

# Nieuwsgierige werkgevers

Hoe ver mag controle gaan?

**Doorn en Keizer**  
Employment Lawyers • Arbeidsrecht Advocaten



Rachid Aolad-Si M'hammad  
Advocaat / Attorney at law



+31 6 21 13 59 44



r.aoladsi@denklaw.nl



+31 88 73 04 600



Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam  
The Netherlands

# #1

## Noodzaak



Vervalsing administratie

Diefstal of verduistering

Bedrijfsgeheimen lekken

Overmatig privé gebruik

Concurrentie

Intimidatie

Discriminatie



# #2

## Kenbaar



1. Strafbaar, tenzij kenbaar?

2. Instemming of advies OR

3. Instructies, controlemogelijkheid en handhaving



# #3

## Alternatief



Interviewen

Werkplekonderzoek

Administratie check

Internet- of emailverkeer

GPS bedrijfsauto

Atappen

DNA onderzoek

Inzet recherche



# #4

## Privacy



Redelijke privacyverwachting op werkplek

vs

Waarheid achterhalen



# #5

## Oordeel



Rechter: Waarheidsvinding Onrechtmatig bewijs

AP: € 820.000 of 10% jaaromzet

25 mei 2018: € 20 mio of 4% wereldwijde omzet

Waarschuwing

Berisping

Intrekken emolumenten/ inhouden loon

Functieverlaging

Schorsing

Overplaatsing

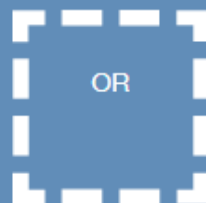
Geldboete

Ontslag (op staande voet)

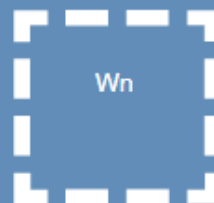


# #2

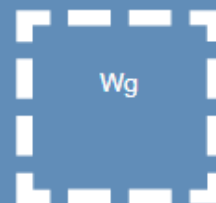
## Kenbaar



1. Instemming voor regeling mbt  
personeels-  
volgsysteem gericht  
of geschikt voor  
waarneming of  
controle  
  
verwerking  
persoonsgegevens
2. Advies voor  
invoering belangrijke  
technische  
voorziening



1. Aovk of reglement:  
redelijke instructies  
  
controle-  
mogelijkheid  
  
handhavings-  
procedure
2. Goed wn:  
medewerking aan  
onderzoek



- Goed wg, beginselen  
behoorlijk  
onderzoek:
1. legitiem doel en  
noodzakelijk
  2. zo beperkt  
mogelijk
  3. procedure-  
voorschriften
  4. hoorplicht
  5. motiverings-  
beginsel  
procedure



1. Niet-kenbaar  
cameratoezicht
2. Niet-kenbaar  
meeluisteren of  
opnemen  
telefoongesprekken
3. Computer-  
vredereuk, tenzij  
rechthebbende  
netwerk

