

***‘Cameratoezicht en andere controle mogelijkheden van de werkgever’***

***Een advies dat werkgevers ter harte moeten nemen***

***Toetsing van:***

***Afstudeeronderzoek***

***HBR-AS17-AS***

**Hogeschool Leiden Opleiding HBO-Rechten**

Clint Reinders - 1075955

Onderzoeksdocent Gerdo Kuiper

Afstudeerbegeleider Nathalie Hanssen

Opdrachtgever SRK Rechtsbijstand

Praktijkbegeleider Peter Hoogenberg

2019

Klas RE4H Reguliere kans

# Voorwoord

Voor u ligt mijn afstudeeronderzoek die ik heb geschreven ter afsluiting van de opleiding HBO-Rechten aan de Hogeschool Leiden. Voorafgaand wil ik graag mensen bedanken die mij geholpen hebben tijdens het afstudeertraject.

Ik wil graag SRK Rechtsbijstand bedanken. SRK Rechtsbijstand heeft het als opdrachtgever mogelijk gemaakt om dit afstudeeronderzoek te doen. In het bijzonder wil ik Peter Hoogenberg bedanken voor deze mogelijkheid en de fijne samenwerking.

Daarnaast wil ik Gerdo Kuiper bedanken voor de feedback en hulp tijdens het schrijven van het plan van aanpak. Tevens wil ik Nathalie Hanssen bedanken voor de feedback en hulp tijdens het gehele afstudeertraject.

Tot slot wil ik mijn vrienden en familie bedanken voor de steun tijdens deze periode.

Ik wens u veel plezier bij het lezen van mijn afstudeeronderzoek.

Clint Reinders

Zoetermeer, 17 juni 2019

# Samenvatting

Sinds 25 mei 2018 is de Alegemene Verordening Gegevensbescherming (hierna: AVG) van kracht. De Europese regelgeving over privacy. Dit onderzoek gaat over de privacy binnen de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. In het bijzonder over de privacy wanneer de werkgever de werknemer wil controleren of onderzoek naar zijn gedragingen doet. De AVG brengt met zich mee dat iedere werkgever die persoonsgegevens verwerkt zicht moet houden aan de rechten en plichten die in de AVG zijn neergelegd. Indien werkgevers persoonsgegevens van werknemers verwerken ten behoeve van controle van deze werknemers, dan is het belangrijk dat zij zich houden aan de AVG. Wanneer werkgevers zich niet aan de AVG houden dan kunnen zij flinke boetes riskeren die de AP op kan leggen. Voor een werkgever is het verstandig om de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van controle vast leggen in een regeling of protocol. Voor het vast stellen van een dergelijke regeling of protocol is instemming van de ondernemingsraad vereist. Verschillen in de belangenafweging die de werkgever en de ondernemingsraad maken kunnen leiden tot gerechtelijke procedures.

SRK Rechtsbijstand had behoefte aan een behandelplan waarmee zij werkgevers kunnen adviseren over de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van controle. De centrale vraag van dit onderzoek was: Welk advies kan SRK Rechtsbijstand aan werkgevers geven over de belangenafweging die gemaakt moet worden, indien de werkgever de werknemer wil controleren en hiervoor persoonsgegevens van de werknemer wil gaan verwerken op basis van een literatuuronderzoek, wet- en regelgeving analyse en een jurisprudentieonderzoek. Op deze vraag is antwoord gegeven doormiddel van een literatuurstudie, een wet- en regelgeving analyse en een analyse van jurisprudentie.

Gebleken is dat het belangrijk is dat de werkgever een doel en een grondslag heeft voor de verwerking van persoonsgegevens. De werkgever moet ook altijd zijn belangen afwegen tegen de belangen van de werknemer. Bij deze belangenafweging is het vooral belangrijk dat de verwerkingsverantwoordelijke de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht neemt. Verder is het nog belangrijk dat de werkgever zich houdt aan de informatieplicht. De werknemer heeft een aantal rechten, maar in de praktijk zal de werknemer deze rechten niet in kunnen roepen bij controle door de werkgever. De rechten van de werknemer moeten namelijk wijken indien de werkgever een zwaarder belang heeft bij de verwerking van persoonsgegevens dan dat de werknemer heeft. De werkgever heeft nog meer verplichtingen maar deze zijn in de jurisprudentie niet terug gekomen.

Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat het doel van de werkgever om persoonsgegevens van de werknemer te verwerken verweven kan zitten in het gerechtvaardigd belang van de werkgever. Ook is gebleken dat de werkgever al snel een gerechtvaardigd belang heeft en indien hij zich aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit houdt dat dit belang snel zwaarder weegt dan het belang op privacy van de werknemer. De werkgever hoeft in veel gevallen niet te voldoen aan de informatieplicht. Dit is namelijk het geval indien de werkgever aan mocht nemen dat de werknemer zijn gedrag zou veranderen indien hij op de hoogte was geweest van de controle.

Uit de jurisprudentie is ook gebleken dat de rechter waarheidsvinding prevaleert boven de rechtmatigheid van de gegevensverwerking. Dit houdt in dat de werkgever onrechtmatig verkregen bewijs toch mag gebruiken ook al heeft hij niet voldaan aan de verplichtingen van de AVG Hiermee krijgt de werkgever een laatste redmiddel. Dit gaat uiteraard in tegen de geest van de AVG want de werkgever kan namelijk de verplichtingen die de AVG oplegt aan de kant schuiven zonder dat de rechter hier consequenties aan verbindt.

Op basis van dit onderzoek is een behandelplan opgesteld waarmee SRK Rechtsbijstand werkgevers kan adviseren over de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van controle van de werknemer. Dit behandelplan is ook makkelijk te verspreiden waardoor het zeer praktisch is en iedere behandelaar er gebruik van kan maken.

SRK Rechtsbijstand zal werkgevers moeten adviseren om een regeling of protocol op te stellen over de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van controle van de werknemer. Bij een regeling of protocol kan de werkgever de handvatten gebruiken die zijn uitgewerkt in hoofdstuk 7 van dit onderzoek. Wanneer de werkgever geen regeling of protocol heeft dan kan de behandelaar van SRK Rechtsbijstand het behandelplan welke ook is uitgewerkt ik hoofdstuk 7 gebruiken om de werkgever te adviseren over zijn verwerking van persoonsgegevens.

Inhoud

[Voorwoord 2](#_Toc11673947)

[Samenvatting 3](#_Toc11673948)

[Lijst van afkortingen 7](#_Toc11673949)

[Hoofdstuk 1 Inleiding 8](#_Toc11673950)

[1.1 Probleemanalyse controle van de werknemer 8](#_Toc11673951)

[1.1.1 De AVG 8](#_Toc11673952)

[1.1.2 Onderzoek 9](#_Toc11673953)

[1.2 Juridische achtergrond 9](#_Toc11673954)

[1.3 Doelstelling 10](#_Toc11673955)

[1.4 Centrale vraag en deelvragen 11](#_Toc11673956)

[1.5 Begrippen operationaliseren 12](#_Toc11673957)

[1.6 Onderzoeksmethode 12](#_Toc11673958)

[Hoofdstuk 2 Hoofdlijnen AVG 13](#_Toc11673959)

[2.1 Begrippen uit de AVG 13](#_Toc11673960)

[Persoonsgegevens 13](#_Toc11673961)

[Verwerking 13](#_Toc11673962)

[Verwerkingsverantwoordelijke 13](#_Toc11673963)

[2.2 Materiële verplichtingen; doel en grondslag 14](#_Toc11673964)

[2.3 Doel van de gegevensverwerking 14](#_Toc11673965)

[2.4 Grondslagen AVG 15](#_Toc11673966)

[2.4.1 Toestemming 15](#_Toc11673967)

[2.4.2 Uitvoering van de overeenkomst 15](#_Toc11673968)

[2.4.3 Wettelijke verplichting 15](#_Toc11673969)

[2.4.4 Vitale belangen 16](#_Toc11673970)

[2.4.5 Algemeen belang of openbaar gezag 16](#_Toc11673971)

[2.4.6 Gerechtvaardigd belang 16](#_Toc11673972)

[2.4.7 Beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit 17](#_Toc11673973)

[2.5 De belangenafweging bij het controleren van werknemers 17](#_Toc11673974)

[2.6 De Autoriteit Persoonsgegevens 19](#_Toc11673975)

[2.7 Tussenconclusie 19](#_Toc11673976)

[Hoofdstuk 3 Informatieplicht, verantwoordingsplicht en aanverwante wetgeving 21](#_Toc11673977)

[3.1 Informatieplicht 21](#_Toc11673978)

[3.2 Verantwoordingsplicht 21](#_Toc11673979)

[3.2.1 het verwerkingsregister 21](#_Toc11673980)

[3.2.2 Data protection impact assesement (DPIA) 22](#_Toc11673981)

[3.2.3 Functionaris gegevensbescherming 23](#_Toc11673982)

[3.3 Andere wetgeving op het gebied van privacy in de werksfeer 24](#_Toc11673983)

[3.4 Tussenconclusie 24](#_Toc11673984)

[Hoofdstuk 4 De positie van de werknemer en de rol van de ondernemingsraad 25](#_Toc11673985)

[4.1 De werknemer 25](#_Toc11673986)

[4.2 De ondernemingsraad 26](#_Toc11673987)

[4.2.1 Bevoegdheden van de ondernemingsraad 27](#_Toc11673988)

[4.3 Tussenconclusie 28](#_Toc11673989)

[Hoofdstuk 5 Jurisprudentieonderzoek 29](#_Toc11673990)

[5.1 Doel en grondslag 29](#_Toc11673991)

[5.2 Proportionaliteit en subsidiariteit 30](#_Toc11673992)

[5.3 Informatieplicht 30](#_Toc11673993)

[5.4 Belangenafweging 31](#_Toc11673994)

[5.5 Waarheidsvinding 31](#_Toc11673995)

[5.6 Tussenconclusie 31](#_Toc11673996)

[Hoofdstuk 6 Conclusie 33](#_Toc11673997)

[6.1 Doel verweven in het gerechtvaardigd belang 33](#_Toc11673998)

[6.2 Voldoen aan de informatieplicht doormiddel van een regeling 33](#_Toc11673999)

[6.3 De belangenafweging en de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit 33](#_Toc11674000)

[6.4 Niet alle verplichtingen worden door de rechter getoetst 34](#_Toc11674001)

[6.5 Instemming en de belangenafweging van de ondernemingsraad 34](#_Toc11674002)

[6.6 Waarheidsvinding staat haaks op de AVG 35](#_Toc11674003)

[Hoofdstuk 7 Aanbevelingen 36](#_Toc11674004)

[7.1 Beroepsproduct: Behandelplan SRK Rechtsbijstand 37](#_Toc11674005)

[7.2 Beroepsproduct: Handvatten voor de werkgever 39](#_Toc11674006)

[Literatuurlijst 40](#_Toc11674007)

[Jurisprudentielijst 42](#_Toc11674008)

[Bijlagen 43](#_Toc11674009)

[Bijlage 1 jurisprudentieanalyse 44](#_Toc11674010)

# Lijst van afkortingen

AVG Algemene Verordening Gegevensbescherming

AP Autoriteit Persoonsgegevens

CBP College Bescherming Persoonsgegevens

DPIA Data protection impact assesement

EDPB European Data Protection Board

FG Functionaris gegevensbescherming

Ov Overweging

UAVG Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming

WBP Wet Bescherming Persoonsgegevens

WOR Wet op de ondernemingsraden

WP 29 Artikel 29 werkgroep

# Hoofdstuk 1 Inleiding

## 1.1 Probleemanalyse controle van de werknemer

Op 20 september 2016 deed de Rechtbank Oost-Brabant uitspraak in een zaak over cameratoezicht op het werk. In geschil was of de werkgever cameratoezicht mocht uitoefenen om diefstal te voorkomen. Door de jaren heen waren er meerdere keren producten van de werkgever weggenomen. Partijen in deze zaak waren een organisatie en de ondernemingsraad van deze betreffende organisatie. De ondernemingsraad vond deze privacy schendende maatregel onnodig en niet in lijn met de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. De werkgever achtte het van belang om zijn eigendom te beschermen groter dan het belang van privacy voor de werknemer. De ondernemingsraad vond juist de privacy van de werknemer zwaarder wegen dan het belang van de werkgever om zijn producten te beschermen tegen diefstal. De rechter oordeelde dat het belang van de werkgever om zijn producten te beschermen groter was dan de privacy van de werknemers.

SRK Rechtsbijstand staat een groot scala aan cliënten bij, zo ook werkgevers. Werkgevers komen bij SRK Rechtsbijstand met de vraag of zij onderzoek mogen doen naar werknemers indien zij vermoeden dat de werknemer onrechtmatigheden verricht zoals stelen of bedrijfsgeheimen lekken. Dit onderzoek doen naar werknemers is ook wel controle uitoefenen op werknemers. Bij controle uitoefenen kan gedacht worden aan (heimelijk-) cameratoezicht, e-mail controle, monitoren van inlogtijden of aan beoordeling van werknemers doormiddel van steekproeven door het inzetten van “mystery guests”.

Voor werkgevers is goed advies over controle op de werknemer belangrijk zodat zij onrechtmatigheden binnen hun onderneming kunnen voorkomen zonder dat zij in strijdt zijn met de AVG. Mochten er binnen de onderneming toch onrechtmatigheden plaatsvinden dan kunnen zij conform de AVG opsporen wie de onrechtmatigheden uitvoert.

