoont al lang gebreken en leemten en geeft vaak geen direct houvast voor de complexer wordende samenleving. Dan blijft voor ondernemingen dus als aanvullend middel het maken van codes over, als het kan samen met de vakbond of ondernemingsraad en anders met de werknemers als groep. Codes waarin duidelijk wordt waar de onderneming staat, nationaal en internationaal. Waarin de internationale normen praktisch toepasbaar worden gemaakt."

Tips: "Beschouw internetporno kijken als een deelprobleem. Waar het om gaat is dat privé-tijd en werktijd door elkaar heen beginnen te lopen. Juist dan is het van belang een vertrouwensrelatie te creëren, waarin werknemers weten dat ze niet meer dan pakweg 10 procent van hun werktijd aan privé-zaken mogen besteden, waar tegenover moet staan dat ze in hun vrije tijd ook wel eens een zakelijk telefoongesprek moeten voeren. Kijk verder eens goed of mensen in de beveiliging en bewaking wel een bevredigende taakhoud hebben, want in de categorie werknemers met 'wachtende' beroepen kom ik nogal eens excessief internetmisbruik tegen. Een groter probleem dan het bekijken van vieze plaatjes is het daarmee gemoeide beslag op werktijd of het effect dat downloaden en intern of extern verzenden hebben op de arbeidsmoraal en op de naam van de onderneming bij klanten of publiek."

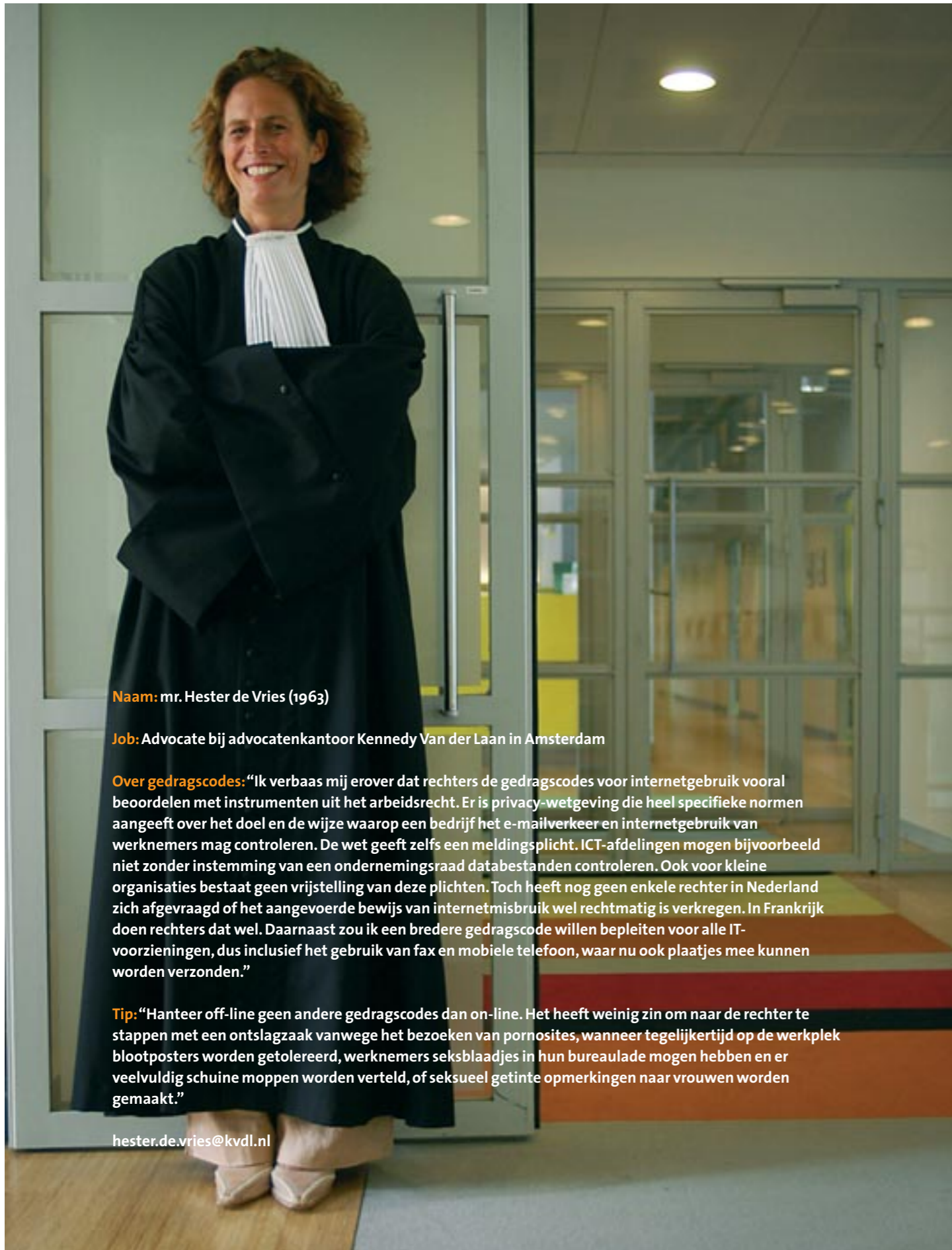
Naam: mr. Evert Verhulp (1964)

