

Wat met de mailbox van mijn ex-medewerker na zijn vertrek? – Concrete richtlijnen van de GBA

De e-mailaccount van een ex- medewerker behouden en inkomende e-mails forwarden naar een medewerker binnen het bedrijf, zodat dossiers worden opgevolgd en geen info verloren gaat: Klinkt logisch? Een absolute *no-go*, zo stelt de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit!

In haar beslissing van 29 september 2020 oordeelde de GBA dat het een bedrijf niet is toegestaan om de e-mailaccount op naam van een voormalig CEO gedurende meer dan tweeënhalf jaar na zijn vertrek nog in gebruik te houden en de inkomende e-mails te forwarden naar een huidige medewerker binnen het bedrijf. De GBA legde het bedrijf een boete op van 15.000 Euro.

De voorgaande feiten

De eiser in de voorliggende zaak was een voormalig bestuurder van een familiebedrijf actief in de sector van medische hulpmiddelen. Hij speelde een sleutelrol in het bedrijf, wat betreft de algemene werking van het bedrijf en de commerciële-, reglementaire- en beheersaspecten ervan. Zijn activiteiten in het bedrijf werden abrupt en in een conflictuele sfeer stopgezet, waardoor geen dossier- of kennisoverdracht plaatsvond.

Het bedrijf waar de bestuurder actief was sloot de e-mailaccounts op naam van de voormalig bestuurder en enkele andere ex-medewerkers niet af na hun vertrek, maar hield ze actief, waarbij alle inkomende e-mails automatisch werden doorgestuurd naar de e-mailaccount van een administratief medewerker binnen het bedrijf. Wanneer gereageerd moest worden op e-mails, deed de administratief medewerker dat met de eigen e-mailaccount. Aan de afzenders, die e-mails toestuurden aan de betrokken e-mailadressen, werd niet gemeld dat de e-mailaccounts niet langer werden beheerd door de persoon op wiens naam ze stonden.

De verweerder in de voorliggende zaak argumenteerde zonder succes dat de e-mailaccounts ondermeer werden behouden om geen belangrijke bedrijfsinformatie verloren te laten gaan en om het gebrek aan dossieroverdracht te ondervangen.

De GBA oordeelde dat het bedrijf door de e-mailaccounts niet af te sluiten (in voorliggende zaak gedurende meer dan 2,5 jaar) de principes van doelbinding, rechtmatigheid, minimale gegevensbescherming en opslagbeperking schendt. Aangezien de e-mailadressen bestonden uit naam en voornaam, dan wel alleen de voornaam van de voormalige medewerkers, zijn het namelijk persoonsgegevens in de zin van de Algemene Verordening Gegevensbescherming, ook wanneer het gaat om een e-mailadres dat in beginsel uitsluitend bestemd is voor professionele activiteiten. Het bedrijf had de e-mailaccounts kort na vertrek van de medewerkers dan ook definitief moeten afsluiten, zo stelt de GBA. Ze legde ondermeer een boete op van 15.000 Euro.

Concrete richtlijnen van de GBA

In haar beslissing geeft de GBA enkele specifieke richtlijnen die bedrijven zouden moeten volgen m.b.t. de e-mailaccounts van hun (voormalige) medewerkers wanneer zij het bedrijf verlaten. Haar standpunt is als volgt:

1. De verwerkingsverantwoordelijke dient de e-mailaccount van een medewerker die het bedrijf verlaat te blokkeren, uiterlijk op de dag van diens vertrek.
2. Voorafgaand aan de blokkering moet de betrokken medewerker daarover worden geïnformeerd.
 - De verplichting om de voormalige medewerker in kennis te stellen dat zijn e-mailaccount zal worden gedeactiveerd, dient mede om de betrokken medewerker in staat te stellen om zijn potentiële privéberichten te sorteren en over te dragen naar een persoonlijke e-mailaccount. Net zoals een voormalig werknemer de mogelijkheid moet worden geboden om zijn persoonlijke bezittingen mee te nemen, moet hij die mogelijkheid krijgen m.b.t. zijn private elektronische communicatie.
 - Indien een deel van de inhoud van zijn mailverkeer moet worden gerecupereerd om de goede werking van het bedrijf te verzekeren, moet dat gebeuren voor het vertrek van de medewerker en in zijn aanwezigheid. In geval van conflict wordt de tussenkomst van een vertrouwenspersoon geadviseerd.
3. Er moet daarnaast een automatisch bericht worden ingesteld, dat elke correspondent die een e-mail stuurt naar het betrokken e-mailadres op de hoogte stelt dat de persoon die zij probeerde te contacteren het bedrijf heeft verlaten. Hierbij kan aan de correspondent een alternatief e-mailadres worden meegedeeld, zodat deze contact kan opnemen met bijvoorbeeld de opvolger van de voormalig medewerker.
4. Na een redelijke termijn (a priori een maand) moet de e-mailaccount worden verwijderd.
 - Afhankelijk van de context en in het bijzonder de mate van verantwoordelijkheid die de betrokken medewerker uitoefende, kan een langere periode van maximaal 3 maanden worden toegepast. Dergelijke verlenging moet worden gemotiveerd en uitgevoerd met toestemming van de betrokkene, of minstens na kennisgeving. Er moet in voorkomend geval zo snel mogelijk naar een alternatieve oplossing worden gezocht, men mag niet gewoon het verstrijken van de termijn afwachten.
5. De situatie van vertrek van een medewerker en de gevolgen daarvan moet geregeld worden in een intern beleid over het gebruik van informaticatoepassingen. De GBA merkt op dat een duidelijk en transparant beleid m.b.t. het beheer van e-mailaccounts bij vertrek van een medewerker deel uitmaakt van de daadwerkelijke uitvoering van de verplichtingen onder de AVG.