### 1.1.1 De AVG

Sinds 25 mei 2018 is de AVG van kracht. De AVG is een Europese verordening wat betekent dat in de hele Europese Unie dezelfde privacywetgeving geldt zonder dat een lidstaat deze om hoeft te zetten in nationaalrecht. Vanwege de AVG is er in de maatschappij veel aandacht gekomen voor privacy en zo ook voor privacy binnen de werksfeer. De AVG brengt een aantal veranderingen met zich mee. De veranderingen die de AVG ten opzichte van de Wet Bescherming Persoonsgegevens met zich mee brengt zijn versterking en uitbreiding van privacyrechten. De AVG brengt ook meer verantwoordelijkheden voor organisaties met zich mee, zoals de informatieplicht en de verantwoordingsplicht.[[1]](#footnote-2)

De AVG heeft ook gevolgen voor de verhouding tussen werkgevers en werknemers. De werkgever verwerkt allerlei persoonsgegevens van de werknemer, zoals NAW-gegevens[[2]](#footnote-3), financiële gegevens en functiebeoordelingen etc. Daarbij moet de werkgever de grondslagen en de beginselen van de AVG in acht nemen. Indien de werkgever zich niet aan de AVG houdt dan kunnen zij net zoals iedere verwerkingsverantwoordelijke boetes opgelegd krijgen van de AP.

Indien een werkgever besluit een regeling met privacy aspecten vast te stellen, dan heeft de ondernemingsraad hierop krachtens art. 27 lid 1 sub k WOR instemmingsrecht. De ondernemingsraad heeft zich uiteraard ook te houden aan de rechten en plichten die voort vloeien uit de AVG. In de praktijk zou het zo kunnen zijn dat de werkgever met zijn belangenafweging op een andere conclusie komt dan de ondernemingsraad. Uiteraard is dit niet wenselijk voor de bedrijfsvoering of onderlinge verhoudingen. Geschillen tussen de werkgever en de ondernemingsraad kunnen leiden tot gerechtelijke procedures. Krachtens art. 36 WOR kan de werkgever de kantonrechter verzoeken om vervangende instemming te verlenen. De ondernemingsraad kan de kantonrechter verzoeken om de werkgever te verplichten uitvoeringen stop te zetten. De ondernemingsraad kan dit doen in het geval dat er geen instemming door hen is verleend.

### 1.1.2 Onderzoek

Dit onderzoek is begonnen met de probleemstelling: “zijn er verschillen in de belangenafweging die een werkgever en de ondernemingsraad moeten maken alvorens zij controlemaatregelen toepassen op de werknemer. Verschillen in de belangenafweging zou kunnen zorgen voor geschillen tussen beide partijen wat een risico voor de bedrijfsvoering met zich mee brengt en tot gerechtelijke procedures kan leiden”. Hypothese was toen dat er wezenlijk geen verschil kan zijn in de belangenafwegingen die een werkgever en een ondernemingsraad moeten maken alvorens een privacy schendende maatregel toe te passen. Immers hebben zij theoretisch gezien met dezelfde normenkaders te maken. Ook moeten zowel de werkgever, als een OR de belangen van werkgever én werknemers behartigen.

Gedurende het onderzoek bleek dat de jurisprudentie meer gericht was op het concrete gedrag van werkgever en werknemer. De probleemstelling is tijdens dit onderzoek aangepast naar: “SRK Rechtsbijstand heeft behoefte aan een gestructureerd behandelplan om werkgevers te kunnen adviseren over controle van de werknemer. Zij hebben hier behoefte aan omdat er strengere eisen zijn vanuit de AVG en omdat de AP hogere boetes op kan leggen aan werkgevers. Ook speelt hierin mee dat het belang van de werkgever om werknemers te controleren vaak spoedeisend is.”

SRK Rechtsbijstand wil inzicht in de belangenafweging die de rechter maakt indien er een gerechtelijke procedure ontstaat ten aanzien van een privacy schendende maatregel. Deze onduidelijkheid zal weggenomen worden door dit onderzoek. Zo kan dit onderzoek inzicht en handvatten bieden indien er geschillen tussen de werkgever en de ondernemingsraad op het gebied van controlemaatregelen ontstaan.

Voor dit onderzoek is het van belang dat er inzicht komt in de rechten, plichten en bevoegdheden van zowel de werkgever en de werknemer op het gebied van privacy. Tevens is het belangrijk om inzicht te krijgen in de rol van de ondernemingsraad. Werknemers binnen een organisatie zullen doorgaans door de ondernemingsraad vertegenwoordigd worden.

Tot slot is het voor dit onderzoek van belang dat er inzicht komt in de belangenafweging die de rechter maakt indien er een geschil ontstaat op het gebied van privacy schendende maatregelen. Deze belangenafweging die de rechter maakt is in principe een geobjectiveerde belangenafweging die een werkgever en een ondernemingsraad ook moeten maken alvorens zij een controlemaatregel toepassen.[[3]](#footnote-4)

## 1.2 Juridische achtergrond

Allereerst is de AVG een belangrijke juridische bron. In de AVG staat beschreven onder welke voorwaarden persoonsgegevens verwerkt mogen worden en welke rechten en verplichtingen hierbij komen kijken. Er zal dan ook analyse plaatsvinden van de artikelen die hierover gaan. Deze artikelen zijn artt. 5,6 en 9 van de AVG. Deze artikelen vormen dan ook de kern van dit onderzoek. Ook zal er op dit gebied een literatuuronderzoek plaatsvinden. Belangrijk voor dit literatuuronderzoek is de handleiding van de AVG[[4]](#footnote-5) en de overwegingen die in de AVG zijn opgenomen alsmede vakliteratuur op dit gebied.

Ook is de UAVG een belangrijke juridische bron. De uitvoeringswet zal in de toekomst verdere invulling aan de AVG geven. Dit zal gebeuren op onderdelen waar lidstaten zelf invulling aan mogen geven. Deze onderdelen staan in de AVG geregeld.

Verder is de WOR van belang om te bepalen wat de rol van de ondernemingsraad is en welke afwegingen zij moeten maken. Ook hier zal een analyse plaatsvinden van de artikelen die hiervoor van belang zijn. Deze artikelen zijn art. 27 en 35 van de WOR.

Naast wet- en regelgeving zal er ook literatuur van belang zijn voor dit onderzoek. Zo zijn vakliteratuur en rapportages van de AP van belang. Uit de vakliteratuur zal theorie gehaald kunnen worden. Rapportages van de AP zijn van belang om te bepalen wanneer een privacy schendende maatregel rechtvaardig is en welke belangenafwegingen er gemaakt moeten worden door de werkgever.

Als laatste is jurisprudentie van belang. Jurisprudentieonderzoek zal antwoord geven op de vraag hoe rechters omgaan met de belangenafweging tussen de werkgever en de werknemer alsmede wanneer de verwerking van een persoonsgegeven rechtmatig is. Er zal een analyse plaatsvinden van jurisprudentie om zo te bepalen wanneer de rechter een privacy schendende maatregel toelaat en wanneer niet. De jurisprudentie die geanalyseerd zal worden, zal jurisprudentie zijn die is gepubliceerd onder de Wbp. Deze jurisprudentie is voor dit onderzoek nog steeds relevant omdat de wet- en regelgeving op het gebied van controle maatregelen in het kader van dit onderzoek niet wezenlijk zijn veranderd ten opzichte van de Wbp.

## 1.3 Doelstelling

Het doel van dit onderzoek is inzicht te krijgen in de belangenafweging die de rechter maakt in de rechtspraktijk met betrekking tot privacy schendende maatregelen alsmede of er verschillen kunnen zijn in de belangenoverwegingen die de werkgever en de ondernemingsraad moeten maken alvorens zij een privacy schendende maatregel toe willen passen.

Op basis van dit inzicht zal een checklist opgeleverd worden welke SRK Rechtsbijstand kan gebruiken om werkgever te adviseren over de verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van controle.

## 1.4 Centrale vraag en deelvragen

**Centrale vraag:** Welk advies kan SRK Rechtsbijstand aan werkgevers geven over de belangenafweging die gemaakt moet worden, indien de werkgever de werknemer wil controleren en hiervoor persoonsgegevens van de werknemer wil gaan verwerken op basis van een literatuuronderzoek, wet- en regelgeving analyse en een jurisprudentieonderzoek

**Deelvraag:** Wat zijn de rechten en plichten van de werkgever inzake het verwerken van persoonsgegevens?

**Deelvraag:** Wat zijn de rechten en plichten van de werknemer inzake het verwerken van persoonsgegevens?

**Deelvraag**: Wat is de rol van de ondernemingsraad bij het toepassen van privacy schendende maatregelen door de werkgever?

**Deelvraag:** Welke maatstaven hanteert de rechter bij de belangenafweging die gemaakt moet worden alvorens het toepassen en rechtvaardigen van privacy schendende maatregelen?

## 1.5 Begrippen operationaliseren

In dit onderzoek zijn geen begrippen die geoperationaliseerd dienen te worden.

## 1.6 Onderzoeksmethode

Tijdens dit onderzoek wordt er een literatuurstudie, wet- en regelgeving analyse en een jurisprudentieonderzoek gedaan.

Tijdens de literatuurstudie zal er gekeken worden naar de theorie die in de overwegingen van de AVG staan en naar de theorie die in de handleiding staat. De handleiding AVG biedt aanvullende informatie op de AVG, deze handleiding is opgesteld door het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Deze literatuurstudie wordt gedaan om te kunnen bepalen wanneer een werkgever persoonsgegevens mag verwerken ten behoeve van controle volgens de theorie. Om dit te bepalen is er ook een analyse nodig van de relevante wet- en regelgeving.

Om te bepalen wat de rechten en plichten zijn van zowel werkgever als werknemer inzake het verwerken van persoonsgegevens zal er literatuurstudie en wet- en regelgeving analyse plaatsvinden. Wanneer het verwerken van persoonsgegevens rechtmatig is staat uitgelegd in artt. 5, 6 en 9 van de AVG. De rechten van betrokkenen en de plichten die de verwerkingsverantwoordelijke ten opzichte van de betrokkene heeft zijn opgenomen in hoofdstuk 3 van de AVG art. 12 AVG en verder.

Wat de rol van de ondernemingsraad is bij het toepassen van privacy schendende maatregelen kan beantwoord worden aan de hand van wet- en regelgeving analyse. De AVG en de WOR zullen hiervoor onderzocht moeten worden. Van belang zijn weer de rechtvaardigingsgronden uit de AVG en het instemmingsrecht uit de WOR. Dit instemmingsrecht en de bevoegdheden van de ondernemingsraad is geregeld in art. 25 WOR en verder.

Wanneer de rechter een controlemaatregel toelaat en welke belangenafwegingen er in de rechtspraktijk gemaakt worden, zal aan de hand van jurisprudentieanalyse worden beantwoord. De jurisprudentie die geanalyseerd zal worden zal voornamelijk jurisprudentie zijn die is gepubliceerd in de tijd dat de Wbp van kracht was. Het zal gaan om zaken waarbij de werkgever een privacy schendende maatregel toe heeft gepast of wil gaan toepassen en waarbij de rechter een belangenafweging maakt of dit rechtmatig is.

De belangenafweging die de werkgever en de ondernemingsraad moeten maken alvorens controle toe te passen zal in geobjectiveerde vorm vanuit de jurisprudentie komen.

# Hoofdstuk 2 Hoofdlijnen AVG

In dit hoofdstuk zal het juridisch kader uiteengezet worden. In paragraaf 2.1 zullen enkele begrippen die centraal staan in de AVG beschreven worden. Daarna zal in paragraaf 2.2 en 2.3 in worden gegaan op de rechten en plichten van de werkgever op grond van de AVG. in paragraaf 2.4 zullen de rechten en plichten van de werknemer behandeld worden en als laatste zal in worden gegaan op de bevoegdheden en taken van de ondernemingsraad in paragraaf 2.5

## 2.1 Begrippen uit de AVG

In de AVG staan een aantal begrippen centraal. Deze begrippen zijn essentieel voor de toepassing van de AVG en staan uitgewerkt in art. 4 AVG.

### Persoonsgegevens

Persoonsgegevens staan beschreven in art. 4 lid 1 AVG. Persoonsgegevens zijn alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon ook wel de betrokkene. Als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.

De AVG maakt onderscheid in ‘gewone’ persoonsgegevens en bijzondere persoonsgegevens. Bijzondere persoonsgegevens staan beschreven in art. 9 lid 1 AVG. In principe is het verboden om bijzondere persoonsgegevens te verwerken. Onder bijzondere persoonsgegevens vallen gegevens waaruit ras of etnische afkomst blijkt, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, het lidmaatschap van een vakbond, genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, gegevens over gezondheid en gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.[[5]](#footnote-6)

Ook zijn er nog gevoelige persoonsgegevens en strafrechtelijke persoonsgegevens. Bij gevoelige persoonsgegevens gaat het om bijvoorbeeld locatiegegevens en financiële gegevens zoals beschreven in ov 10 en 51 AVG. Strafrechtelijke persoonsgegevens staan beschreven in art. 10 AVG. Strafrechtelijke persoonsgegevens zijn niet relevant voor dit onderzoek.