Job: Hoogleraar arbeidsrecht aan de Universiteit van Amsterdam

Over gedragscodes: "Het arbeidsrecht is soms een natte klompenrecht: je voelt aan je klompen aan dat je iets niet goed doet. Dat geldt natuurlijk ook voor werknemers die in werktijd voortdurend porno kijken. Iedereen snapt: dat is niet de bedoeling van die werkgever geweest. Je steelt betaalde tijd. Dat doe je niet. Bovendien: porno geeft altijd scheve ogen bij collega's. Mensen gaan je anders bekijken, je veroorzaakt seksuele intimidatie. De ongeveer vijfhonderd kantonrechters in Nederland zijn dus maar wat blij dat bedrijven daar interne gedragscodes voor ontwikkelen. Dat geeft houvast. En dat doen naar mijn mening ook de meer algemeen gestelde ethische gedragscodes. Een onderneming belooft daar iets mee. Aan de klant, aan de consument, aan de wereld. Dat maakt het zelfs mogelijk een bedrijf van wanprestatie te beschuldigen, wanneer de belofte niet wordt nagekomen. Dan is er sprake van een afdwingbaar recht, want de onderneming heeft een toezegging gedaan, waar men zich aan te houden heeft."

Tip: "Werkgever, wees niet flauw. Natuurlijk, treedt streng op tegen mensen die drieduizend pagina's internetporno hebben uitgeprint. Maar bedenk ook dat mensen die even tien minuten in hun werktijd via internet hun eigen vakantie regelen, ook wel eens tien minuten zullen overwerken om een klusje af te kunnen maken. Een Amsterdamse kantonrechter heeft gesteld dat de werkplek 'privétiseert' en dat is ook zo. Dus: reageer niet te verkramp, overdrijf niet. Je moet toestemmen in een zekere mate van privé-gebruik van internet."

verhulp@jur.uva.nl



Naam: mr. Hester de Vries (1963)

Job: Advocate bij advocatenkantoor Kennedy Van der Laan in Amsterdam

Over gedragscodes: "Ik verbaas mij erover dat rechters de gedragscodes voor internetgebruik vooral beoordelen met instrumenten uit het arbeidsrecht. Er is privacy-wetgeving die heel specifieke normen aangeeft over het doel en de wijze waarop een bedrijf het e-mailverkeer en internetgebruik van werknemers mag controleren. De wet geeft zelfs een meldingsplicht. ICT-afdelingen mogen bijvoorbeeld niet zonder instemming van een ondernemingsraad databestanden controleren. Ook voor kleine organisaties bestaat geen vrijstelling van deze plichten. Toch heeft nog geen enkele rechter in Nederland zich afgevraagd of het aangevoerde bewijs van internetmisbruik wel rechtmatig is verkregen. In Frankrijk doen rechters dat wel. Daarnaast zou ik een bredere gedragscode willen bepleiten voor alle IT-voorzieningen, dus inclusief het gebruik van fax en mobiele telefoon, waar nu ook plaatjes mee kunnen worden verzonden."

Tip: "Hanteer off-line geen andere gedragscodes dan on-line. Het heeft weinig zin om naar de rechter te stappen met een ontslagzaak vanwege het bezoeken van pornosites, wanneer tegelijkertijd op de werkplek blootposters worden getolereerd, werknemers seksblaadjes in hun bureaulade mogen hebben en er veelvuldig schuine moppen worden verteld, of seksueel getinte opmerkingen naar vrouwen worden gemaakt."

hester.de.vries@kvdl.nl

Internetmisbruik

In vijf jaar tijd ontwikkelden grote ondernemingen intelligente ethische bedrijfscodes voor internetgebruik. Een korte geschiedschrijving.