Bronnen arbeidsrecht	Inhoud	Overige informatie
<b>Wet- en regelgeving</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Instructierecht wg</u>: verplichting wn om zich te houden aan voorschriften omtrent verrichten arbeid en die strekken “<i>ter bevordering van de goede orde in de onderneming</i>” (art. 7:660 BW).</li> <li>- <u>Goed werkgever- en werknemerschap</u>: verplichting wg en wn om zich als goed werkgever en een goed werknemer te gedragen (art. 7:611 BW).</li> <li>- <u>Bij inzet particuliere recherchebureau</u>: Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wbpr), Privacygedragscode Particulier Onderzoeksbureau (PPO)</li> <li>- <u>Advies OR</u>: voorgenomen besluit ondernemer mbt belangrijke technologische voorziening.</li> <li>- <u>Instemming OR</u>: voorgenomen besluit ondernemer mbt regeling over (i) verwerking/bescherming persoonsgegevens en (ii) voorziening gericht of geschikt voor waarneming en controle van alle of groep wn</li> </ul>	<p>Geen wettelijke kader voor procedurevoorschriften</p> <p>(Collectieve) afspraken (CAO's, arbeidsovereenkomsten en reglementen, etc.)</p> <p>Inzet detective laatste redmiddel, zeer bijzondere omstandigheden waarin tegen wn ernstige verdenkingen bestaan.</p> <p>OR toetst regeling aan wet, wn behoudt ook bij OR akkoord individueel klachtrecht. Regeling over verzamelen en gebruiken gegevens en systemen <i>bedoeld</i> (prikkllok) of die gebruikt <i>kunnen</i> worden (beveiligingscamera's) voor controle. CBP, Privacy: checklist voor de OR (15 april 2002)</p>
<b>Doelen onderzoek</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Beperken evt. aansprakelijkheden</u>: voorkomen bedrijfsongevallen (art. 7:658 en 7:611 BW); naleving veiligheidseisen (Arbowet) en voorkomen discriminatie/intimidatie (art. 7:646 BW), etc.</li> <li>- <u>(Tijdige) opsporing onregelmatigheden</u>: fraude, onrechtmatige concurrentie en wangedrag, etc.</li> </ul>	
<b>Vormen onderzoek</b>	<p><u>Vormen (licht naar zwaar)</u>: onderzoeken administratie, interviewen collega's, werkplekonderzoek, <u>controle internet- en e-mail, (heimelijk) cameratoezicht, telefoontap of geluidsofname, GPS, alcohol- en drugscontrole, particuliere recherche en detectives en DNA onderzoek</u>, etc.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ktr Middelburg 8 april 2010 (camera)</li> <li>- Ktr Breda 5 augustus 2010 (Koopman) (camera openbare weg)</li> <li>- Ktr Limburg 23 december 2015 (bloedtest i.s.m. lichamelijke integriteit, blaastest voldoende voor bereiken legitiem doel)</li> </ul>
<b>Rechtspraak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Algemene beginselen van zorgvuldig onderzoek</u>: in literatuur en (lagere) rechtspraak worden diverse eisen gesteld aan onderzoek o.g.v. goed werkgeverschap (7:611 BW): legitiem doel, noodzakelijk en zorgvuldig onderzoek; proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel; toetsnorm procedure (interne/externe voorschriften en wet- en regelgeving, bijv. bij recherchebureau); hoorplicht; “motiveringsbeginsel”.</li> <li>- <u>Onrechtmatig bewijs</u>: bewijsuitsluiting of hogere schadevergoeding o.g.v. onrechtmatige daad, billijke vergoeding bij ernstige verwijtbaarheid werkgever.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ktr Apeldoorn (5 sept. 2001)</u>: ondervragen werknemer, aankondiging aanleiding gesprek, redelijke duur ondervraging en voorkom “kruisverhoor door hoge pieten”</li> <li>- <u>Ktr Enschede (7 jan. 2006)</u>: gedegen feitenonderzoek (feiten verzamelen, horen getuigen en afronding feitenonderzoek), hoor en wederhoor (confrontatie feiten, aankondiging aard gesprek) en besluit maatregel (formulering)</li> </ul> <p>Arbeidsrecht ≠ strafrecht</p>
<b>Sancties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Geen algemene wettelijke regeling sanctie/disciplinaire maatregel</u>, m.u.v. geldboete en loonopschorting/stopzetting bij ziekte: contractuele grondslag mogelijk maar niet altijd vereist, CAO's bevatten vaak regels over sancties en disciplinaire maatregelen.</li> <li>- <u>Toetsing rechter</u>: rechter toetst a.d.h.v. alle feiten en omstandigheden of de sanctie of maatregel evenredig is aan ernst f &amp; omsth.</li> <li>- <u>Sancties (licht naar zwaar)</u>: waarschuwing, berisping, intrekken emolumenten, vermindering vakantiedagen, inhouding van loon, onthouden van periodieke loonsverhoging, functieverlaging (met loonsverlaging), schorsing/non-actief stellen (met of zonder loon), overplaatsing, geldboete, ontslag en ontslag op staande voet.</li> </ul>	

Bronnen Privacyrecht	Europees niveau	Nationaal niveau	Overige informatie
<b>Grondrecht privacy</b>	Art. 12 UVRM, art. 17 IVBPR, Art. 8 EVRM Artt. 7 (respect for private and family life) en 8 (protection of personal data) van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie	Artikel 10 Grondwet: privacy Artikel 13 Grondwet: briefgeheim, telefoon en telegraafgeheim	Toekomst: brief- en telecommunicatiegeheim
<b>Wet- en regelgeving</b>	Europese richtlijnen 95/46/EG (Privacy richtlijn) en 2002/58/EG (privacy en elektronische communicatie)	Wet bescherming persoonsgegevens ( <b>Wbp</b> ) en Vrijstellingsbesluit ( <b>Vb</b> ) Telecommunicatiewet (m.n. art. 11)	
<b>Beleid, adviezen en richtlijnen, handhaving</b>	Artikel 29 Werkgroep <a href="http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm">http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/index_en.htm</a>	Autoriteit Persoonsgegevens (AP) <a href="http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl">www.autoriteitpersoonsgegevens.nl</a> Functionaris voor de gegevensbescherming Minister van Veiligheid en Justitie Autoriteit Consument en Markt Ministerie van Economische Zaken	Autoriteit Persoonsgegevens (AP) <ul style="list-style-type: none"> <li>- Beleidregels: bijv. beleidsregels meldplicht datalekken (2015), boetebeleidsregels (2015), beleidsregels cameratoezicht (2016) en beleidsregels zieke werknemer (2016)</li> <li>- Wetgevingsadviezen: bijv. wetsvoorstel camerabeelden particulieren en bedrijven (2015)</li> <li>- Richtsnoeren: bijv. beveiliging van persoonsgegevens (2013) en publicatie van persoonsgegevens op internet (2007)</li> <li>- Gedragscodes</li> <li>- Zienswijzen: bijv. cloud computing (2012)</li> <li>- Register zwarte lijsten</li> </ul>
<b>Rechtspraak</b>	Europees Hof voor de Rechten van de Mens ( <b>EHRM</b> ) Hof van Justitie van de Europese Unie ( <b>HvJEU</b> )	Nationale Rechter	<u><a href="#">EHvJ 16 december 1992, NJ 1993, 400 (Niemiets)</a></u> : activiteiten op werkplek ook bescherming art. 8 EVRM. Dus ook beperkt gebruik communicatiemiddelen op werkplek <u><a href="#">EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506 (Halford)</a></u> : werknemster wordt op werkplek afgeluisterd door werkgever, geen wettelijke regeling over afluisteren. EHRM: ook recht op privacy op werkplek, kenbaarheid controle
<b>Wijzigingen?</b>	Algemene verordening gegevensbescherming , 27 april 2016 (in werking 24 mei 2016 en van toepassing <b>25 mei 2018</b> )	Wet meldplicht datalekken en uitbreiding boetebevoegdheden 1 januari 2016.	Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, wetsvoorstel 9 december 2016