### Verwerking

Het begrip verwerking staat beschreven in art. 4 lid 2 AVG. Een verwerking is een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

### Verwerkingsverantwoordelijke

De verwerkingsverantwoordelijke is een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat, alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt; wanneer de doelstellingen en de middelen voor deze verwerking in het Unierecht of het lidstatelijke recht worden vastgesteld, kan daarin worden bepaald wie de verwerkingsverantwoordelijke is of volgens welke criteria deze wordt aangewezen. De verwerkingsverantwoordelijke staat beschreven in art. 4 lid 7 AVG.

## 2.2 Materiële verplichtingen; doel en grondslag

Een werkgever is in de zin van de AVG een verwerkingsverantwoordelijke op grond van art. 4 lid 7 AVG. Voordat de werkgever persoonsgegevens van zijn werknemers mag verwerken moet de werkgever aan een aantal vereisten uit de AVG voldoen. De werkgever moet voldoen aan de beginselen uit art. 5 lid 1 AVG. Deze beginselen zijn:

1. Persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is;
2. Persoonsgegevens worden voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden verzameld en mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt;
3. Persoonsgegevens moeten toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt;
4. Persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd; alle redelijke maatregelen moeten worden genomen om de persoonsgegevens die, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, onjuist zijn, onverwijld te wissen of te rectificeren;
5. Persoonsgegevens moeten worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen niet langer te identificeren dan voor de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt noodzakelijk is; persoonsgegevens mogen voor langere perioden worden opgeslagen voor zover de persoonsgegevens louter met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden worden verwerkt overeenkomstig artikel 89, lid 1, mits de bij deze verordening vereiste passende technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de rechten en vrijheden van de betrokkene te beschermen;
6. Persoonsgegevens moeten door het nemen van passende technische of organisatorische maatregelen op een dusdanige manier worden verwerkt dat een passende beveiliging ervan gewaarborgd is, en dat zij ondermeer beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

Hoofdregel uit art. 5 lid 1 AVG is dat de verwerkingsverantwoordelijke een doel heeft voor de gegevensverwerking en zich op een grondslag uit art. 6 lid 1 AVG kan beroepen. Een gegevensverwerking is namelijk pas rechtmatig indien deze berust op een grondslag uit art. 6 lid 1 AVG.

## 2.3 Doel van de gegevensverwerking

De verwerkingsverantwoordelijke moet een doel hebben voor iedere gegevensverwerking die hij verricht, dit staat geregeld in art. 5 lid 1 sub b AVG. Het doel moet welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd zijn. Het doel moet dus vastgelegd worden voordat de gegevensverwerking daadwerkelijk gaat plaatsvinden. De gegevens die verwerkt worden mogen niet voor een ander doel gebruikt worden dan het oorspronkelijke doel tenzij er sprake is van een verenigbaar doel. [[6]](#footnote-7)

## 2.4 Grondslagen AVG

De werkgever moet zich ook op één van de grondslagen uit art. 6 lid 1 AVG kunnen beroepen. Deze grondslagen zijn:

1. De betrokkene heeft toestemming gegeven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voor een of meer specifieke doeleinden;
2. De verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of om op verzoek van de betrokkene vóór de sluiting van een overeenkomst maatregelen te nemen;
3. De verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;
4. De verwerking is noodzakelijk om de vitale belangen van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen;
5. De verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen;
6. De verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is.

### 2.4.1 Toestemming

Een werkgever kan zich niet zonder meer beroepen op de grondslag toestemming. Omdat de relatie tussen werkgever en werknemer een afhankelijkheidsrelatie is, wordt er geacht dat de werknemer nooit vrijelijk toestemming kan geven zoals beschreven in ov 43 AVG. [[7]](#footnote-8) De werkgever zal de verwerking van persoonsgegevens van werknemers moeten baseren op een van de andere grondslagen die de AVG kent.

### 2.4.2 Uitvoering van de overeenkomst

Op de grondslag uitvoering van een overeenkomst kan de verwerkingsverantwoordelijke zich beroepen indien hij een overeenkomst heeft gesloten met de betrokkene en het noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst dat de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt. De overeenkomst zelf moet een ander doel hebben dan het verwerken van persoonsgegevens.[[8]](#footnote-9) Gedacht kan worden aan de arbeidsovereenkomst. De verwerking van persoonsgegevens die nodig zijn om bijvoorbeeld loon uit te betalen is rechtmatig op grond van deze grondslag.

### 2.4.3 Wettelijke verplichting

Op deze grondslag kan de verwerkingsverantwoordelijke zich beroepen indien het verwerken van persoonsgegevens noodzakelijk is om aan een wettelijke verplichting te voldoen. De specifieke taak om persoonsgegevens te verwerken hoeft niet expliciet in de wet te staan. Vaak is de verplichting in de wet namelijk ruimer geformuleerd.[[9]](#footnote-10) Bij de grondslag wettelijke verplichting kan gedacht worden aan het verwerken van persoonsgegevens die nodig zijn om loonbelasting te betalen. De werkgever is namelijk verplicht om dit voor zijn werknemers te doen.

### 2.4.4 Vitale belangen

Er is sprake van een vitaal belang indien het gaat over iemands leven of gezondheid. Wanneer er acuut gevaar dreigt en iemand niet in staat is om toestemming te geven om medische gegevens te verwerken dan kan de verwerkingsverantwoordelijke zich beroepen op deze grondslag.[[10]](#footnote-11) In de relatie tussen werkgever en werknemer zal dit niet voorkomen. Echter kan bij deze grondslag gedacht worden aan een persoon die onwel wordt en naar het ziekenhuis wordt gebracht. Indien de persoon buiten bewustzijn is kan de werkgever persoonsgegevens aan het ambulance personeel geven op grond van vitale belangen. Het ziekenhuis zal bijzondere persoonsgegevens in de zin van art. 9 lid 1 AVG verwerken op grond van deze grondslag.

### 2.4.5 Algemeen belang of openbaar gezag

Op deze grondslag kan de verwerkingsverantwoordelijke zich beroepen indien het verwerken van persoonsgegevens noodzakelijk is om een publieke taak uit te oefenen. Het gaat hierbij om taken die in de wet zijn vastgesteld en die relevant zijn voor de organisatie. Het moet duidelijk zijn voor betrokkenen dat hun persoonsgegevens worden verwerkt voor die specifieke wettelijke taak. Deze grondslag geldt niet alleen voor bestuursorganen. Andere organisatie die een taak van algemeen belang uitoefenen kunnen zich ook op deze grondslag beroepen.[[11]](#footnote-12) Bij deze grondslag kan gedacht worden aan cameratoezicht door een gemeente op openbare plaatsen voor de openbare veiligheid.

### 2.4.6 Gerechtvaardigd belang

Op de grondslag gerechtvaardigd belang kan de verwerkingsverantwoordelijke zich beroepen indien hij daadwerkelijk een gerechtvaardigd belang heeft. Er is sprake van een gerechtvaardigd belang indien de verwerking van persoonsgegevens noodzakelijk zijn om bedrijfsactiviteiten te verrichten. De verwerking moet ook aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit voldoen. De beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit worden behandeld in paragraaf 2.4.7. De verwerkingsverantwoordelijke moet ook een belangenafweging maken tussen de belangen van de verwerkingsverantwoordelijke en de rechten en vrijheden van de betrokkene. De verwerkingsverantwoordelijke moet ten alle tijden maatregelen treffen om ervoor te zorgen dat de rechten en vrijheden van de betrokkene niet zwaarder wegen dan zijn gerechtvaardigd belang.[[12]](#footnote-13) Een werkgever kan bijvoorbeeld een gerechtvaardigd belang hebben bij het plaatsen van cameratoezicht indien er structureel eigendommen worden vervreemd.

In de praktijk zal een werkgever wanneer hij persoonsgegevens van zijn werknemers wil verwerken bij bijna alle verwerkingen als grondslag voor de verwerking het gerechtvaardigd belang gebruiken. De rest van de grondslagen kan de werkgever voor het toe passen van een privacy schendende maatregel namelijk niet gebruiken. Immers kan een werknemer zoals beschreven in paragraaf 2.4.1 nooit vrijelijk toestemming geven. De grondslagen die beschreven zijn in paragrafen 2.4.2, 2.4.3 en 2.4.5 zullen in de praktijk door de werkgever gebruikt worden om de eigen administratie bij te kunnen houden.

### 2.4.7 Beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit

Iedere verwerkingsverantwoordelijke dient zich, ongeacht de grondslag, altijd te houden aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.[[13]](#footnote-14) Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat het doel van de verwerking in verhouding moet staan tot de inbreuk op de privacy van de werknemer. Een voorbeeld hiervan is dat sollicitatiegegevens niet oneindig worden bewaard nadat de sollicitatieprocedure voorbij is. Dit zou dan namelijk niet in verhouding staan. Een bewaartermijn die wel in verhouding zou staan is bewaartermijn tot vier weken nadat de sollicitatieprocedure voorbij is.[[14]](#footnote-15)

Het subsidiariteitsbeginsel houdt in dat het doel van de verwerking van de persoonsgegevens niet op een andere manier kan worden bereikt waarbij er minder inbreuk is op de privacy van de betrokkene. Een voorbeeld hiervan is dat wanneer de werkgever zijn werknemers wil scholen in verkooptechnieken dat hij werknemers zou kunnen scholen door hen heimelijk te filmen en hen later te confronteren met een beoordeling van hun verkooptechnieken. Een minder inbreuk makende maatregel zou zijn om de werknemers een cursus aan te bieden. De werkgever heeft dus een plicht om andere opties die minder inbreuk maken op de privacy van de werknemer te onderzoeken.

## 2.5 De belangenafweging bij het controleren van werknemers

Zoals besproken in paragraaf 2.4.6, zal een werkgever indien hij persoonsgegevens van zijn werknemers ten behoeve van controle wil verwerken zich in de meeste gevallen beroepen op de grondslag gerechtvaardigd belang. deze grondslag staat beschreven in art. 6 lid 1 sub f AVG.

De AP en voorheen het CBP hebben zich in een aantal rapportages over rechtmatige verwerking van persoonsgegevens uitgelaten over de belangenafweging. Het gaat hierbij om de belangenafweging die gemaakt moet worden alvorens er persoonsgegevens van werknemers door een werkgever worden verwerkt. Het CBP is de voorganger van de AP en was de toezichthoudende autoriteit tijdens het tijdperk van de Wbp. Uit deze rapportages komt naar voren dat het belangrijk is dat de werkgever rechtmatig persoonsgegevens verwerkt. De werkgever moet dus een welbepaald doel hebben en zich kunnen beroepen op een grondslag van art. 6 lid 1 sub f AVG. Daarnaast is het belangrijk dat hij zich houdt aan de beginselen van subsidiariteit en proportionaliteit. Alsmede is van belang hoelang de controle heeft plaatsgevonden en op welke plek dit heeft plaatsgevonden.[[15]](#footnote-16)

WP 29 heeft zich ook over de belangenafweging uitgelaten in een advies over het gerechtvaardigd belang.[[16]](#footnote-17) De WP 29 was een adviesorgaan van de Europese Unie die zich. De WP 29 is nu vervangen door de EDPB. De EDPB geeft uitleg over de toepassing van de AVG. De EDPB bestaat uit de voorzitters van de privacytoezichthouders van de EU. De WP 29 acht allereerst dat de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit van belang zijn bij de belangenafweging, daarnaast zijn ook de beginselen uit art. 6 lid 1 AVG van belang en deze moeten in acht worden genomen.[[17]](#footnote-18) Ook van belang is dat de werkgever vertegenwoordigers van de werknemers raadpleegt. De OR is een vertegenwoordiging van de werknemers, zoals eerder is toegelicht in paragraaf 3.2 gaat het hierbij alleen om regelingen die duurzaam worden vastgelegd en dus niet om incidentele maatregelen.[[18]](#footnote-19) Wel is van belang dat de OR geïnformeerd wordt op grond van de informatieplicht. Een belang moet net zoals het doel van de gegevensverwerking duidelijk zijn verwoord. Er moet ook een daadwerkelijk belang aanwezig zijn. Hierbij is het belangrijk dat de voordelen voor de verwerkingsverantwoordelijke in de nabije toekomst worden verwacht. Belangrijk is dus dat de verwerkingsverantwoordelijke bij de incidentele gegevensverwerking een zwaarwegend belang heeft en dat het snel moet gebeuren met uiting van het beoogde effect in de nabije toekomst.[[19]](#footnote-20) Bij een zwaarwegend belang kan gedacht worden aan controle van de e-mail van een werknemer omdat er een vermoeden is dat de werknemer bedrijfsgeheimen lekt. Het lekken van bedrijfsgeheimen zou kunnen zorgen voor schade aan de kant van de werkgever.

## 2.6 De Autoriteit Persoonsgegevens

De AP is de Nederlandse instantie die toezicht moet houden op de naleving van de AVG en het recht heeft om de verplichtingen die voortvloeien uit de AVG te handhaven. De AP vindt haar bestaansrecht in art. 51 lid 1 AVG jo. art. 6 UAVG.