De GBA geeft aldus een zeer concreet overzicht van de stappen die zouden moeten worden nageleefd wanneer een medewerker het bedrijf verlaat. Ze zijn toepasbaar op zowel werknemers als andere types van medewerkers (bv. zelfstandigen of uitzendkrachten).

Punt van kritiek en samenspel met andere wetgeving

Dat de GBA een duidelijk en efficiënt kader naar voren schuift, om om te gaan met de mailbox van een medewerker na diens vertrek staat buiten kijf. Echter is niet voor elke van de richtlijnen die de GBA opgeeft duidelijk of zij worden beschouwd als een must in elke situatie, dan wel eerder als een aanbeveling. Zo stelt de GBA bijvoorbeeld dat de hierboven uiteengezette aanpak “*de voorkeur geniet boven de automatische doorzending van e-mails naar een ander e-mailadres van de onderneming*”¹. Zij lijkt daarmee de deur op een kier te laten voor deze laatste werkwijze. Daarnaast geeft de GBA niet aan welke juridische afwegingen zij heeft gemaakt om te komen tot dergelijke, toch bijzonder specifieke, vereisten. Men moet er rekening mee houden dat niet alleen de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens wat te zeggen heeft over dit onderwerp. Ook ondermeer het arbeidsrecht en de wetgeving inzake elektronische communicatie spelen een belangrijke rol bij de vraag wat wel en wat niet kan in voorliggende situatie.

Als werkgever heeft u het recht om toezicht te houden op de elektronische communicatie die uw werknemers verrichten met de middelen die u hen voor hun werk ter beschikking stelt. Echter houdt dit niet in dat u zomaar een mailbox van een werknemer (of voormalig werknemer) mag openen en doornemen. Zelfs wanneer het gaat om een professionele e-mailaccount, die door u als werkgever ter beschikking wordt gesteld, geniet de werknemer nog steeds van een recht op privacy en vertrouwelijkheid van zijn correspondentie.

Op grond van artikel 124 Wet betreffende de elektronische communicatie is het eenieder verboden kennis te nemen van e-mails die niet persoonlijk voor hem bestemd zijn, tenzij men daarvoor de toestemming heeft gekregen van alle betrokkenen, of tenzij een andere wettelijke uitzondering van toepassing is. De Wet betreffende de elektronische communicatie maakt geen onderscheid tussen professionele of private communicatie². Het telecommunicatiegeheim is dan ook van toepassing in de relatie tussen werkgever en werknemer.

Wat inzage in de mailbox van uw werknemers betreft, kan weliswaar een uitzondering van toepassing zijn op grond van CAO nr. 81, bijvoorbeeld wanneer een vermoeden bestaat van fraude of schending van zakengeheimen. De regels zoals omschreven in de CAO vormen een wettelijke uitzondering op artikel 125 Wet betreffende de elektronische communicatie.

In theorie zou men overeenkomstig artikel 124 Wet betreffende de elektronische communicatie ook de toestemming van de werknemer kunnen vragen om de beroepsmatige e-mails uit zijn inbox door te nemen, bijvoorbeeld bij ziekte of andere afwezigheid. Vooralsnog staat niet vast of deze toestemming AVG conform zou moeten zijn en of een werknemer gezien de machtsverhouding tussen werknemer en werkgever überhaupt wel die toestemming kan verlenen. Echter heeft men om de e-mails in de mailbox van de werknemer te lezen ook de toestemming nodig van de betrokken correspondenten. Dat is in praktijk zo goed als onhaalbaar.

¹ Eigen vertaling. Oorspronkelijke tekst: « La Chambre contentieuse estime que cette façon de procéder est à privilégier par rapport au transfert automatique des mails à une autre adresse de courrier électronique de l'entreprise comme cela avait été mis en place par la défenderesse. »

² Bevestigd door Cass. 20 mei 2019, S.17.0089.F/1.

Ook wanneer de GBA enkele van haar instructies eerder als aanbeveling dan verplichting zou beschouwen, is het dan ook raadzaam deze alsnog na te leven. Niet alleen de wetgeving inzake de verwerking van persoonsgegevens, maar ook heel wat andere wetgeving verbieden immers dat je zomaar toegang neemt tot een e-mailaccount die op naam staat van iemand anders.

[Affluo Advocaten](#)

[CyberContract](#)