# #4

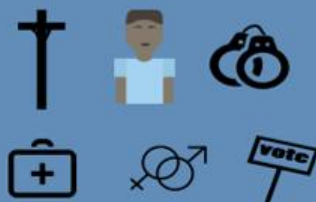
## Privacy



### Persoonsgegevens - Bijzondere persoonsgegevens



VS



#### GEEN ANONIEME GEGEVENS

Informatie die (in)direct leidt tot een persoon.

#### GEVOELIGE GEGEVENS

Informatie over religie, ras, politieke gezindheid, seksuele leven, lidmaatschap vereniging of strafrechtelijk verleden van een persoon.

### Verantwoordelijke - Bewerker



VS



#### REGISSEUR

De verantwoordelijke neemt initiatief tot verwerking persoonsgegevens, hij bepaalt het doel en de middelen.

#### UITVOERDER

De bewerker verwerkt de persoonsgegevens ten behoeve van de verantwoordelijke.

## Verwerken van persoonsgegevens



#### WERKEN MET GEGEVENS = VERWERKING

Alle handelingen mbt persoonsgegevens (verzamelen, bewerken, vernietigen, doorgeven, etc.) worden gezien als gegevensverwerking.



#### MELDEN AP: JA, TENZIJ

Gegevensverwerking melden, tenzij vrijgesteld.



#### MAG IK VERWERKEN?

Ja, als je toestemming van betrokkene hebt, een contract uitvoert of een groot belang hebt dat zwaarder weegt dan de privacy van betrokkene.

Nee, als het gaat om bijzondere persoonsgegevens, maar dat kan weer wel als je voldoet aan strikte eisen.

Ja, als het gaat om historische, statistische of wetenschappelijke doelen.



#### CHECKLIST VERWERKEN

Waarom verwerk je deze gegevens?

Verwerk je zo min mogelijk gegevens?

Zijn de gegevens juist?

Ga je voorzichtig om met de gegevens?

Bewaar je de gegevens niet onnodig?



#### INFORMEREN PERSOON

Je moet betrokkene vertellen wie jij bent en waarom jij zijn gegevens verwerkt.

Je moet betrokkene uitleggen dat hij zijn gegevens mag inzien, corrigeren en zich kan verzetten tegen verwerking.



#### HOE GA JE OM MET DE GEGEVENS?

Heb je een bewerkersovereenkomst nodig?

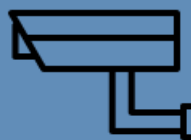
De beveiliging van de gegevens moet op orde zijn. In geval van een datalek, moet je dit zo spoedig mogelijk aan de AP en soms ook aan betrokkene melden.

De opslag van gegevens moet worden beperkt.