De taken van de AP zoals het toezichthouden op de naleving van de AVG staan beschreven in art. 57 AVG. Om deze taken uit te kunnen voeren heeft de AP een aantal bevoegdheden tot haar beschikking. Zo heeft de AP de onderzoeksbevoegdheid zoals beschreven in art 58 lid 1 AVG. Met deze bevoegdheid heeft de AP recht op toegang tot alle informatie omtrent de verwerking van persoonsgegevens die een bedrijf uitvoert. De AP mag ook de beveiliging van een bedrijf controleren.

Indien inbreuk wordt gemaakt op de AVG dan heeft de AP ook de bevoegdheid tot het nemen van corrigerende maatregelen zoals beschreven in art. 58 lid 2 AVG. De AP kan bijvoorbeeld een verwerkingsverantwoordelijke waarschuwen, berispen of een verwerkingsverbod opleggen.

Wanneer een administratieve geldboete opgelegd mag worden op grond van art. 58 lid 2 AVG en hoe hoog de boete mag zijn staat beschreven in art. 83 AVG. De maximale boete die de AP op kan leggen is 20.000.000 euro van een bedrijf zijn, of 4% van de totale wereldwijde jaaromzet indien dit hoger is dan 20.000.000 euro. Indien de AP een administratieve geldboete oplegt dan moet de AP wel met een aantal kenmerken van de inbreuk rekening houden welke opgesomd staan in art. 83 lid 2 AVG. De belangrijkste kenmerken waar de AP rekening mee moet houden zijn:

1. De aard, ernst en duur van de inbreuk. Waarbij ook rekening moet worden gehouden met de geleden schade;
2. De opzettelijkheid of nalatigheid en eerdere inbreuken;
3. De categorieën persoonsgegevens waarop de inbreuk betrekking heeft;
4. Verantwoordelijkheid van de verwerkingsverantwoordelijke of verwerker ten aanzien van genomen maatregelen om inbreuk te voorkomen.

Nederland heeft ook zelf invulling gegeven aan de bevoegdheden van de AP. Deze invulling staat in hoofdstuk 2 van de UAVG. Zo geeft art. 16 UAVG de AP het recht om een last onder bestuursdwang op te leggen bij of krachtens een door de AVG gestelde verplichting.

Naast de last onder bestuursdwang kan de AP ook een boete zoals beschreven in art. 17 UAVG opleggen aan bedrijven die strafrechtelijke persoonsgegevens zoals deze zijn beschreven in art. 10 AVG onrechtmatig verwerkt. Deze boete kan oplopen tot 20.000.000 euro of 4% van de totale wereldwijde jaaromzet van het bedrijf.

Ook mag de AP op grond van art. 18 UAVG een bestuurlijke boete opleggen aan een overheidsinstantie of een overheidsorgaan indien deze inbreuk maakt op hetgeen gesteld in art. 83 lid 4,5 of 6 AVG.

## 2.7 Tussenconclusie

Uit de wet- en regelgeving analyse blijkt dat de werkgever altijd een welbepaald en omschreven doel moet hebben voor de verwerking van persoonsgegevens en dus ook voor controle van de werknemer. Naast het doel moet de werkgever zich altijd kunnen beroepen op één van de grondslagen van de AVG.

Indien de werkgever controle op werknemers toe wil passen door persoonsgegevens te verwerken, dan zal hij dit in de meeste gevallen moeten kunnen baseren op grond van het gerechtvaardigd belang. Hij zal dit moeten doen omdat de grondslag toestemming in de arbeidsrelatie niet op gaat. Hierbij is het belangrijk dat de werkgever zijn belangen afweegt tegen die van de werknemer. Alleen indien het belang van de werkgever zwaarder weegt dan het belang van de werknemer, dan mag de werkgever de werknemer controleren. Belangrijk bij de belangenafweging zijn de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit deze moeten altijd in acht worden genomen.

Wanneer de werkgever onrechtmatig is in zijn verwerking van persoonsgegevens kan de AP de werkgever een boete opleggen van ten hoogste 20.000.000 euro of 4% van de wereldwijde jaaromzet. Dit benadrukt nog eens waarom het voor de werkgever zo belangrijk is om te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de AVG.

# Hoofdstuk 3 Informatieplicht, verantwoordingsplicht en aanverwante wetgeving

## 3.1 Informatieplicht

Uit art. 5 lid 1 sub a AVG blijkt dat de verwerkingsverantwoordelijke een actieve informatieplicht heeft naar de betrokkene toe. De informatieplicht is geregeld in art. 12 AVG. De werkgever moet de werknemer in beginsel altijd informeren indien hij persoonsgegevens verwerkt van de werknemer. Om aan de informatieplicht te voldoen moet de werkgever de volgende informatie aan de werknemer verstrekken[[20]](#footnote-21):

* Eigen identiteit en contactgegevens;
* Contactgegevens van de functionaris gegevensbescherming;
* Het doel van de verwerking;
* De grondslag waarop de verwerking wordt gebaseerd;
* In het geval van een gerechtvaardigd belang, wat het gerechtvaardigd belang is;
* Ontvangers van de persoonsgegevens;
* Bewaartermijnen;
* De rechten van de werknemer;
* Of er sprake is van een wettelijke verplichting of dat de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst, of de betrokkene verplicht is de persoonsgegevens te verstrekken en wat de gevolgen zijn van het niet verstrekken van de persoonsgegevens.

## 3.2 Verantwoordingsplicht

Van belang hierbij is dat de verwerkingsverantwoordelijke een verantwoordingsplicht heeft zoals beschreven in art. 5 lid 2 AVG. Dit houdt in dat de werkgever aan kan tonen dat hij zich aan alle beginselen houdt. De werkgever moet aan zijn verantwoordingsplicht voldoen door onder andere een verwerkingsregister bij te houden, in sommige gevallen een DPIA uit te voeren, indien hij zich beroept op de grondslag toestemming ook daadwerkelijk aantonen dat er toestemming is gegeven door de betrokkene en in sommige gevallen een FG aan te stellen.[[21]](#footnote-22) Toestemming is eerder in dit onderzoek al aan bod gekomen, hieronder zal het verwerkingsregister, de DPIA en de FG behandeld worden.

### 3.2.1 het verwerkingsregister

De vereisten ten aanzien van het verwerkingsregister zijn neergelegd in art. 30 AVG. De werkgever moet een verwerkingsregister bijhouden indien de organisatie bestaat uit meer dan 250 medewerkers. Ook is het bijhouden van een verwerkingsregister verplicht indien de organisatie bestaat uit minder dan 250 medewerkers zoals beschreven in art 30 lid 5 AVG wanneer:

* De verwerking van persoonsgegevens niet incidenteel is. In de praktijk is het verwerken van persoonsgegevens echter bijna nooit incidenteel daar elke organisatie een bestand bijhoudt met persoonsgegevens van werknemers en klanten.
* De organisatie persoonsgegevens verwerkt die een hoog risico inhouden voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.
* De organisatie bijzondere persoonsgegevens in de zin van art. 9 AVG verwerkt.

In het verwerkingsregister moet volgens art. 30 AVG tenminste de volgende gegevens worden bijgehouden:

1. De naam en de contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke en eventuele gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken, en, in voorkomend geval, van de vertegenwoordiger van de verwerkingsverantwoordelijke en van de functionaris voor gegevensbescherming;
2. De verwerkingsdoeleinden;
3. Een beschrijving van de categorieën van betrokkenen en van de categorieën van persoonsgegevens;
4. De categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt, onder meer ontvangers in derde landen of internationale organisaties;
5. Indien van toepassing, doorgiften van persoonsgegevens aan een derde land of een internationale organisatie, met inbegrip van de vermelding van dat derde land of die internationale organisatie en, in geval van de in artikel 49, lid 1, tweede alinea, bedoelde doorgiften, de documenten inzake de passende waarborgen;
6. Indien mogelijk, de beoogde termijnen waarbinnen de verschillende categorieën van gegevens moeten worden gewist;
7. Indien mogelijk, een algemene beschrijving van de technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen als bedoeld in artikel 32, lid 1.

### 3.2.2 Data protection impact assesement (DPIA)

Een DPIA is een onderzoek om vooraf inzicht te bieden in de privacyrisisco’s van gegevensverwerking. De DPIA staat beschreven in art. 35 AVG. Een DPIA is verplicht indien een gegevensverwerking waarschijnlijk een hoog privacyrisico oplevert voor de betrokkenen. De verwerking van de persoonsgegevens mag in dit geval niet uitgevoerd worden voordat er een DPIA heeft plaatsgevonden. Art. 35 lid 3 AVG noemt drie gevallen waarin het uitvoeren van een DPIA in ieder geval verplicht is:

1. Indien er systematisch en uitgebreid persoonsgegevens worden verwerkt waarin persoonlijke aspecten geëvalueerd worden op basis van geautomatiseerde verwerking en er besluiten worden genomen op basis van deze verwerkingen en die gevolgen voor de betrokkenen hebben;
2. Wanneer er op grote schaal bijzondere of strafrechtelijke persoonsgegevens worden verwerkt;
3. Indien er op grote schaal en systematisch mensen gevolgd worden in een openbaar gebied.[[22]](#footnote-23)

De WP 29 heeft een lijst met negen criteria opgesteld om te beoordelen of een verwerking van persoonsgegevens een hoog privacyrisico oplevert. Als vuistregel is vastgesteld dat een DPIA uitvoeren verplicht is indien de verwerking aan twee van de negen criteria voldoet. De criteria zijn[[23]](#footnote-24):

1. Beoordelen van mensen op basis van persoonskenmerken, hierbij gaat het om profiling en het maken van prognoses op basis persoonsgegevens;
2. Geautomatiseerde beslissingen, het gaat hierbij om beslissingen die voor de betrokkene rechtsgevolgen hebben;
3. Stelselmatige en grootschalige monitoring, het gaat hierbij om monitoring van openbare ruimtes;
4. Bijzondere persoonsgegevens, hierbij gaat het om persoonsgegevens die vallen onder de bijzondere categorie zoals beschreven in art. 9 AVG of om strafrechtelijke gegevens in de zin van art. 10 AVG;
5. Grootschalige gegevensverwerking, of er sprake is van grootschalige gegevensverwerking is afhankelijk van de hoeveelheid betrokkenen, de hoeveelheid van gegevens, de tijdsduur van de gegevensverwerking en de geografische reikwijdte van de gegevensverwerking;
6. Gekoppelde databases, hierbij gaat het om verzamelingen van gegevens die gecombineerd of aan elkaar gekoppeld zijn;
7. Gegevens over kwetsbare personen, hierbij gaat het om betrokkenen die niet in vrijheid toestemming kunnen geven of weigeren;
8. Nieuwe technologieën, gebruik van nieuwe technologieën kan gepaard gaan met nieuwe mogelijkheden om gegevens te verzamelen hierbij zijn mogelijk grote privacyrisico’s;
9. Blokkering van een recht, dienst of contact, hierbij gaat het om gegevensverwerking die er voor zorgt dat de betrokkenen een recht niet uit kunnen oefenen, een dienst niet uit kunnen oefenen of een contract niet kunnen afsluiten.

Aan het uitvoeren van een DPIA zijn ook verplichtingen gesteld. Deze verplichtingen staan beschreven in art. 35 lid 7 AVG. In de DPIA bevat tenminste een systematische beschrijving van de verwerkingen, verwerkingsdoeleinden en in voorkomend geval de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke. Ook bevat een DPIA een beoordeling van de noodzaak en de evenredigheid van de verwerkingen met betrekking tot het doel, een beoordeling van de risico’s voor de rechten en vrijheden van betrokkenen en de maatregelen die genomen worden om risico’s aan te pakken. Indien na een DPIA blijkt dat er een hoog privacyrisico is en dat het niet lukt om maatregelen te nemen om dit privacyrisico te beperken dan zal de AP ingelicht moeten worden in de zin van art. 36 lid 1 AVG over de voorgenomen gegevensverwerking.

### 3.2.3 Functionaris gegevensbescherming

Onder bepaalde omstandigheden is een organisatie verplicht om een FG aan te stellen wanneer dit het geval is staat beschreven in art. 37 lid 1 AVG. Het aanstellen van een FG is verplicht indien:

1. De verwerking door een overheidsinstantie of overheidsorgaan wordt verricht;
2. De kerntaken van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker bestaan uit verwerkingen die regelmatige en stelselmatige observatie op grote schaal van betrokkenen inhouden;
3. De kerntaken van de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker bestaan uit verwerking op grote schaal van bijzondere persoonsgegevens in de zin van art. 9 AVG of van strafrechtelijke persoonsgegevens in de zin van art. 10 AVG.

De FG, heeft zoals beschreven in art. 39 lid 1 AVG, als taak de verwerkingsverantwoordelijke of de verwerker te informeren en te adviseren over de AVG en andere wetgeving inzake gegevensbescherming, toezien op de naleving van de AVG en andere wetgeving inzake gegevensbescherming, advies verstrekken inzake een DPIA in de zin van art. 35 AVG, samenwerken met de AP en optreden als contactpunt voor de AP. [[24]](#footnote-25)

## 3.3 Andere wetgeving op het gebied van privacy in de werksfeer

De AVG staat met meerdere andere wetgeving in verband. Zo kan de AVG gezien worden als een uitwerking van art. 8 EVRM welke ook gaat over privacy. Ook staat de AVG in verband met het arbeidsrecht.