Aan het einde van de vorige eeuw, vijf jaar geleden, was het geven van ontslag op staande voet nog simpel. Het bewijs dat een werknemer in werktijd vaak bezoek bracht aan pornosites was eigenlijk al voldoende. Dat was immers 'vunzigheid' en 'ranzigheid'. Woorden van kantonrechters. Gaandeweg vroegen steeds meer rechters om een set van goed omschreven gedragscodes, ingebed in het ondernemingsbeleid, met een nauwkeurige omschrijving van maatregelen en sancties.

KLM

Juni 2000. Kantonrechter Huijzer in Haarlem zag de KLM en een 35-jarige 'cost engineer' voor zich verschijnen. Collega's hadden geklaagd. Al die tijd die deze man verpestte met het versturen van e-mails en nog porno uitprintte ook om in zijn bureau te bewaren. En met sekslijnen belde door de telefoonplug in de faxdoos te stoppen. Ze wilden niet meer met hem samenwerken. De 'cost engineer' sputterde nog tegen. Wat nou, veel tijd? Hooguit vier e-mailtjes per dag. En de KLM had het bewijs 'onrechtmatig verkregen', door zijn computer te kraken en een diskette mee te nemen waar toch duidelijk 'privé' op had gestaan. Kantonrechter Huijzer toonde geen enkel begrip. Hij ontbond de arbeidsovereenkomst op het moment dat hij uitspraak deed, op 10 juni.

Campina Melkunie

Juli 2000, een maand later. De Utrechtse kantonrechter mr. Rip toonde zich minder soepel. Hij bekeek de dader eens goed en toonde zich gevoelig voor persoonlijke omstandigheden. Jawel, vast was komen te staan dat ook deze applicatiebeheerder van Campina Melkunie 'gedurende een aantal maanden en in ieder geval gedurende meer dan 1 uur per dag op volstrekt onoirbare wijze voor privé-doeleinden gebruik heeft gemaakt van internet'. Maar: "V. heeft een gezin met twee minderjarige kinderen, waarvan 1 meervoudig gehandicapt is. Het zal voor hem, gelet op zijn leeftijd van 55 jaar, nagenoeg onmogelijk zijn een nieuwe baan te vinden." Interessanter nog dan dit mededogen, was de slotopmerking van de rechter: "Van enige waarschuwing of berisping aan V. is niet gebleken." Daarom wees mr. Rip het verzoek tot ontbinding af. Belangstellende juristen begrepen dat er zonder goede gedragscode en interne afspraken wel meer afwijzingen van ontbindingsverzoeken zouden kunnen gaan volgen. Grote bedrijven, ondernemingsraden en individuele werknemers vroegen de Registratiekamer om regels. Deze voorloper van het College Bescherming Persoonsgegevens verrichtte een studie (waarbij mr. Hester de Vries was betrokken) die resulteerde in het rapport 'Goed werken in netwerken'.

Achmea

Het verzekeringsconcern Achmea werkte al aan een gedragscode, toen een schaderegelaar werd gesnapt, die 'plaatjes met een zinneprikkelend karakter' rondstuurde, via de interne mail. De situatie toen: Achmea had in oktober 1999 elke medewerker een e-mail gestuurd met de mededeling dat niet-zakelijke e-mails niet langer zouden worden getolereerd. Op 24 juni 2000 volgde de aankondiging van de komst van een e-mail gedragscode met gedragscriteria 'op het gebied van integriteit en respect'. En toen ging medewerker X. zich te buiten aan 'het op grote schaal verzenden van kantoorhumor'. Ontslag op staande voet. De Apeldoornse kantonrechter mr. Kuiken zat er mee. "Indien al genoegzaam zou zijn gebleken dat deze gedragscode consequent zou worden gehandhaafd - hetgeen naar dezerzijds oordeel zeker niet het geval is - dan nog zou ontslag op staande voet in dit geval een te zwaar middel zijn geweest, immers spreekt de vooraankondiging van de code in eerste instantie van het nemen van disciplinaire maatregelen." Kantonrechter Kuiken gaf in september 2000 toestemming tot ontslag, want ook hij vond het 'ranzigheid', maar niet met onmiddellijke ingang. De medewerker kreeg nog een maandje de tijd om een andere kantoorbaan te zoeken.