## AVG - mei 2018





## CAMERATOEZICHT





Cameratoezicht	Inhoud	Overige informatie
<b>Noodzaak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bescherming veiligheid werknemers en bezoekers</li> <li>- Beveiliging toegang gebouwen en terreinen</li> <li>- Bewaking zaken in gebouwen of terreinen</li> <li>- Controle op productieproces</li> <li>- Vastleggen incidenten</li> </ul>	Zorgplicht wg om werkplek veilig te houden (art 7:658 BW)
<b>Kenbaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenbaar aan OR/wn, anders strafbaar. Bijv. zichtbaar ophangen, bordjes.</li> <li>- Informeren over controlemogelijkheid en handhavingsprocedures</li> <li>- Voldoende om één keer te informeren, hoeft niet bij elke concrete controle</li> <li>- Doel moet worden genoemd</li> </ul>	Wet Cameratoezicht (artt. 139f en 441b Wetboek v Strafrecht): technisch hulpmiddel, aanwezigheid niet kenbaar, opzettelijk en wederrechtelijk, afbeelding persoon, in woning of niet voor publiek toegankelijk plaats (139f Sr) of in voor publiek toegankelijke plaats (441b Sr).
<b>Alternatief</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Andere opsporingsmethode?</li> <li>- Live meekijken ipv opnemen?</li> <li>- Openlijk ipv verborgen?</li> <li>- Particuliere recherchebureau (ook buiten werkplek)</li> </ul>	Wet particuliere beveiligingsorganisaties en recherchebureaus (Wbpr), Privacygedragscode Particulier Onderzoeksbureau (PPO)
<b>Privacy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wn uitleg kunnen geven over afweging bedrijfsbelang tegen privacybelang wn</li> <li>- Vooraf aangekondigd</li> <li>- Onderzoek zo beperkt en gericht mogelijk, bijv. op kassa en niet hele restaurant of winkel</li> <li>- Bevoegde personen, bijv. beveiligingsdienst, storingsdienst of politie, maar niet administratieve medewerkers</li> <li>- Verborgen camera, ernstige vermoedens (strafbaar of verboden), uiterste redmiddel (bewijsnood: aantonen inspanningen + dringend nodig om gedrag te stoppen), gericht (betrokken wn), tijdelijk (permanent nooit toegestaan) en achteraf altijd vermelden (ook bij onterechte verdenking)</li> <li>- Zsm vernietigen, max. 4 weken. Bij een incident mag je bewaren totdat incident is afgehandeld.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autoriteit Persoonsgegevens, beleidsregels Cameratoezicht, 9 febr 2016</li> <li>- Art. 31 lid 1 b Wbp: heimelijke cameratoezicht zonder waarschuwing: AP melden en voorafgaand onderzoek aanvragen</li> <li>- Art. 38 Vrijstellingsbesluit: videocameratoezicht</li> </ul>
<b>Oordeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Registratiekamer – Holland Casino’s (7 febr 2000)</u>: camera’s in toiletten ter preventie strafbare feiten en gelduitleenpraktijken. RK: integrale en permanente registratie van toiletbezoekers te vergaand, privacy inbreuk op een plek waar bezoekers een camera niet verwachten en onbevangen zichzelf willen zijn. Beveiligingsdienst HC kan openbare ruimtes (incl. toiletten) patrouilleren.</li> <li>- <u>HR (27 apr 2001, L. Wennekes Lederwaren)</u>: videocamera’s door bedrijfsrecherche bij kassa zonder waarschuwing, op beelden te zien dat wn uit kassa steelt. HR: gerechtvaardigd belang, in casu vermoeden strafbaar feit, welk vermoeden alleen door gebruik camera kon worden gestaafd. Opnamen slechts gedragingen bij kassa. Ook al zou inbreuk privacy zijn geweest, bewijsmateriaal mag gebruikt worden. (AG: “slechts 4 weken”)</li> <li>- <u>Ktr. Haarlem (22 dec 2004)</u>: Vermoeden Schiphol dat wn tijdens nachtdienst slapen, verborgen camera’s geplaatst. OR pas na opnames verzocht om instemming. Ktr: ism strafrecht want niet vooraf kenbaar aan OR. Opnames onrechtmatig, niet noodzakelijk en minder ingrijpende wijze tot bewijsvoering mogelijk. Geen gerechtvaardigd belang voor zo’n ingrijpende controle.</li> <li>- <u>CBP – Media Markt/mystery shoppers (21 nov 2013)</u>: mystery shoppers met verborgen camera’s in tas of kleding, beelden gebruikt voor training personeel in groepsverband. Daarnaast gebruikte MM beelden beveiligingscamera’s om wn aan te spreken op functioneren en klachtafhandeling. CBP: inzet mystery shoppers te zwaar middel voor doel (vergroten leereffect) en gebruik beelden is onverenigbaar met doel opnamen.</li> <li>- <u>Hof Den Bosch (2 december 1992)</u>: vermoeden dat wn niet zieke is en wg huurt detective. Gelet op vertrouwen arbeidsverhouding controle door wg zelf, bij normale verhoudingen eerst gesprek met wn over concrete klachten, detective slechts bij zeer bijzondere omstnh met ernstige verdenkingen ter zake ernstige overtredingen. Gelet op bezwaren onevenredige en ongepaste maatregel en in strijd met het goed werkgeverschap om bureau in te huren.</li> <li>- <u>Ktr. Breda (5 aug 2010)</u>: heimelijk observeren “zieke” wn. Ktr: info niet op andere wijze te verkrijgen, periode was slechts kort, opnames hadden zich beperkt tot wn en waren vanaf de openbare weg gemaakt. Opnamen toonden niets dat een willekeurige voorbijganger niet ook had kunnen zien.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expliciet in gedragscode opnemen: wn niet toegestaan om zonder toestemming video opname te maken.</li> <li>- <u>Ktr. Den Haag (14 okt 2011)</u>: wn zorginstelling maakt filmpjes cliënte op wc en plaatst ze op Youtube, grove schending om beeldopnamen van weerloze afhankelijke cliënte en zonder toestemming, door plaatsing op youtube zijn deze voor hele wereld toegankelijk. Vertrouwen en aanzien zorgsector ernstig geschaad.</li> <li>- <u>Ktr. Amsterdam (8 sep 2003)</u>: ontbinding onder toekenning kosten onderzoeksbureau</li> <li>- <u>Ktr. Amsterdam (25 juni 2014)</u>: ter plekke bekentenis ondertekenen en erkenning schade van € 115.000, gesprek met P&amp;O, manager en bedrijfsrechercheur. Rechter: misbruik v omstnh, want wn veroordeeld voor verduistering en onrechtmatig handelen stond al vast, wn onvoorbereid in gesprek met 3 personen, verklaring eenzijdig en vordering ongefundeerd. Toekenning schade van € 4.600.</li> </ul>