Controle van de werknemer heeft met meer dan alleen de AVG een raakvlak. Zo zijn bepalingen uit het arbeidsrecht ook van toepassing op controle van werknemers. Specifiek is het goed werkgeverschap van belang welke geregeld staat in art. 7:611 BW. Het is zo dat onder dit goed werkgeverschap ook de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van medewerkers valt. Indien werknemers er redelijkerwijs van uit kunnen gaan dat zij in privacy verkeren, dan mag de werkgever alleen inbreuk maken op de privacy van de werknemer indien hij daar zwaarwegende redenen voor heeft.[[25]](#footnote-26) De plichten die de werkgever heeft met betrekking tot de privacy van de werknemer op grond van art. 7:611 BW komen overeen met de plichten die de werkgever heeft op grond van de AVG. De plichten uit de AVG gaan verder dan die van 7:611 AVG.

De AVG heeft niet alleen met het goed werkgeverschap overlap maar ook met werkgeversaansprakelijkheid zoals beschreven in 7:658 BW. De AVG geeft naast de werkgeversaansprakelijkheid nog een aansprakelijkheidsgrond waar werkgevers rekening mee moeten houden. Deze aansprakelijkheidsgrond staat beschreven in art. 82 AVG.

Naast het arbeidsrecht is ook het EVRM van belang en dan met name art. 8 EVRM. Art. 8 EVRM geeft het recht op een persoonlijke levenssfeer wat inhoud dat een ieder recht heeft op privacy. Onder deze privacy valt ook de werksfeer. Op art. 8 EVRM wordt niet verder ingegaan daar de AVG een verdere uitwerking is van art. 8 EVRM. In jurisprudentie komt ook naar voren dat voor art. 8 EVRM de toetsing voor rechtmatige verwerking van persoonsgegevens hetzelfde is als de toetsing die rechter hanteert op basis van de verplichting uit de AVG.

## 3.4 Tussenconclusie

Naast het doel en de grondslag welke zijn behandeld in hoofdstuk 2 van dit onderzoek zijn er nog meer vereisten waar de werkgever aan moet voldoen indien hij werknemers wil controleren. Deze verplichtingen vloeien voort uit de informatieplicht en de verantwoordingsplicht. De informatieplicht ziet op het informeren van betrokkenen en de verantwoordingsplicht ziet op de naleving van de AVG door verwerkingsverantwoordelijken. Indien de werkgever dus werknemers wil controleren zou hij op grond van de informatieplicht de werknemers hierover in moeten lichten. Het inlichten van werknemers zou met zich mee kunnen brengen dat werknemers zich anders gaan gedragen om zo te ontkomen aan gevolgen die de werkgever kan nemen indien hij erachter komt dat een werknemer onrechtmatigheden uitvoert.

Naast alle vereisten is het logisch dat de AVG overlap heeft met art. 8 EVRM aangezien dit de basis is van alle wetgeving met betrekking tot privacy, de AVG is hier ook een uitwerking van. Ook heeft de AVG een overlap met art. 7:611 BW. Indien de werkgever zich niet houdt aan de verplichtingen van de AVG dan is hij ook in strijdt met art. 7:611 BW, aangezien de werkgever in het kader van het goed werkgeverschap ook geen inbreuk mag maken op de privacy van de werknemer.

# Hoofdstuk 4 De positie van de werknemer en de rol van de ondernemingsraad

## 4.1 De werknemer

De werknemer is in de zin van de AVG een betrokkene welke beschreven staat in art. 4 lid 1 AVG. De werknemer is een betrokkene omdat de werkgever persoonsgegevens van de werknemer verwerkt. Dit houdt in dat de betrokkene op grond van de AVG een aantal rechten heeft. Zo heeft de werknemer recht op inzage zoals geregeld in art. 15 AVG. Dit houdt in dat de werknemer inzage heeft in de persoonsgegevens die door de werkgever worden verwerkt alsmede de volgende informatie over de verwerking van de persoonsgegevens:[[26]](#footnote-27)

1. De verwerkingsdoeleinden;
2. De betrokken categorieën van persoonsgegevens;
3. De ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt, met name ontvangers in derde landen of internationale organisaties;
4. Indien mogelijk, de periode gedurende welke de persoonsgegevens naar verwachting zullen worden opgeslagen, of indien dat niet mogelijk is, de criteria om die termijn te bepalen;
5. Dat de betrokkene het recht heeft de verwerkingsverantwoordelijke te verzoeken dat persoonsgegevens worden gerectificeerd of gewist, of dat de verwerking van hem betreffende persoonsgegevens wordt beperkt, alsmede het recht tegen die verwerking bezwaar te maken;
6. Dat de betrokkene het recht heeft klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit;
7. Wanneer de persoonsgegevens niet bij de betrokkene worden verzameld, alle beschikbare informatie over de bron van die gegevens;
8. Het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van de in artikel 22 AVG, leden 1 en 4, bedoelde profilering, en, ten minste in die gevallen, nuttige informatie over de onderliggende logica, alsmede het belang en de verwachte gevolgen van die verwerking voor de betrokkene.

Naast het recht op inzage heeft de werknemer ook het recht op rectificatie welke beschreven staat in art. 16 AVG. Dit recht houdt in dat de werknemer recht heeft op herstel van onjuiste persoonsgegevens. Ook heeft de werknemer nog het recht op vergetelheid art. 17 lid 1 AVG. Dit recht is met de komst van de AVG voor het eerst vastgelegd in de wet. Dit recht bestond wel al en kwam voort uit het arrest Google Spain.[[27]](#footnote-28) Het recht op vergetelheid betekent dat de werknemer de werkgever kan verzoeken om zijn persoonsgegevens te wissen. Dit kan de werknemer in een aantal gevallen doen. Deze gevallen zijn:

1. De persoonsgegevens zijn niet langer nodig voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of anderszins verwerkt;
2. De betrokkene trekt de toestemming waarop de verwerking overeenkomstig artikel 6, lid 1, punt a), of artikel 9, lid 2, punt a), berust, in, en er is geen andere rechtsgrond voor de verwerking;
3. De betrokkene maakt overeenkomstig artikel 21, lid 1, bezwaar tegen de verwerking, en er zijn geen prevalerende dwingende gerechtvaardigde gronden voor de verwerking, of de betrokkene maakt bezwaar tegen de verwerking overeenkomstig artikel 21, lid 2;
4. De persoonsgegevens zijn onrechtmatig verwerkt;
5. De persoonsgegevens moeten worden gewist om te voldoen aan een in het Unierecht of het lidstatelijke recht neergelegde wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;
6. De persoonsgegevens zijn verzameld in verband met een aanbod van diensten van de informatiemaatschappij als bedoeld in artikel 8, lid 1.

De werknemer heeft ook nog het recht op beperking van de verwerking art. 18 lid 1 AVG. het recht op beperking houdt in dat de werkgever moet stoppen met het verder verwerken van de persoonsgegevens van de werknemer. Het recht op beperking kan gezien worden als een pauze van de verwerkingen. De werknemer heeft het recht op beperking van de werkgever in de volgende gevallen:

1. De juistheid van de persoonsgegevens wordt betwist door de betrokkene, gedurende een periode die de verwerkings­verantwoordelijke in staat stelt de juistheid van de persoonsgegevens te controleren;
2. De verwerking is onrechtmatig en de betrokkene verzet zich tegen het wissen van de persoonsgegevens en verzoekt in de plaats daarvan om beperking van het gebruik ervan;
3. De verwerkingsverantwoordelijke heeft de persoonsgegevens niet meer nodig voor de verwerkingsdoeleinden, maar de betrokkene heeft deze nodig voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering;
4. De betrokkene heeft overeenkomstig artikel 21, lid 1, bezwaar gemaakt tegen de verwerking, in afwachting van het antwoord op de vraag of de gerechtvaardigde gronden van de verwerkingsverantwoordelijke zwaarder wegen dan die van de betrokkene.

Ook bestaat nog het recht van bezwaar art. 21 lid 1 AVG. Indien het bezwaar gegrond is stopt de werkgever met het verwerken van de persoonsgegevens. Het bezwaar is gegrond indien de werkgever geen dwingende gerechtvaardigde gronden aanvoert die zwaarder wegen dan de belangen, rechten en vrijheden van de werknemer of die verband houden met de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering.

## 4.2 De ondernemingsraad

De ondernemingsraad is krachtens art. 2 lid 1 WOR verplicht voor ondernemingen waarin tenminste 50 personen werkzaam zijn. De ondernemingsraad vertegenwoordigt de werknemers indien de werkgever voorgenomen is besluiten te nemen. In art. 6 lid 1 WOR wordt de omvang van de ondernemingsraad geregeld. De omvang van de ondernemingsraad wordt bepaalt door de omvang van werknemers binnen een onderneming. Zo bestaat de ondernemingsraad van een onderneming met 50 werknemers uit vijf leden en de ondernemingsraad van een onderneming met 1000 werknemers bestaat uit vijftien leden. De ondernemingsraad heeft als maximale omvang 25 leden. De leden van de ondernemingsraad aangesteld op basis van verkiezingen. Iedere werknemer die zes maanden werkzaam is heeft kiesrecht op grond van art. 6 lid 2 WOR. Verkiesbaar tot lid van de ondernemingsraad zijn volgens art. 6 lid 3 WOR de werknemers die ten minste een jaar werkzaam zijn binnen de onderneming.[[28]](#footnote-29)

Het doel en de functie van de ondernemingsraad staat beschreven in art. 2 WOR. De ondernemingsraad vertegenwoordigt de werknemers binnen een onderneming, houdt toezicht op het goed functioneren van de onderneming en behartigt de belangen van zowel de werkgever als die van de werknemer. De ondernemingsraad doet dit doormiddel van het adviesrecht zoals geregeld in art. 25 WOR en het instemmingsrecht zoals geregeld in art. 27 WOR.

## 4.2.1 Bevoegdheden van de ondernemingsraad

Het adviesrecht geeft de ondernemingsraad het recht om advies uit te brengen. De ondernemer is verplicht om de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen om een advies uit te brengen. De ondernemingsraad heeft op veertien soorten besluiten het adviesrecht.

In art. 25 lid 1 WOR komt meerdere keren het woord “belangrijk” voor. Wat belangrijk is, hangt af van de omvang en de aard van de activiteiten van de onderneming. De belangen van de werknemers zijn mede bepalend wanneer een voorgenomen besluit een belangrijk karakter heeft.[[29]](#footnote-30)

Het adviesrecht is niet bindend. Dit wil zeggen dat de werkgever het advies van de ondernemingsraad niet hoeft op te volgen. De werkgever moet op grond van art. 25 lid 5 WOR wel motiveren waarom het advies van de ondernemingsraad niet is opgevolgd. Indien de werkgever het advies van de ondernemingsraad niet opvolgt is de werkgever op grond van art. 25 lid 6 WOR verplicht om de uitvoering van zijn genomen besluit uit te stellen tot een maand nadat het besluit is genomen. Indien de werkgever het advies van de ondernemingsraad niet opvolgt heeft de ondernemingsraad het beroepsrecht op grond van art. 26 lid 1 WOR. De ondernemingsraad kan tegen een besluit dat afwijkt van het advies van de ondernemingsraad beroep instellen. De ondernemingsraad kan alleen gronden inbrengen die ook tijdens het advies al naar de werkgever zijn geuit. Dit geldt niet voor bezwaren die voortvloeien uit feiten en omstandigheden die niet bij de ondernemingsraad bekend waren.[[30]](#footnote-31)

Naast het adviesrecht heeft de ondernemingsraad ook nog het instemmingsrecht. De ondernemingsraad heeft het instemmingsrecht indien de werkgever een besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van verschillende regelingen wil nemen. Deze regelingen gaan met name over het welzijn van de werknemers. Het gaat hierbij om bijvoorbeeld arbeidstijden, pensioenregelingen etc. Voor dit onderzoek zijn vooral de regelingen genoemd in art. 27 lid 1 sub k en j WOR van belang. Art. 27 lid 1 sub k WOR regelt dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft indien de werkgever voornemens is een besluit te nemen inzake een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen. Art. 27 lid sub j WOR regelt hetzelfde maar dan voor personeelvolgsystemen.

Het gaat hierbij niet om incidentele gevallen maar om regelingen die duurzaam worden vastgesteld. Ook besluiten ten aanzien van een individuele werknemer komen niet in aanmerking voor het instemmingsrecht. Het instemmingsrecht is namelijk alleen van toepassing op besluiten van algemene strekking.[[31]](#footnote-32) Instemming van de ondernemingsraad is een vereiste. Zonder instemming van de ondernemingsraad mag de werkgever geen uitvoering aan zijn besluit geven. Indien de werkgever geen instemming van de ondernemingsraad krijgt dan kan de werkgever de kantonrechter op grond van art. 27 lid 4 WOR verzoeken om vervangende toestemming. De kantonrechter geeft echter alleen vervangende toestemming indien de beslissing van de ondernemingsraad om geen instemming te verlenen onredelijk is of het voorgenomen besluit van de werkgever gevergd wordt door zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.

Indien de werkgever een besluit neemt zonder dat hij instemming van de ondernemingsraad heeft gekregen dan is dit besluit volgens art. 27 lid 5 WOR nietig. Wel moet de ondernemingsraad schriftelijk bij de werkgever een beroep doen op deze nietigheid. De ondernemingsraad kan de kantonrechter op grond van art. 27 lid 6 WOR verzoeken om de werkgever te verplichten zich te onthouden van de uitvoering van een nietig besluit.