DSM

Dat DSM niet voor internetmisbruik waarschuwde, zou niemand durven beweren. Misschien was de waarschuwing zelfs wel een beetje te overdreven. De ondernemingsraad had al in 1999 ingestemd met richtlijnen voor internetgebruik. Het bedrijfsblad 'DSM Nieuws' had melding van de afspraak gemaakt. Op de interne intranetsite stond de code vermeld. Maar bovenal: DSM'ers die hun computer opstartten, kregen op het openingsscherm zo'n uitvoerige tekst te lezen, dat het bijna op een contract leek. Ook een manager Sales Support & Transport van DSM Acrylonitrile zag elke dag bij het inloggen: "Use of the network is restricted to authorized users. Users activity is monitored and recorded by system personell. Anyone using the network expressly consents to such monitoring and recording. Be advised: if possible criminal activity is detected, system recordings, along with certain personal information, may be provided to law enforcement officials. Click OK, press enter, or close window to agree." Of de manager de Engelse taal niet beheerste is niet bekend, maar hij surfte wel als een bezetene door naar sites waar hij kinderporno downloadde. En dat is een daad die in Nederland onder het wetboek van strafrecht valt. De politie nam dan ook thuis de computer van de manager in beslag. Nadat ook oude computerbanden op het werk waren onderzocht, stelde DSM

Rechters toetsen gedragscodes

“Naast tien kinderpornografische sites trof de systeembeheerder nog 29 gewone pornosites aan, tien ‘erotische’ en 41 ‘niet-zakelijke’”

Security een hitlist van bezochte internetsites op. Naast tien kinderpornografische sites trof de systeembeheerder nog 29 gewone pornosites aan, tien ‘erotische’ en 41 ‘niet-zakelijke’. Aan kantonrechter mr. Becker in Sittard het verzoek om de arbeidsovereenkomst ‘op grond van dringende redenen’ te ontbinden. Voor de rechter verscheen een 49-jarige medewerker ‘met een onberispelijke staat van dienst’ van 34 jaar: diverse malen was hij beloofd ‘voor zijn uitstekende prestaties’ en hij ontving dan ook een maandsalaris van 8.259 oude Nederlandse gulden. Op 21 december 2001 gunde mr. Becker de pornograaf daarom toch nog drie maanden vertrektijd. Waarom? De kantonrechter had in geen enkele publicatie van DSM gevonden “of, en zo ja welke, sancties door DSM in geval van overtreding van de richtlijnen zullen worden toegepast.”

Nortel Networks

Ondertussen kregen kantonrechters ook van doen met curiosas, soms met een hoog anekdotisch gehalte. Een vrouw, chief executive officer bij het Canadese softwarebedrijf Nortel Networks in Amsterdam, stuurde per ongeluk twee e-mailplaatjes naar haar allerhoogste baas. Op een van de twee stond een penis in volle glorie afgebeeld, met de top in de vorm van een groene appel. Daaronder de tekst: ‘Lekker hoor’. Zij had het grapje aan een mannelijke collega willen sturen, maar zag tot haar grote schrik in de e-mailbox een bewijs van ontvangst uit Canada verschijnen. Snel verstuurdde zij het verzoek om geen aandacht aan haar mail te besteden, met alvast de verontschuldiging. Tevergeefs. Canada was ‘not amused’ en greep naar het Handboek Personeel met daarin de gedragscode ‘Prohibited Use of Electronic Communication Services’. Anders dan bij DSM, kondigde Nortel daarin wel sancties aan. “Acting in breach of Nortel Networks’ corporate policies and procedures, may result in disciplinary action, up to and including termination”. En ontslag op staande voet was, wat de fellatio-dame kreeg. Ze sputterde tegen, vroeg bij kantonrechter Strengers in Amsterdam nog om een vergoeding. Maar deze oordeelde op 19 april 2002 dat er geen sprake kon zijn van het toekennen van een voorlopige voorziening.

Bloemenveiling Aalsmeer

Bij dezelfde rechtbank hadden twee minnaars van de bloemenveiling Aalsmeer meer geluk. Een heftige e-mail correspondentie leidde niet tot ontslag. De straf bestond er vooral uit dat tijdens de rechtszitting hun digitale briefwisseling open en bloot op tafel kwam. “Hoi beertje, lachen met jou hoor, ik zit allerlei overleggen te saboteren om jou te kunnen bellen. Lig je alweer in een coma? Zal proberen om morgen er weer vroeg te zijn.”