## EMAIL- EN INTERNETGEBRUIK



Email- en internetgebruik	Inhoud	Overige informatie
<b>Noodzaak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Controle op en beveiliging computersystemen of computerprogramma's</b></li> <li>- <b>Ondersteuning goede werking computersystemen of computerprogramma's;</b></li> <li>- <b>Sorteren en herstellen (tussen)bestanden</b></li> <li>- <b>Aanmaken van reservekopieën (tussen)bestanden</b></li> <li>- <b>Beheer systemen of programma's</b></li> <li>- <b>Behandelen geschillen</b></li> </ul>	
<b>Kenbaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Kenbaar aan OR/wn, anders strafbaar?</b></li> <li>- Informeren over toegestaan persoonlijk gebruik, over controlemogelijkheid en handavingsprocedures</li> <li>- Voldoende om één keer te informeren, hoeft niet bij elke concrete controle</li> <li>- Doel moet worden genoemd</li> </ul>	<p><b>Art. 138a Wetboek v Strafrecht: verbod computervredereuk (wederrechtelijk binnendringen computer)</b></p> <p><b>Art. 273d Wetboek v Strafrecht: verbod beheerder netwerk om opzettelijk en wederrechtelijk kennis te nemen van vertrouwelijke communicatie gebruikers</b></p>
<b>Alternatief</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>(Vooraf) gebruik limiteren of blokkeren (bijv. pornografische, racistische, game of goksites of onmogelijk maken downloaden muziek of films)</b></li> <li>- <b>Tijdens gebruik automatische melding</b></li> <li>- <b>Totaalverbod op privé gebruik is niet toegestaan</b></li> <li>- Andere opsporingsmethode?</li> <li>- <b>Geanonimiseerde rapportage, steekproefsgewijs en vervolgens achterhalen verantwoordelijke wn en wn om uitleg vragen</b></li> <li>- Openlijk ipv verborgen?</li> </ul>	
<b>Privacy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wn uitleg kunnen geven over afweging bedrijfsbelang tegen privacybelang wn</li> <li>- Vooraf aangekondigd</li> <li>- <b>Onderzoek zo beperkt en gericht mogelijk (bijv. eerst soort, type of inhoud en dan inhoud of alleen internet of emailverkeer en niet overige bestanden op pc)</b></li> <li>- <b>Zakelijke emailcorrespondentie, lezen privé emails zoveel mogelijk vermijden</b></li> <li>- Bevoegde personen, bijv. P&amp;O maar niet administratieve medewerkers</li> <li>- Verborgen monitoren, ernstige vermoedens (strafbaar of verboden), uiterste redmiddel (bewijsnood: aantonen inspanningen + dringend nodig om gedrag te stoppen), gericht (betrokken wn), tijdelijk (permanent nooit toegestaan) en achteraf altijd vermelden (ook bij onterechte verdenking)</li> <li>- <b>Zsm vernietigen, max. 6 maanden bewaren.</b></li> </ul>	<p><b>Recht op vertrouwelijke communicatie</b></p> <p><b>Wet Meldplicht Datalekken: wg groot belang bij beveiliging</b></p> <p><b>Art. 32 Vrijstellingsbesluit, Netwerksystemen</b></p> <p><b>Art. 33 Vrijstellingsbesluit, Computersystemen</b></p> <p><b>Art. 34 Vrijstellingsbesluit, Communicatieapparatuur</b></p>
<b>Oordeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u><a href="#">EHvJ (16 dec 1992, Niemietz)</a></u>: activiteiten op werkplek ook bescherming art. 8 EVRM. Dus ook beperkt gebruik communicatiemiddelen op werkplek</li> <li>- <u><a href="#">EHRM (25 jun 1997, Halford)</a></u>: werkneemster wordt op werkplek afgeluisterd door werkgever, geen wettelijke regeling over afluisteren. EHRM: ook recht op privacy op werkplek, kenbaarheid controle.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr. Emmen (29 nov 2000)</a></u>: wn van school maakt gebruik van internet op werk voor exploiteren seksshops, beroep op schending privacyrecht lezen emails. Recht school om niet in verband te worden gebracht met “seksactiviteiten” prevaleert boven privacybelang wn.</li> <li>- <u><a href="#">Nationale ombudsman (7 juni 2007)</a></u>: bij afwezigheid zieke wn, leest teamleader per abuis privé emails van werkneemster. Belang voor wg om te voorkomen dat voortgang werk in gevaar komt, maar lezen emails met titels (“even ontspannen”, “fitness” en “wat lees ik nou”) ging te ver.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr. Amsterdam (19 febr 2008)</a></u>: veelvuldig surfen pornografische sites door manager, geen gedragscode, geen waarschuwing vooraf. Ktr: urenlang per dag pornosurfen leidt tot houdbaar ontslag op staande voet.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr. Amsterdam (5 jan 2010)</a></u>: secretaresse laat privé hotmail open op werkcomputer met discutabele emailwisseling waardoor werkgever vertrouwen verliest. Ktr.: ontbinding arbeidsovereenkomst met C=2, door zonder enige aanleiding email te lezen, heeft werkgever zelf de onwelgevallige situatie doen ontstaan.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr. Utrecht (28 mrt 2008)</a></u>: wg legt email over van wn aan collega, in hoedanigheid OR lid, als bewijs van disfunctioneren. Rechter laat email buiten beschouwing, want zonder toestemming wn verkregen en vrijelijk tot OR wenden zonder vrees voor nadelige arbeidsrechtelijke gevolgen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u><a href="#">Ktr Maastricht (8 febr 2012)</a></u>: gesprekken via social media in beginsel privé en vallen onder vrijheid van meningsuiting, tenzij duidelijk zakelijk karakter blijkt.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr. Arnhem (19 mrt 2012)</a></u>: beledigen baas op Facebook leidt tot ontbinding. Ktr: karakter privébericht is betrekkelijk, nu collega's tot “vriendenkring” behoren.</li> <li>- <u><a href="#">EHRM Bärbelescu v Romania 12 januari 2016 (email)</a></u>: wn gewaarschuwd voor privé gebruik, niet onredelijk dat wg controleert of wn gedurende werktijd taken uitvoert, alleen mail gecontroleerd en wn niet aangevoerd waarom hij account voor privé doeleinden had gebruikt.</li> </ul>



