

Stüssi-Neves Advogados

Guilherme Stüssi Neves
Luiz Henrique Calmon de Aguiar
Gustavo Stüssi Neves
Maria Lúcia Menezes Gadotti
Karin Ernst de Azevedo Sodré
Patrícia Giacomini Pádua
Luiz Guilherme Machado Alves
Charles Wowk
Patrícia Salviano Teixeira
Adolpho Smith de Vasconcellos Crippa
Fernanda de Carvalho Serra
Gabriela Polinesio de Padua Lima

Marcelo Lesniczki de Campos Ferreira
Marcelo José de Abreu e Silva
Carolina Eloy da Costa Figueiredo
Luiz Adolfo Salioni Mello
Arthur Troula Stüssi Neves
Juliana Pereira de Freitas
Flávia de Queiroz Hesse
Fernando Seiji Mihara
Leonardo Oliveira Leão de Souza
Priscila Furtado Campos
Frederico Amaral Filho
Mariana Lima Martins

Anna Carolina Difini Travassos
Denys Rachevsky Dorf
Thiago Peluso Rossi
Karina Perin
Daniel Ricardo dos Santos Andrade
María Alejandra Platero Cataldo

Consultores:
Hans Jürgen Holweg

Einschränkungen für die Überwachung von E-Mails durch den Arbeitgeber

Die Arbeitskommission der Verwaltung und des öffentlichen Dienstes des Abgeordnetenhauses behandelt den Gesetzesentwurf Nr. 1.429 von 2011, der eine Änderung des konsolidierten Arbeitsgesetzes in Bezug auf die Vorschriften zur Überwachung von elektronischer Korrespondenz durch den Arbeitgeber vorsieht, mit dem Schwerpunkt des Schutzes der verfassungsrechtlichen Garantie der Unverletzlichkeit des Korrespondenzgeheimnisses.

Der wichtigste in den Aufzeichnungen des Gesetzesentwurfes diskutierte Punkt ist die Kenntnis des Arbeitnehmers und die Schaffung eines rechtlichen Anspruchs für die Festlegung der Anforderungen an die Inkenntnissetzung über die Durchführung der Überwachung der elektronischen Post durch den Arbeitgeber. Nachgedacht wurde ebenfalls über die Einführung eines Bussgeldes an den Mitarbeiter in der Höhe von zwei Gehältern und eine Entschädigung für allfällige immaterielle Schäden, die sich aus den Überwachungsmaßnahmen ergeben.

Mit der Änderung des Arbeitsgesetzes zieht der

Restrictions on monitoring of electronic mail by employer

The Labour, Administration and Public Service Commission of the Chamber of Deputies is currently considering Bill no. 1.429 of 2011 which seeks to amend the CLT (Consolidated Labour Laws) in relation to the monitoring of electronic mail by an employer, with a view to protecting the constitutional guarantee of inviolability of correspondence.

The main point under discussion is the need for the employee to know that the electronic mail is being monitored by the employer, and indeed the creation of a legal requirement to this effect. Another point under consideration is the payment to the employee of a penalty of twice his salary and compensation for moral damage resulting from such monitoring.

Accordingly, in view of the possibility of an

RIO DE JANEIRO • SÃO PAULO
www.stussi-neves.com

Rio de Janeiro

Rua Jardim Botânico, 518- 5º andar CEP 22461-000 Fone: 55 21 2509 7234 / Fax: 55 21 2252 4246
stussirj@stussi-neves.com

Stüssi-Neves Advogados

Gesetzgeber also in Betracht, eine Voraussetzung einzuführen, wonach der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in klarer und eindeutiger Weise über die Möglichkeit des Zugriffes auf seine Geschäftsmail zu informieren hat.

Da die Firmen E-Mail grundsätzlich ausschließlich dem professionellen Einsatz dient, kann eine fehlerhafte oder unerwünschte Nutzung zur Anwendung von Sanktionen und - je nach schwere der Tat und dem Zweck der Abweichung - zu einer Entlassung aus wichtigem Grund führen, wobei jedoch immer die Regeln der Verhältnismässigkeit und der Angemessenheit der Sanktion zu beachten sind.

Im diesem Fall kann das Verhalten eines Arbeitnehmers, der die Vorschriften zur Nutzung des Geschäftsmails nicht beachtet und dieses fehlerhaft einsetzt, als Insubordination oder Disziplinlosigkeit angesehen werden.

So kann zum Beispiel die Benutzung eines Arbeitsinstrumentes für unternehmensfremde Zwecke, sprich das Versenden von ungeeigneten oder sich ausserhalb des Interesses des Arbeitgebers befindlichen Inhalten, als regelwidriges, mit den ethischen Grundsätzen der Gesellschaft unvereinbares Verhalten des Arbeitnehmers angesehen werden, das einen wichtigen Grund aufgrund schlechten Verhaltens darstellen kann.