Kantonrechter Van der Meer stelde op 26 april 2001 bij de Verenigde Bloemenveilingen Aalsmeer een uitvoerig bedrijfsreglement te hebben aangetroffen. Daarin een verbod op seksueel intimiderende e-mail en de mogelijkheid van disciplinaire maatregelen als ontslag. Maar ja, hier waren twee mensen die een verhouding met elkaar hadden, ook al was de mannelijke helft getrouwd. Tja, moet rechter Van der Meer hebben gedacht. “Een in tijdsduur kortdurend contact met privé-relaties moet niet geacht worden verboden te zijn. De maatschappelijke ontwikkeling naar de ‘privétisering’ van de werkplek brengt mee dat de werkgever een (in tijdsduur en aantal beperkt) contact met privé-relaties moet aanvaarden, indien en voor zover daarvan geen concrete, aanwijsbare nadelige invloed op het werk en/of de werksfeer uitgaat.”

Fortis Bank

Met het voortschrijden van de tijd perfectioneerden grote ondernemingen hun internet gedragscodes. Toen Fortis Bank eind vorig jaar voor kantonrechter Staal in Utrecht verscheen, kon er dan ook eigenlijk weinig meer misgaan. Mr. Staal kreeg een zeer uitgebreid reglement aan interne gedragsregels te zien, gevat in een ‘Compliance’ handboek, inclusief beschreven sancties. Voor hem verscheen een operator die e-mails met pornobestanden aan zijn zwager en zuster had verzonden. Hij was daarvoor al een keer in een persoonlijk gesprek gewaarschuwd, met dreiging voor ontslag op staande voet, wanneer het nog een keer zou gebeuren. De man deed het desalniettemin toch, ook al probeerde hij het te verbergen, door de mail niet als ‘privépost’, maar als ‘zakelijke post’ te verzenden, dus op naam van Fortis. Dat maakte het vergrijp nog erger. De zaak was zo helder als kristal. Op 31 oktober 2002 besloot mr. Staal dan ook al per 1 november ‘ontslag wegens dringende redenen’ toe te kennen. Dat was dus de volgende dag al.

De situatie anno 2003? Bedrijven zonder gedragscode kunnen zich de gang naar de kantonrechter besparen. Het ene na het andere verzoek om ontslag wordt afgewezen, zo leert de jongste rechtspraak. Het midden- en kleinbedrijf lette blijkbaar even niet op toen de grote collega’s een stijl leerproces doormaakten.

Een goede en veelgebruikte voorbeeldgedragscode voor e-mail en internetmisbruik wordt gratis door de FNV beschikbaar gesteld: www.fnv.nl (zoek: werk en geld > arbo > wetgeving > privacy > model privacyreglement > bijlage: controle op e-mail- en internetgebruik)

Naam: mr. J. F. Th. Becker (1942)

Job: Kantonrechter te Sittard

Over gedragscodes: “Mijn eerste vraag bij een procedure over internetmisbruik is: wat is er in jullie bedrijf afgesproken? Is er een gedragscode? Zo ja, waar vind ik die? Is de gedragscode aan het personeel bekend gemaakt? Regelmatig? Ook in andere talen? Is er een duidelijke waarschuwing geweest dat op internetmisbruik een sanctie staat? Maar meestal hoef ik er niet eens om te vragen en overleggen ondernemingen zelf de interne afspraken. Ik heb hier een hausse aan dit soort zaken gehad. Ineens had ik er zes per jaar. Daar zaten erbij die kennelijk bedoeld waren om een voorbeeld te stellen: ‘Ontslag op staande voet! Nou moet het maar eens afgelopen zijn!’ Dat is een vrij extreme maatregel.

“Als kantonrechter behandel ik ook geldvorderingen tot en met vijftienduizend euro. Ik zou dus ook andere zaken over ethische bedrijfscodes in behandeling kunnen nemen. Een meisje dat een jurkje bij een kledingbedrijf heeft gekocht, dat stelt er alles aan te zullen doen om kinderarbeid te voorkomen. Maar het meisje maakt aannemelijk dat haar jurkje wél door kinderen is gemaakt, en wil haar geld terug. Dan zal het bedrijf voor mij moeten aantonen dat er geen kinderhandjes aan te pas zijn gekomen.”

Tip: “Grote bedrijven hebben nu wel gedragscodes ingevoerd, maar in het midden- en kleinbedrijf kom je ze nog maar weinig tegen. Dat vind ik jammer. Je beschermt er jezelf mee, wanneer zaken op een conflict uitlopen. Het is maar even werk en het is meteen duidelijk waar de grenzen liggen. Blijf die code vervolgens onder de aandacht van de werknemers brengen. Vermeldt de sancties duidelijk.”