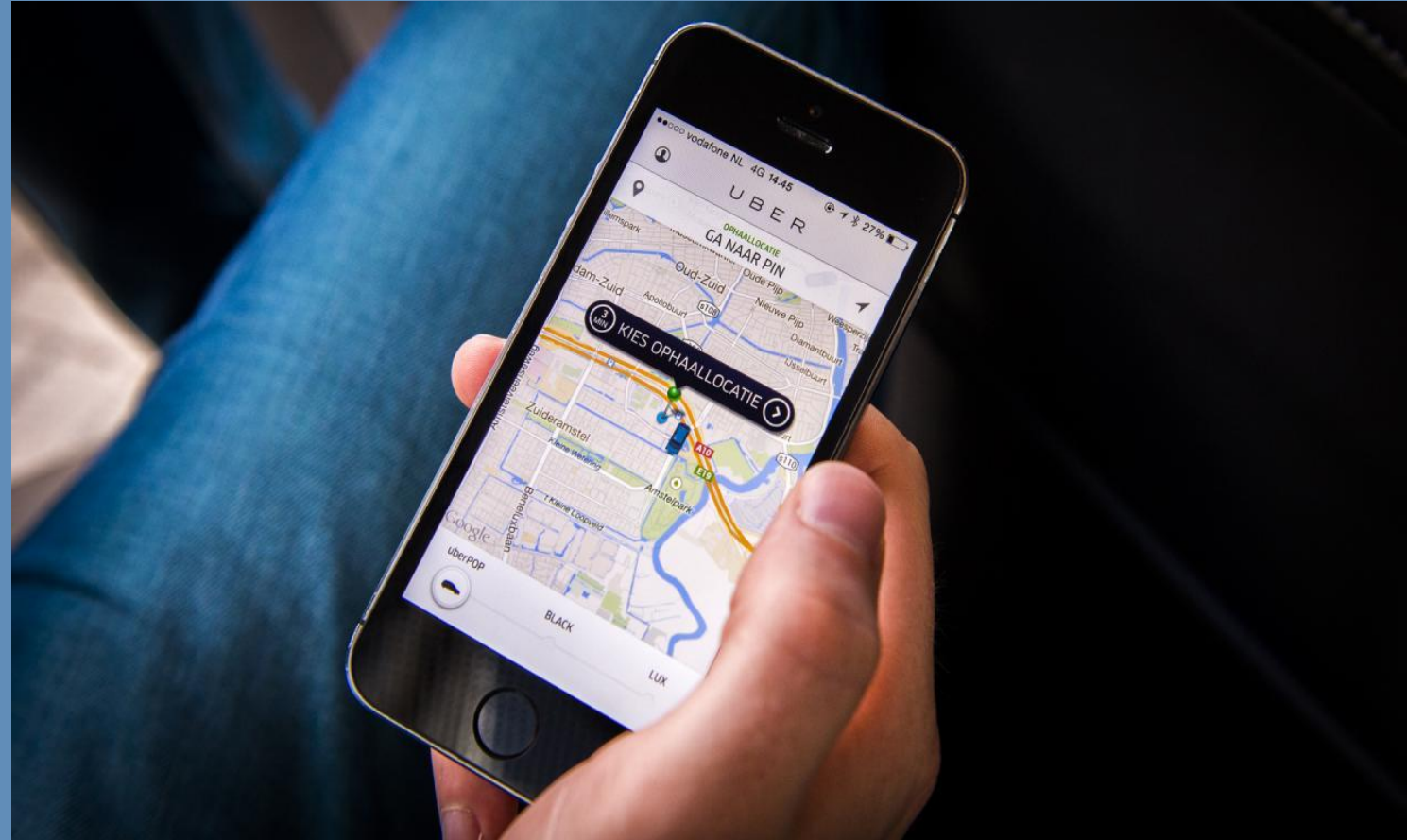
## TELEFOONGEBRUIK



Telefoongebruik	Inhoud	Overige informatie
<b>Noodzaak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Faciliteren communicatie</b></li> <li>- <b>Onderhoud en het beheer netwerk</b></li> <li>- <b>Interne controle en beveiliging</b></li> <li>- <b>Behandelen van geschillen</b></li> </ul>	<p><b>Voorbeelden op website Autoriteit Persoonsgegevens:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Verbeteren dienstverlening in een callcenter</b></li> <li>- <b>Bewijzen vermoeden van fraude</b></li> <li>- <b>Controleren klacht</b></li> </ul>
<b>Kenbaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenbaar aan OR/wn, anders strafbaar</li> <li>- Informeren over toegestaan persoonlijk gebruik, over controlemogelijkheid en handhavingprocedures</li> <li>- <b>Onvoldoende om één keer te informeren bij meeluisteren of opnemen</b></li> <li>- <b>Bij elke concrete controle, bijv door geluidssignaal, op papier of digitaal vooraf</b></li> <li>- <b>Gesprekspartner moet ook geïnformeerd worden</b></li> <li>- Doel moet worden genoemd</li> </ul>	<p><b>Art. 139a en 139b Wetboek v Strafrecht: aftappen in beginsel strafbaar, m.u.v. gerechtigde tot de voor telecommunicatie gebezigde aansluiting tenzij kennelijk misbruik.</b></p> <p><b>BYOD, minder invloed omdat telefoon eigendom wn is.</b></p>
<b>Alternatief</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>(Vooraf) gebruik limiteren of blokkeren (bijv. 0900-nummers of buitenland)</b></li> <li>- <b>Tijdens gebruik automatische melding</b></li> <li>- <b>Totaalverbod op privé gebruik is niet toegestaan</b></li> <li>- Andere opsporingsmethode?</li> <li>- <b>Geanonimiseerde rapportage, steekproefsgewijs en vervolgens achterhalen verantwoordelijke wn en wn om uitleg vragen</b></li> <li>- <b>Meeluisteren ipv opnemen?</b></li> <li>- Openlijk ipv verborgen?</li> </ul>	