Voor dit onderzoek is met name belangrijk art. 27 lid 1 sub k WOR daar dit over de bescherming van persoonsgegevens van werknemers gaat. Ook belangrijk is art. 27 lid 1 sub l WOR met deze sub wordt namelijk gedoeld op personeelsvolg- en informatiesystemen. Een personeelvolgsysteem is ook een gegevensverwerking in de zin van de AVG.

## 4.3 Tussenconclusie

De betrokkenen hebben een aantal rechten wanneer er persoonsgegevens van hen worden verwerkt. Indien de werkgever de werknemer wil controleren door persoonsgegevens te verwerken dan kan de werknemer dit in beginsel tegengaan door zijn recht op beperking of zijn recht op bezwaar in te roepen. Echter kan de werkgever deze rechten aan de kant schuiven indien hij een gerechtvaardigd belang heeft welke zwaarder weegt dan het belang van de werknemer. Aangezien de werkgever deze belangenafweging voordat hij de werknemer gaat controleren ook al moet maken zal de werkgever tijdens de controle bij zijn standpunt blijven dat zijn belang zwaarder weegt dan die van de werknemer en dus geen gehoor zal geven aan de rechten die de werknemer inroept.

De ondernemingsraad vertegenwoordigd de werknemers en heeft instemmingsrecht wanneer de werkgever een regeling of protocol vast wil leggen die gaat over de verwerking van persoonsgegevens. Instemming van de ondernemingsraad is een vereiste voor een rechtsgeldige regeling of protocol. Het belang van een regeling of protocol met betrekking tot persoonsgegevens, zal blijken uit jurisprudentie.

# Hoofdstuk 5 Jurisprudentieonderzoek

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de geanalyseerde uitspraken worden behandeld. Tijdens dit onderzoek zijn twintig uitspraken geanalyseerd op basis van bepaalde topics die uit de theorie en jurisprudentie terug komen, de analyse is te vinden in bijlage 1. Uit de theorie en de jurisprudentie komen de volgende topics naar voren:

* Doel en grondslag van de verwerking;
* Afweging van belangen van de werkgever en de werknemer;
* Proportionaliteit en subsidiariteit;
* Informatieplicht;
* Waarheidsvinding

Met de resultaten van het jurisprudentieonderzoek en de theorie die in het juridisch kader is behandeld kan een advies gegeven worden over de controle van werknemers. Indien in de resultaten een rode draad te vinden is kan hiermee een checklist worden opgesteld welke SRK Rechtsbijstand kan gebruiken om werkgevers te adviseren.

***Leeswijzer***

*Om de resultaten inzichtelijk te houden zal naar de uitspraken verwezen worden door gebruik van nummers. In de jurisprudentieanalyse die is bijgevoegd in bijlage 1 staat welke nummer bij welke uitspraak hoort.*

## 5.1 Doel en grondslag

In vijftien van de twintig uitspraken[[32]](#footnote-33) toetst de rechter of de werkgever een gerechtvaardigd belang als grondslag zoals beschreven in art. 6 lid 1 sub f AVG heeft. In de uitspraken waarin het gerechtvaardigd belang niet getoetst werd, was het gerechtvaardigd belang evident. Het gerechtvaardigd belang was evident omdat de rechter wel aannam dat er een gerechtvaardigd belang was zonder dat er een toetsing plaatsvond. In deze uitspraken werd er door de rechter wel aandacht besteed aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit en op basis daarvan een oordeel gegeven. Een duidelijke lijn is dat de werkgever in ieder geval een gerechtvaardigd belang heeft indien hij een werknemer verdenkt van diefstal en zijn eigendommen wil beschermen. De werkgever heeft ook een gerechtvaardigd belang wanneer hij een werknemer verdenkt van het overtreden van de wet of een interne regeling en de werkgever uit wil zoeken welke werknemer dit is. Opvallend is dat de rechter in twaalf van de twintig uitspraken[[33]](#footnote-34) de geanalyseerde uitspraken niet specifiek toetst of de werkgever een doel had voor de controle van de werknemer. In deze uitspraken wordt wel de grondslag behandeld, dit was in alle gevallen het gerechtvaardigd belang. In deze uitspraken ligt het doel voor de verwerking van persoonsgegevens verweven in de belangen van de werkgever en wordt dit doel als kennelijk voldoende vanzelfsprekend door de rechter aangenomen zonder dat hij dit toetst. De werknemer betwist in deze uitspraken ook niet dat de werkgever een doel had voor de gegevensverwerking.

Opmerkelijk is dat in één van de twintig geanalyseerde uitspraken,[[34]](#footnote-35) een werknemer door de werkgever gecontroleerd werd door verwerking van persoonsgegevens die niet verwerkt werden voor het doel “controle van de werknemer”. In deze uitspraak achtte de rechter toch een gerechtvaardigd belang aanwezig voor de werkgever en mochten deze persoonsgegevens gebruikt worden voor controle van de werknemer. Meer specifiek vond de rechter het belangrijk dat de werknemer op de hoogte was van het integriteitsprotocol en dus wist dat privé gebruik van e-mail en telefoon alleen incidenteel plaats mocht vinden. Uit onderzoek door de werkgever bleek dat de werknemer gemiddeld 25 minuten privé belde per dag en één uur en 45 minuten voor privé doeleinden op internet zat. De rechter was van oordeel dat de werknemer zich schuldig maakte aan plichtsverzuim. Blijkbaar vindt de rechter het belangrijker dat de werknemer zich schuldig maakt aan plichtsverzuim, dan dat de werkgever rechtmatig persoonsgegevens verwerkt. Naar mijn oordeel gaat dit in tegen de geest van de AVG, waarin er juist veel nadruk ligt op de doelbinding. Jurisprudentie als deze zou er voor kunnen zorgen dat bepaalde eisen vanuit de AVG minder belangrijk worden of dat deze door de rechter wordt uitgebreid.

## 5.2 Proportionaliteit en subsidiariteit

Een verwerking van persoonsgegevens moet voldoen aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit en moet de werkgever de verwerkingen die hij doet dus toetsen aan deze beginselen. Dat deze beginselen belangrijk zijn voor de rechter volgt ook uit de jurisprudentieanalyse. De beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit worden namelijk in zestien van de twintig geanalyseerde[[35]](#footnote-36) uitspraken getoetst door de rechter. Uit de jurisprudentieanalyse blijkt dat het in het geval van cameratoezicht het tijdsbestek waarin werknemers worden geobserveerd en op welke plekken dit gebeurt belangrijk is. Hierbij is het belangrijk dat het cameratoezicht plaatsvindt op plekken waar geen privacygevoelige handelingen worden verricht en dat dit op een plek gebeurt waar de diefstal daadwerkelijk plaatsvindt. Bij een plek waar privacy gevoelige handelingen worden verricht kan gedacht worden aan een kleedruimten of toiletten.[[36]](#footnote-37) Uit de jurisprudentieanalyse is gebleken dat een redelijk tijdsbestek van controle van de werknemer nogal uiteenloopt, vast staat dat er in ieder geval een limiet op het tijdsbestek moet zitten waarin de werknemer gecontroleerd wordt. Uit de jurisprudentieanalyse is ook gebleken dat het hebben van een redelijk vermoeden van de werkgever dat de werknemer de wet of een interne regeling overtreedt een belangrijk vereiste is, voor rechtmatige verwerking van persoonsgegevens en controle van de werknemer. In vijf van de twintig geanalyseerde uitspraken[[37]](#footnote-38) werd dit van belang geacht door de rechter. Een redelijk vermoeden is aanwezig indien de werkgever is getipt over werknemers die onrechtmatigheden uitvoeren of indien de werkgever zelf onrechtmatigheden waarneemt. Een redelijk vermoeden wordt meegenomen door de rechter wanneer hij toetst op de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

## 5.3 Informatieplicht

In vijftien van de twintig geanalyseerde uitspraken[[38]](#footnote-39) heeft de rechter de informatieplicht getoetst. Indien de werkgever een protocol heeft opgesteld over bepaalde controles van werknemers zoals een protocol “gebruik communicatiemiddelen” dan neemt de rechter aan dat de werknemer deze kende of behoorde te kennen. Indien er op grond van zo’n protocol controle van de werknemer plaatsvindt dan acht de rechter dat de werkgever aan de informatieplicht heeft voldaan omdat de werknemer wist of kon weten dat controle plaats zou kunnen vinden. Indien de werknemers zijn ingelicht over een controle, dan is voldaan aan de informatieplicht. In sommige gevallen hoeft de werkgever niet te voldoen aan de informatieplicht. Deze uitzondering stond al beschreven in art 43 sub b Wbp en staat nu beschreven in art. 23 lid 1 sub d AVG. Dit is in het geval dat de werkgever onrechtmatigheden wil opsporen en het aannemelijk is dat de werknemer zich anders zou gaan gedragen indien hij op de hoogte wordt gesteld van de controle, wel is belangrijk dat de ondernemingsraad wordt ingelicht over de controle. Deze inlichting zou gedaan kunnen worden in een overlegvergadering.

## 5.4 Belangenafweging

Belangrijk voor de belangenafweging zijn de belangen van de werknemer, de belangen van de werkgever en hoe de werkgever controle uitvoert op de werknemer en daarmee inbreuk maakt op het privacybelang van de werknemer. In alle geanalyseerde uitspraken is het belang van de werknemer het privacybelang. Het belang van de werkgever is in de meeste geanalyseerde uitspraken het beschermen van zijn eigendommen. Bij het maken van de belangenafweging zijn alle hiervoor behandelde topics van toepassing. Indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft en zich houdt aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit dan weegt het belang van de werkgever altijd zwaarder dan die van de werknemer. Het belang van de werknemer weegt pas zwaarder indien niet aan één van deze eisen is voldaan. In de twee van de twintig geanalyseerde uitspraken waarbij de rechter oordeelt dat de verwerking van persoonsgegevens onrechtmatig was, heeft de werkgever zich niet gehouden aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

In twee van de twintig geanalyseerde uitspraken[[39]](#footnote-40) betroffen partijen in de procedure niet de werkgever en werknemer maar de werkgever en de ondernemingsraad. In één van deze uitspraken vroeg de werkgever om vervangende instemming van de rechter om cameratoezicht toe te passen. De rechter toetst hierin langs dezelfde maatstaven als wanneer partijen werkgever en werknemer zijn. Ook in deze procedures werden derhalve het doel, het gerechtvaardigd belang en de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit getoetst. Doorslaggevend voor de rechter om zoals gevraagd de vervangende toestemming te verlenen was dat de werkgever aan kon tonen dat er sprake was van diefstal en dat het cameratoezicht alleen op die plek werd toegepast waar diefstal plaats zou kunnen vinden. De werkgever kan dus vervangende instemming vragen aan de kantonrechter en hiermee een bepaalde regeling omtrent privacy vast stellen, indien hij voldoet aan de eisen die in de paragrafen hiervoor zijn behandeld.

## 5.5 Waarheidsvinding

Opmerkelijk is dat de rechter in vier van de twintig geanalyseerde uitspraken[[40]](#footnote-41) aangeeft dat het bewijs, zelfs als het onrechtmatig is verkregen, in de gerechtelijke procedure gebruikt mag worden. Voor de rechter prevaleert waarheidsvinding. Dit komt tot uitdrukking in uitspraken waarbij bewijs is vergaard doormiddel van cameratoezicht. Van belang hierbij is wel dat in alle vier de uitspraken uit het bewijs bleek dat de werknemer diefstal had gepleegd. Een werkgever krijgt hierdoor in feite een bescherming en een grotere vrijheid in de controle van een werknemer. De werkgever kan namelijk persoonsgegevens verwerken op een manier die niet conform de AVG is maar deze persoonsgegevens alsnog gebruiken om werknemers te controleren.

## 5.6 Tussenconclusie

De rechter toetst niet alle plichten van de werkgever die in het literatuuronderzoek en in wet- en regelgeving analyse van dit onderzoek zijn behandeld. De drie belangrijkste toetsingscriteria zijn:

* Doel en grondslag van de verwerking;
* Informatieplicht;
* Beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

Het doel wordt door de rechter niet specifiek getoetst, maar wordt als kennelijk vanzelfsprekend aangenomen en zit verweven in het belang van de werkgever. Bij de belangenafweging zijn de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit het belangrijkst voor de rechter. Indien de werkgever zich houdt aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit dan weegt het gerechtvaardigd belang van de werkgever eigenlijk altijd zwaarder dan het belang van de werknemer.

In geen van de geanalyseerde uitspraken heeft de rechter de verantwoordingsplicht of de overige verplichtingen die in hoofdstuk 3 van dit onderzoek zijn beschreven getoetst. Echter was de verantwoordingsplicht niet zo neergelegd in de Wbp als in de AVG. Het is dus nog de vraag of de rechter de verantwoordingsplicht en de andere verplichtingen in de toekomst wel gaat toetsen. Uiteraard is er wel de AP. De AP controleert wel op deze verplichtingen, de AP zou dan ook maatregelen kunnen treffen indien de werkgever zich niet houdt aan deze verplichtingen.