Ausgehend von dem oben Gesagten, kann der Arbeitgeber, sofern er seinen Mitarbeitern

amendment to the CLT, the lawmakers would create the need to inform employees, in a clear and unequivocal manner, of the possibility of access to the corporate email.

The corporate email is in principle for exclusively professional use. However, its incorrect or undesirable use may give rise to the imposition of penalties and, depending on the gravity of the act and the misuse of the instrument of work, even dismissal for cause, subject always to the need for proportionality, adequacy and degree of the penalty.

In this scenario, if the employee disobeys the order and uses the corporate email improperly, he may be guilty of an act of insubordination or indiscipline.

By way of example, just cause for dismissal may also occur when the employee's conduct is improper and incompatible with the company's ethical rules, e.g. using an instrument of work for non-professional purposes, transmitting improper material or material that is of no interest to the employer.

Based on the above presumption, the employer, having informed the employees clearly and

Stüssi-Neves Advogados

eindeutig und ausdrücklich mitgeteilt hat, dass die Benutzung des Geschäftsmails oder auch des Computers des Unternehmens in oder außerhalb der Bürozeiten für den persönlichen Gebrauch verboten ist, deren Nutzung überwachen.

Es ist jedoch zu betonen, dass die Bestimmungen des Artikel 5 Abschnitte X und XII der Bundesverfassung (CRFB/1988) auf das Arbeitsgesetz Anwendung finden, welche kategorisch die Unverletzlichkeit der Intimität, der Privatsphäre, der Ehre, des eigenen Bildes, des Briefgeheimnisses und der telegrafischen Kommunikation sowie der Daten und der Kommunikationen per Telefon schützen.

Die Verletzung dieser Verfassungsbestimmungen erzeugt ein unbestrittenes Recht des Geschädigten auf Entschädigung für materielle oder ideelle Schäden.

Das vorliegende Thema wird sehr kontrovers diskutiert. Es ist jedoch das aktuelle und vorherrschende Verständnis der Arbeitsgerichte, dass die Firmenmail eine gleichwertige gesetzliche Natur wie ein Arbeitswerkzeug aufweist, welches durch den Arbeitgeber an den Arbeitnehmer für die Ausübung seiner Dienstleistung bereitgestellt wird. Die Ausübung des Eigentumsrechtes durch den Arbeitgeber und seine dadurch implizierte Verantwortlichkeit gegenüber Dritten, berechtigen ihn deswegen die Aktivitäten des Arbeitnehmers am Arbeitsplatz auch in Hinblick auf das Geschäftsmail zu verfolgen und die elektronischen Nachrichten

expressly that they are prohibited from using the corporate electronic mail or even the company's computer, during or outside working hours, for their own personal ends, may monitor such use, if it so wishes.

As regards labour law, the provisions of article 5, items X and XII, of the Federal Constitution (CRFB/1988) are categorical in protecting the inviolability of intimacy, privacy, honour, image, secrecy of correspondence and telegraphic communications, data and telephone communications.

The violation of these constitutional provisions generates an undoubted right to compensation for pecuniary or moral damage on the part of the injured party.

The matter is highly controversial. However, the view that currently prevails in the Labour Courts is that the corporate email has the juridical nature equivalent to that of a work tool provided by the employer to the employee for the purpose of carrying out his work. Thus, the exercise of the employer's right of ownership that in the final analysis involves its liability to third parties authorizes it to monitor and track the employee's activities in the workplace as regards the use of corporate email, checking both from the formal and the material angle the content of electronic messages.

Stüssi-Neves Advogados

sowohl in Bezug auf ihren formellen als auch materiellen Inhalt zu überprüfen und überwachen.

Wir gehen demnach davon aus, dass keine Verletzung der Privatsphäre des Arbeitnehmers vorliegt, sofern er durch vorherige Mitteilung über das Gebot in Kenntnis gesetzt wird, nur professionelle Nachrichten über das sich im Eigentum des Arbeitgebers befindliche Geschäftsmail zu versenden.

Das Team Stüssi-Neves Advogados steht Ihnen zur Klärung weiterer Fragen oder zur Unterstützung im Falle von Problemen zu diesem Thema jederzeit gerne zur Verfügung.

São Paulo, den 10. Dezember 2014

Fernanda de Carvalho Serra

fernandaserra@stussi-neves.com

As regards this interim period, provided the employer gives prior notice that only work-related messages may be sent via its email, in our opinion there will be no violation of the employee's privacy.

The team of Stüssi-Neves Advogados is at your disposal for any additional explanation on this matter, and also to assist you in any problems that may arise in this respect.

São Paulo, December 10, 2014.