<b>Privacy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wn uitleg kunnen geven over afweging bedrijfsbelang tegen privacybelang wn</li> <li>- Vooraf aangekondigd</li> <li>- Onderzoek zo beperkt en gericht mogelijk</li> <li>- <b>Zakelijke telefoongesprekken</b></li> <li>- Verborgen meeluisteren of opnemen, ernstige vermoedens (strafbaar of verboden), uiterste redmiddel (bewijsnood: aantonen inspanningen + dringend nodig om gedrag te stoppen), gericht (betrokken wn), tijdelijk (permanent nooit toegestaan) en achteraf altijd vermelden (ook bij onterechte verdenking)</li> <li>- Zsm vernietigen, niet onnodig bewaren</li> </ul>	<p><b>Recht op vertrouwelijke communicatie</b></p> <p><b>Bron website Autoriteit Persoonsgegevens:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Doorlopende controle mogelijk bij bewijsnood, opname mondelinge ovk, maar let op doelbinding.</b></li> <li>- <b>Voorbeelden voor verborgen meeluisteren of opnemen: bijv. bommeldingen, bedreigingen of lekken bedrijfsgeheimen.</b></li> <li>- <b>Bewaartermijn van max. 6 maanden</b></li> </ul>
<b>Oordeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u><a href="#">EHRM – Halford (25 jun 1997)</a></u>: telefoongesprek vanaf werkplek valt onder recht op privacy: “reasonable expectation of privacy”</li> <li>- <u><a href="#">Ktr Alkmaar (27 juni 2002)</a></u>: hoge tel. kosten, m.n. plotselinge en extreme stijging, kan reden voor privacy voor inbreuk zijn</li> <li>- <u><a href="#">Ktr Breda (15 febr 2007)</a></u>: onaangekondigde bandopname bedreigend telefoongesprek is geen ongeoorloofde privacy inbreuk, ging om een zakelijk gesprek en persoonlijk levenssfeer niet in het geding en belang van waarheidsvinding woog zwaarder, ontbinding zonder vergoeding.</li> <li>- <u><a href="#">Ktr Hoorn (27 febr 2013)</a></u>: bandopname wn van gesprek tussen haar en verzuimbegeleider omdat zij telkens discussie had over aard/inhoud gesprekken. Rechter: legitiem doel, zakelijke telefoongesprekken en geen vastlegging privé gegevens, belang waarheidsvinding woog zwaarder. C=3, voortzetting aovk schadelijk voor gezondheid wn.</li> <li>- <u><a href="#">Rb Zeeland (19 okt 2016)</a></u>: verrekening loon met veelvuldig Whatsapp gebruik (1255 “liefdesberichten” aan verschillende dames), berekening van ongev. 2,5 – 3 minuten per bericht x uurloon.</li> </ul>	<p>Expliciet in gedragscode opnemen: wn niet toegestaan om gesprekken zonder toestemming en medeweten gesprekspartner op te nemen.</p>