# Hoofdstuk 6 Conclusie

In dit hoofdstuk zal een conclusie getrokken worden op basis van de literatuurstudie en de wet- en regelgeving analyse welke zijn behandeld in hoofdstuk 2 t/m 4 van dit onderzoek alsmede de resultaten van het jurisprudentieonderzoek welke behandeld zijn in hoofdstuk 5 van dit onderzoek.

Tijdens dit onderzoek stond de probleemstelling: *“SRK Rechtsbijstand heeft behoefte aan een gestructureerd behandelplan om werkgevers te kunnen adviseren over controle van de werknemer. Zij hebben hier behoefte aan omdat er strengere eisen zijn vanuit de AVG en omdat de AP hogere boetes op kan leggen aan werkgevers. Ook speelt hierin mee dat het belang van de werkgever om werknemers te controleren vaak spoedeisend is.”* centraal.

In dit hoofdstuk zal dan ook antwoord gegeven worden op de centrale vraag van dit onderzoek: “*Welk advies kan SRK Rechtsbijstand aan werkgevers geven over de belangenafweging die gemaakt moet worden indien de werkgever de werknemer wil controleren en hiervoor persoonsgegevens van de werknemer wil gaan verwerken op basis van een literatuuronderzoek, wet- en regelgeving analyse en een jurisprudentieonderzoek?”*

Uit de literatuurstudie, wet- en regelgeving analyse en het jurisprudentieonderzoek kan geconcludeerd worden dat een werkgever aan een aantal vereisten moet voldoen indien hij controle op de werknemer uit wil oefenen.

## 6.1 Doel verweven in het gerechtvaardigd belang

De logische volgorde voor een werkgever om zich ervan te verzekeren dat hij zoveel mogelijk aan de eisen van de AVG voldoet is om als eerst voor de verwerking van persoonsgegevens een welbepaald doel uit te werken zoals beschreven in art. 5 lid 1 AVG. Als tweede is het belangrijk dat hij zich kan beroepen op een grondslag uit art. 6 lid 1 AVG. Uit het jurisprudentieonderzoek is gebleken dat het doel niet uitdrukkelijk door de rechter wordt getoetst maar dat dit verweven zit in het belang van de werkgever. Indien de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft dan wordt aangenomen dat de werkgever ook een doel heeft voor de verwerking van persoonsgegevens. De werkgever heeft een gerechtvaardigd belang indien hij onrechtmatigheden op wil sporen of voorkomen.

## 6.2 Voldoen aan de informatieplicht doormiddel van een regeling

Gebleken is dat de werkgever moet voldoen aan de informatieplicht tenzij hij zich kan beroepen op art. 23 lid 1 sub d AVG. Aan de informatieplicht kan nog voordat controle van een werknemer plaatsvindt worden voldaan. De werkgever kan dit doen door met een welbepaald doel beschreven in art. 5 lid 1 AVG en een grondslag uit art. 6 lid 1 AVG een regeling of een protocol op te stellen. Voor een regeling of protocol dat gericht is op controle van de werknemer zal de werkgever instemming moet krijgen van de ondernemingsraad (indien deze is ingesteld) op grond van art. 27 lid 1 sub k WOR. Gebleken is ook dat de werkgever in deze regeling of protocol kan opnemen welke maatregelen de werkgever mag nemen. Indien de werkgever geen regeling of protocol heeft vastgesteld dan moet de werkgever in beginsel de betreffende werknemer inlichten over het onderzoek dat de werkgever naar hem doet tenzij hij zich kan beroepen op de uitzondering van art. 23 lid 1 sub d AVG. Indien de werkgever in redelijkheid aan mag nemen dat het informeren van de werknemer gevolgen zal hebben voor het gedrag van de werknemer dan hoeft de werkgever niet te voldoen aan de informatieplicht.

## 6.3 De belangenafweging en de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit

Indien er geen protocol of regeling is over de controle van een werknemer, dan moet de werkgever voordat hij persoonsgegevens van de werknemer gaat verwerken eerst een redelijk vermoeden hebben dat deze werknemer de wet of een interne regeling overtreedt of onrechtmatig handelt jegens de werkgever. Wanneer de werkgever een redelijk vermoeden heeft moet hij zijn belangen afwegen tegen de belangen van de werknemer. Bij deze afweging is belangrijk dat de werkgever rekening houdt met de informatieplicht, het doel van de gegevensverwerking, de grondslag van de gegevensverwerking en de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit.

Bij het in acht nemen van de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit zijn vooral de duur van de controle en de plek van de controle belangrijk. Indien de controle alleen op de werknemer gefocust is waarvan de werkgever een vermoeden heeft dat hij onrechtmatigheden uitvoert, de controle op een plek gebeurd waar geen privacy gevoelige handelingen plaatsvinden en de controle gedurende een bepaald tijdsbestek plaatsvindt, dan zal de rechter al snel oordelen dat de werkgever het beginsel van proportionaliteit in acht heeft genomen. Bij het beginsel van subsidiariteit is het belangrijk dat de werkgever eerder maatregelen heeft toegepast die minder inbreuk maken op de privacy van de werknemer, hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan gesprekken met werknemers. Indien maatregelen die minder inbreuk maken op privacy wel zijn gebruikt door de werkgever maar geen of minder resultaat hebben gehad, dan heeft de werkgever voldaan aan het subsidiariteitsbeginsel en mag hij maatregelen gebruiken die meer inbreuk maken op de privacy van de werknemer.

## 6.4 Niet alle verplichtingen worden door de rechter getoetst

Verplichtingen zoals het verwerkingsregister beschreven in art. 30 AVG en het uitvoeren van een DPIA zoals beschreven in art. 35 AVG zijn niet teruggekomen in de geanalyseerde jurisprudentie. Deze plichten die voortvloeien uit de AVG worden door de rechter dus niet getoetst bij de verwerking van persoonsgegevens voor controle van de werknemer. Deze verplichtingen worden echter wel door de AP getoetst en de AP zou ook hoge administratieve boetes op kunnen leggen indien de werkgever niet voldoet aan deze verplichtingen.

Tijdens een controle van de werkgever krijgt de werknemer niet de gelegenheid om zijn of haar rechten in te roepen. De rechter gaat hier tijdens een procedure niet op in zolang het belang van de werkgever zwaarder weegt dan die van de werknemer. Dit is het geval als is voldaan aan de vereisten die hierboven zijn behandeld.

## 6.5 Instemming en de belangenafweging van de ondernemingsraad

Gebleken is ook dat de werkgever, indien hij voldoet aan de eisen hiervoor besproken, instemming moet vragen van de ondernemingsraad wanneer hij een regeling vast wil stellen omtrent het controleren van de werknemers. Mocht de ondernemingsraad niet instemmen dan kan de werkgever vervangende instemming van de rechter verzoeken. Hieruit blijkt dat de belangenafweging die de ondernemingsraad maakt dus niet af kan wijken van de belangenafweging die de werkgever maakt.

Dit onderzoek is begonnen met de probleemstelling: *“zijn er verschillen in de belangenafweging die een werkgever en de ondernemingsraad moeten maken alvorens zij controlemaatregelen toepassen op de werknemer. Verschillen in de belangenafweging zou kunnen zorgen voor geschillen tussen beide partijen wat een risico voor de bedrijfsvoering met zich mee brengt en tot gerechtelijke procedures kan leiden”.* Hierover kan het volgende geconcludeerd worden. Uit de literatuurstudie, wet- en regelgeving analyse en het jurisprudentieonderzoek is niet gebleken dat er verschillen bestaan in de belangafweging die een werkgever en een ondernemingsraad moeten maken alvorens zij controlemaatregelen toepassen op de werknemer. Wel gebleken is dat dat de ondernemingsraad instemmingsrecht heeft indien de werkgever een regeling vast wil leggen welke gaat over de verwerking van persoonsgegevens van de werknemers. Ook is gebleken dat de ondernemingsraad ingelicht moet worden indien de werkgever voornemens is een incidentele gegevensverwerking uit te voeren en hiermee één van de werknemers wil controleren. In dit geval heeft de ondernemingsraad geen instemmingsrecht.

## 6.6 Waarheidsvinding staat haaks op de AVG

Mocht de werkgever niet voldoen aan alle vereisten dan zou door de rechter nog geoordeeld kunnen worden dat de onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens alsnog gebruikt kan worden in een procedure en als bewijs mag dienen in het kader van waarheidsvinding. Hiermee heeft de werkgever een laatste redmiddel. Uiteraard staat dit haaks op de AVG. Dit betekent ook dat de werkgever in sommige gevallen er dus voor zou kunnen kiezen om de verplichtingen uit de AVG niet na te komen. Indien hij onrechtmatigheden vastlegt dan kan dit toch door de werkgever gebruikt worden in een gerechtelijke procedure met alle consequenties die daar aan verbonden zitten. Wel moet de werkgever er rekening mee houden dat de AP wel boetes op kan leggen indien de werkgever zich niet houdt aan de verplichtingen uit de AVG.

Al met al betekent het dus voor werkgevers dat zij controle van de werknemer het beste vast kunnen leggen in een regeling of protocol. Wanneer er geen regeling of protocol is dan kan SRK Rechtsbijstand met behulp van de checklists die in hoofdstuk 7 staan welke op basis van het geconcludeerde hierboven zijn opgesteld, werkgevers adviseren over de rechtmatigheid van het controleren van werknemers. Deze checklist is uitgewerkt in hoofdstuk 7 en bijlage 2 van dit onderzoek.

# Hoofdstuk 7 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk zal op basis van de conclusie in hoofdstuk 6 van dit onderzoek advies gegeven worden aan SRK Rechtsbijstand.

SRK Rechtsbijstand kan haar rechtshulpverleners in staat stellen om zaken over het controleren van werknemers zo goed mogelijk te beoordelen door een checklist op te stellen die de rechtshulpverleners kunnen gebruiken bij het analyseren van een zaak en met het opstellen van een advies. Een checklist biedt overzichtelijk inzicht in de vereisten waar de werkgever aan moet voldoen indien deze werknemers wil controleren. Met een checklist kan een behandelaar stap voor stap een zaak analyseren en advies leveren aan cliënten. Vanwege de overzichtelijkheid en de volledigheid zal een behandelaar minder snel stappen vergeten of overslaan. Ook is een checklist handig omdat dit makkelijk digitaal verspreidt kan worden zodat iedere behandelaar die met een zaak over controle van werknemers te maken krijgt gebruik kan maken van de checklists. Een dergelijke checklist is bijgevoegd in bijlage 2 van dit onderzoek.

Het is wel van belang dat de checklist up to date blijft. Verantwoordelijkheid van de checklist zou ondergebracht moeten worden bij een medewerker die gespecialiseerd is in wet- en regelgeving op het gebied van privacy. De checklist zou bijvoorbeeld één keer per jaar geëvalueerd worden of eerder, indien jurisprudentie of andere ontwikkelingen daartoe aanleiding geven. Hierbij kan gedacht worden aan het evalueren van de effectiviteit en de actualiteit van de checklist.

Mijn advies aan SRK is voorts om aan de hand van de checklist een standaardadvies te ontwikkelen voor werkgevers, dat werkgevers handvatten biedt om zelf een protocol te ontwikkelen dat voor hun toekomstige verwerkingen voldoende ruimte biedt én dat voor een ondernemingsraad acceptabel is. Een dergelijk advies dat handvatten biedt aan de werkgever is bijgevoegd in bijlage 3 van dit onderzoek. Voor deze lijst met handvatten is het net zoals de checklist voor de behandelaar ook belangrijk dat deze up to date blijft en geëvalueerd wordt.

## 7.1 Beroepsproduct: Behandelplan SRK Rechtsbijstand

Intern protocol?

1. Is er een intern protocol, waarin de werkgever heeft vastgelegd welke verwerkingen van persoonsgegevens van de werknemer welke de werkgever verricht?

* Zo ja, heeft de ondernemingsraad conform art. 27 lid 1 sub k WOR met deze regeling ingestemd? (Indien de ondernemingsraad niet heeft ingestemd dan is er geen geldig protocol)
* Zo ja, dan is er een regeling en moeten de vragen 2 t/m 6 worden beoordeeld in het licht van dat protocol: dus: regelt dat protocol voldoende en biedt het de basis voor het onderzoek dat de werkgever uitvoert of wil gaan uitvoeren?
* Indien er geen of geen adequaat protocol is, dan moet de verwerking aan de algemene regels worden getoetst. Adviseer de werkgever dan altijd om een nieuw of aangevuld protocol op te stellen.

1. Vermoedens van onrechtmatigheden of onregelmatigheden?

Zijn er vermoedens dat een bepaalde werknemer of werknemers onrechtmatigheden uitvoeren? Zo ja, documenteer dit dan helder en duidelijk en ga door naar stap 2. Indien dit niet het geval is dan mag de werkgever haar werknemers niet controleren. Onderzoek of het vermoeden redelijk is. Een vermoeden is redelijk indien de werkgever getipt wordt over onrechtmatigheden of wanneer dit wordt geconstateerd door bijvoorbeeld tellingen een en ander staat ook beschreven in hoofdstuk 5.2 van dit onderzoek.

1. Wat is het doel?

Heeft de werkgever een welbepaald, uitdrukkelijk omschreven doel in de zin van art. 5 lid 1 sub b AVG en deze gedocumenteerd? Zo ja, ga door naar stap 3. Indien dit niet het geval is dan moet de werkgever een doel formuleren waarvoor de controle noodzakelijk is uiteraard moeten de vereisten uit art. 5 lid 1 sub AVG mee worden genomen.