GPS



GPS	Inhoud	Overige informatie
<b>Noodzaak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Rittenregistratie en brandstofgebruik</b></li> <li>- <b>Efficiënte inzet dichtstbijzijnde monteur</b></li> <li>- <b>Traceren auto bij diefstal of werknemer traceren bij verkeersongeluk</b></li> <li>- <b>Vaststellen bestuurder bij verkeersovertreding of schade aan auto</b></li> </ul>	<p><b>Specifieke informatie: 4-15 meter nauwkeurig geolocatie vaststellen en exact waar je geweest bent en hoe laat en langs welke route.</b></p> <p><b>Blackbox in auto, maar ook GPS op smartphone (BYOD?)</b></p>
<b>Kenbaar</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kenbaar aan OR/wn</li> <li>- Informeren over toegestaan persoonlijk gebruik, over controlelemogelijkheid en handhavingprocedures</li> <li>- Voldoende om één keer te informeren, hoeft niet bij elke concrete controle</li> <li>- Doel moet worden genoemd</li> </ul>	
<b>Alternatief</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>(Vooraf) limiteren (bijv. knop “privé rit” waarmee GPS stopt maar kilometers wel worden geregistreerd)</b></li> <li>- Andere opsporingsmethode?</li> <li>- Openlijk ipv verborgen?</li> <li>- <b>Live meekijken ipv registreren</b></li> </ul>	
<b>Privacy</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Wn uitleg kunnen geven over afweging bedrijfsbelang tegen privacybelang wn</li> <li>- Onderzoek zo beperkt en gericht mogelijk</li> <li>- Incidentele controle</li> <li>- <b>Niet buiten werktijd</b></li> <li>- Verborgen monitoren via GPS, ernstige vermoedens (strafbaar of verboden), uiterste redmiddel (bewijsnood: aantonen inspanningen + dringend nodig om gedrag te stoppen), gericht (betrokken wn), tijdelijk (permanent nooit toegestaan) en achteraf altijd vermelden (ook bij onterechte verdenking)</li> <li>- <b>Zsm vernietigen, niet onnodig bewaren</b></li> </ul>	<p><b>Europese privacytoezichthouder, Artikel 29 Werkgroep: opinion on Geolocation on smart mobile devices (16 mei 2011):</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>wn moet apparaat buiten werktijd uit kunnen zetten;</b></li> <li>- <b>op scherm moet waarschuwing staan dat geolocatie aan staat (“ON”);</b></li> <li>- <b>geolocatie in eerste instantie bedoeld om apparaten en niet personen te traceren</b></li> </ul>
<b>Oordeel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <u>Ktr. Lelystad (17 nov 2004)</u>: wg constateert verschillen tussen GPS gegevens en dagrapporten wn, waarvoor wn geen toereikende verklaring. Ontslag, wn: onrechtmatig verkregen bewijs. Ktr.: wn wist van GPS systeem en wist welke gegevens werden gegeneerd, geen sprake van heimelijk toezicht, GPS is algemeen aanvaard controlesysteem, soort “rijdende prikklok”.</li> <li>- <u>Ktr. Den Bosch (24 aug 2010)</u>: vermoeden verkeerd invullen daadwerkelijk gewerkte uren bij opdrachtgever, GPS in auto geïnstalleerd zonder medeweten wn, onwaarheden leiden tot ontbindingsverzoek. Wn: privacy inbreuk en andere wn kregen mondelinge berisping. Ktr.: wg had vooraf melding van GPS moeten maken. GPS geen onredelijk middel, gerechtvaardigd belang om werkbonden te controleren. Geen ontoelaatbare inbreuk op privacy, registratie slechts tijdens werktijd, niet veel meer dan prikklok. Foutief invullen werkbonden was geen incidenteel geval, verschillen meer dan een uur. Daarnaast was wn bedrijfsleider en had hij een voorbeeldfunctie, directeur moet blindelings kunnen vertrouwen op bedrijfsleider.</li> <li>- <u>Hof Den Bosch (9 febr 2017)</u>: wn verricht onder werktijd en met bedrijfsauto werkzaamheden voor eigen bedrijf, auto had schakelaar voor cartracker waarmee je zakelijk of privé karakter van de rit kunt aangeven, wn zet schakelaar kort na indiensttreding structureel op privé. Hof: uit GPS-registratie blijkt dat wn gedurende werktijd 137 uur op adres eigen bedrijf verbleef en klanten bezocht. Hof leest geen erkenning in verslag exitgesprek, wn onder druk gezet in gesprek van 3 uur waarin hij werd geïntimideerd en er woede-uitbarstingen waren van één van de ondervragers.</li> </ul>	

"Uw werkgever mag u een wearable (zoals een smartwatch) cadeau doen, zodat u zelf aan de slag kunt om uw fitheid te verbeteren. Maar uw werkgever mag niet van u eisen dat u de verzamelde gegevens - zoals uw aantal stappen, hartslag, verbrande calorieën, slaappatroon - met hem en/of uw collega's deelt.."

Autoriteit Persoonsgegevens





# DANK

**Doorn en Keizer**  
Employment Lawyers • Arbeidsrecht Advocaten



**Rachid Aolad-Si M'hammad**  
Advocaat / Attorney at law



+31 6 21 13 59 44



r.aoladsi@denklaw.nl



+31 88 73 04 600



Piet Heinkade 55  
1019 GM Amsterdam  
The Netherlands