1. Gerechtvaardigd belang?

Heeft de werkgever een gerechtvaardigd belang zoals omschreven in art. 6 lid 1 sub f AVG? Een gerechtvaardigd belang is in ieder geval aanwezig indien er onrechtmatigheden zoals diefstal door werknemers uitgevoerd worden. Zo ja, ga door naar stap 4 Indien dit niet het geval is dan moet de werkgever zich kunnen beroepen op één van de andere grondslagen uit art. 6 AVG. Wanneer de werkgever zich op geen van de grondslagen kan beroepen dan is de controle door verwerking van persoonsgegevens onrechtmatig.

1. Belangenafweging

Weegt het gerechtvaardigd belang van de werkgever zwaarder dan het privacy belang van de werknemer? Het gerechtvaardigde belang van de werkgever weegt al snel zwaarder dan de werknemer wel is het belangrijk dat de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit in acht worden genomen. voor de beginselen van proportionaliteit is vooral het tijdsbestek en de plek van de controle belangrijk, voor subsidiariteit is het belangrijk dat er geen maatregelen zijn die minder ingrijpend zijn op de werknemer. Zo ja, dan is de controle door verwerking van persoonsgegevens rechtmatig. Indien het gerechtvaardigd belang van de

werkgever niet zwaarder weegt dan het belang van de werknemer dan is de controle door verwerking van persoonsgegevens onrechtmatig.

1. Waarheidsvinding

Indien de verwerking van persoonsgegevens onrechtmatig blijkt dan kan als laatste redmiddel de waarheidsvinding wellicht nog een positieve uitkomst bieden. De rechter mag in het civiele recht namelijk zelf bepalen of bewijzen toegelaten worden tot de procedures of niet ongeacht de rechtmatigheid. Wel moet er rekening gehouden met het gerechtvaardigd belang zoals beschreven in stap 4.

## 7.2 Beroepsproduct: Handvatten voor de werkgever

1. Voorbereidend werk

* Breng in kaart wat de belangrijkste risico’s voor uw bedrijf zijn, welke verband houden met het gedrag van werknemers.
* Bedenk op welke wijze en/of aan de hand van welke informatie u zou kunnen nagaan of het gedrag van medewerkers dit risico kan verwezenlijken
* Beschrijf wat u wilt doen om onrechtmatigheden te kunnen monitoren en overweeg of dat inbreuk maakt op de rechten van medewerkers; dit is de verwerking die u zou willen opnemen in een protocol.

Voorbeeld: Stel u exploiteert een winkel binnen detailhandel. Een risico zou kunnen zijn dat werknemers geld stelen uit de kassalades. Dit gedrag zou u na kunnen gaan door cameratoezicht te houden op deze plaatsen.

1. Vertalen naar een protocol

* Beschrijf in een protocol welke uw belangen zijn en dus met welk doel u zaken in de gaten houdt (bv. goed werkgeverschap, voorkomen schade, continuïteit integriteit etc.).
* Beschrijf welke informatie u *daarom* verzamelt.
* Beschrijf onder welke condities u wat met die informatie doet (bv. constante monitoring, of steekproefsgewijs toetsen etc. steeds in afweging belangen.
* Indien er een ondernemingsraad is aangesteld, neem deze dan mee in het proces.

1. Toetsing

Bedenk situaties die u heeft meegemaakt, of die voor zouden kunnen komen en toets of het protocol deze situaties in algemene zin dekt.

1. Instemming ondernemingsraad

Vraag instemming van de ondernemingsraad. Indien er een ondernemingsraad is aangesteld dan heeft de ondernemingsraad bij het vaststellen van een protocol welke ziet op de verwerking van persoonsgegevens van werknemers het instemmingsrecht. Instemming van de ondernemingsraad is een vereiste om een dergelijk protocol vast te stellen. Zonder instemming van de ondernemingsraad is de regeling niet rechtsgeldig.

1. Publicatie

Publiceer het vastgestelde protocol. De publicatie moet zo plaatsvinden dat alle werknemers toegang hebben tot het protocol. Gedacht kan worden aan het publiceren via en intranet.

# Literatuurlijst

**AN-i, *Privacy bij het werk en scheiding tussen werk en privé***

AN-i, *Privacy bij het werk en scheiding tussen werk en privé*, https://www.arbeidsrechter.nl/privacy-werk-scheiding-werk-prive-prive-werknemer-werkgever

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Algemene informatie AVG***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Algemene informatie AVG,* [*https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/algemene-informatie-avg*](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/algemene-informatie-avg)

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Ben ik verplicht om een register van verwerkingsactiviteiten op te stellen?***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Ben ik verplicht om een register van verwerkingsactiviteiten op te stellen?,* <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/verantwoordingsplicht#ben-ik-verplicht-om-een-register-van-verwerkingsactiviteiten-op-te-stellen-6101>

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Bewaren van persoonsgegevens***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Bewaren van persoonsgegevens, onder specifieke bewaartermijnen.*

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/over-privacy/persoonsgegevens/bewaren-van-persoonsgegevens>

**Autoriteit Persoonsgegevens 28 januari 2016**

Autoriteit Persoonsgegevens, *Cameratoezicht Beleidsregels voor de toepassing van bepalingen uit de Wet bescherming persoonsgegevens en de Wet politiegegevens,* 28 januari 2016

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Data Protection Impact Assesement***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Data Protection Impact Assesement,* <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/data-protection-impact-assessment-dpia>

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?,* <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/mag-u-persoonsgegevens-verwerken>

**Autoriteit Persoonsgegevens 2016**

Autoriteit Persoonsgegevens, *Onderzoeksrapport Alcohol- en drugscontroles bij werknemers De verwerking van persoonsgegevens bij de uitvoering van alcohol- en drugscontroles door Uniper Benelux N.V. (voorheen E.ON Benelux N.V.),* 2016

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Verantwoordingsplicht***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Verantwoordingsplicht,* <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving/verantwoordingsplicht>

**Autoriteit Persoonsgegevens, *Wat zijn de criteria van de Europese toezichthouders?***

Autoriteit Persoonsgegevens, *Wat zijn de criteria van de Europese toezichthouders?,* <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/zelf-doen/data-protection-impact-assessment-dpia#wat-zijn-de-criteria-van-de-europese-privacytoezichthouders-6668>

**Bastiaans 2018**

S. Bastiaans, ‘Privacy in een nieuw jasje: een vergelijking van beschermingsniveau tussen de Wbp en de AVG’, Bb 2018/24, afl. 8.

**College Bescherming Persoonsgegevens 2015**

College Bescherming Persoonsgegevens, *Onderzoek naar video-opnames van vrachtwagenchauffeurs met de event-recorder door transportbedrrijf De Rooy Transport B.V.,* 5 november 2015

**College Bescherming Persoonsgegevens 2013**

College Bescherming Persoonsgegevens, *Onderzoek naar het gebruik van (heimelijke) camera’s door Media Markt-Saturn Holding Nederland B.V.,* 2013

**De Vries 2016**

H. De Vries e.a., ‘Voorsorteren op de Algemene Verordening Gegevensbescherming’, NJB 2016/77, afl. 22.

**Kroeze 2015/623**

M.J. Kroeze, ‘Verplichting instelling OR’, Asser 2015/623.

**Kroeze 2015/641**

M.J. Kroeze, ‘Limitatieve opsomming en belang van het besluit’, Asser 2015/641.

**Kroeze 2015/643**

M.J. Kroeze, ‘procedure rondom het besluit na het advies’, Asser 2015/643.

**Kroeze 2015/651**

M.J. Kroeze, ‘Instemmingsrecht’, Asser 2015/651.

**Schermer e.a. 2018**

B.W. Schermer, D. Hagenauw, N. Falot, *Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming en Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid,* 2018

**Werkgroep 29 2014**

Werkgroep artikel 29, *Advies 06/2014 over het begrip “gerechtvaardigd belang van de voor de gegevensverwerking verantwoordelijke” in artikel 7 van Richtlijn 95/46/EG,* 9 april 2014

**Werkgroep 29 2017**

Werkgroep artikel 29, *Richtlijnen voor functionarissen voor gegevensbescherming*, Brussel 5 april 2017

# Jurisprudentielijst

**Europese jurisprudentie**

EHRM, 9 januari 2018, ECLI:CE:ECHR:2018:0109JUD000187413

EHRM, 5 oktober 2010, ECLI:NL:XX:2010:BP3541

EHRM, 5 september 2017, ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608

HVJ, 13 mei 2014, ECLI:EU:C:2014:317

**Nederlandse jurisprudentie**

HR, 9 september 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ8097

CRVB, 10 juli 2008, ECLI:NL:CRVB:2008:BD8026

CRVB, 20 oktober 2011, ECLI:NL:CRVB:2011:BU1965

Hof Arnhem-Leeuwarden, 4 februari 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:753

Hof Arnhem-Leeuwarden, 20 mei 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:4043

Hof Arnhem-Leeuwarden, 7 november 2014, ECLI:NL:GHARL:2014:8710

Rb Oost-Brabant, 20 september 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016:5172

Rb Rotterdam, 6 augustus 2008, ECLI:NL:RBROT:2008:BD9713

Rb Den Haag, 15 juni 2016, ECLI:NL:RBDHA:2016:6474

Rb Rotterdam, 27 maart 2013, ECLI:NL:RBROT:2013:BZ6071

Rb Midden-Nederland, 6 december 2017, ECLI:NL:RBMNE:2017:6075

Rb Gelderland, 10 oktober 2013, ECLI:NL:RBGEL:2013:3801

Rb Groningen, 18 maart 2008, ECLI:NL:RBGRO:2008:BC8703

Rb Noord-Nederland, 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:715

Rb Roermond, 30 juni 2009, ECLI:NL:RBROE:2009:BJ1615

Rb Limburg, 6 maart 2019, ECLI:NL:RBLIM:2019:2130

Rb Amsterdam, 10 oktober 2017, ECLI:NL:RBAMS:2017:7888

Rb Amsterdam, 21 maart 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:2166

# Bijlagen

Bijlage 1 Jurisprudentie analyse

## Bijlage 1 jurisprudentieanalyse

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 1 | ECLI:NL:RBROT:2013:BZ6071  (cameratoezicht) | Beschermen eigendommen. | Gerechtvaardigd belang. | Achterhalen wie de eigendommen van de werkgever ontvreemde. | Bijzonder belang bescherming privacy werknemer niet gebleken. Omdat beelden gemaakt zijn in magazijn waar werknemers niet geacht worden privacygevoelige handelingen te verrichten. | Beelden gemaakt in het magazijn van organisatie.  Tijdens drie gelegenheden is er gefilmd. | Werkgever hoeft in casu niet te voldoen aan de informatieplicht. Onderzoek zou vruchteloos worden. Opsporing of vervolging uitzondering 43 sub b Wbp. | Al was de verwerking onrechtmatig dan wordt het bewijs toch toegelaten op grond van waarheidsvinding. |
| 2 | ECLI:NL:RBMNE:2017:6075  (cameratoezicht) | Beschermen eigendommen | - | Achterhalen wie eigendommen ontvreemde | Inbreuk op privacy | Beperkte duur een middag.  Opnames alleen in magazijn gemaakt | Werkgever hoeft niet aan informatieplicht te voldoen. Opsporing of vervolging uitzondering 43 sub b Wbp | Al was de verwerking onrechtmatig dan wordt het bewijs toch toegelaten op grond van waarheidsvinding |
| 3 | ECLI:NL:RBGEL:2013:3801  (e-mail controle) | Controleren of elektronische middelen gebruikt worden in overeenstemming | - | - | Inbreuk op privacy gerechtvaardigd en proportioneel. | Proportioneel daar er een e-mail regeling is en de e-mails geen onderwerp hadden. | Voldaan aan de informatieplicht het is bekend dat mail wordt bewaard en een beheerder | - |
| Nr. | **ECLI** | **Doel** | **Grondslag** | **Belang werkgever** | **Belang werknemer** | **Proportionaliteit en subsidiariteit** | **Informatieplicht** | **Waarheidsvinding** |
| 4 | ECLI:NL:RBGRO:2008:BC8703  (cameratoezicht) |  |  | Onrechtmatig heden opsporen | Inbreuk op privacy | Plenaire bijeenkomst had geen resultaten. Dus cameratoezicht proportioneel. |  |  |
| 5 | ECLI:NL:RBNNE:2016:715  (cameratoezicht) |  | Werkgever moet een gerechtvaardigd belang hebben |  | Bescherming inbreuk privacy werknemer | Opslag niet langer dan vier weken | Achteraf personeel en OR moet van tevoren worden ingelicht over gebruik van cameratoezicht |  |
| 6 | ECLI:NL:GHARL:2014:753  (Laptop controle) |  | Werkgever geen gerechtvaardigd belang niet nodig voor het voortbestaan van de onderneming en geen uitdrukkelijke toestemming gegevens door werknemer | Tegenstanders binnen de onderneming vinden. | Bescherming van de privacy werknemer gaat boven het belang van de werkgever. | Niet naar proportionaliteit en subsidiariteit gehandeld. De privénotitites hadden buiten beschouwing gelaten kunnen worden. |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 7 | ECLI:NL:RBROE:2009:BJ1615  (In- uitlogtijden, internet en telefoon gebruik) |  | Gerechtvaardigd belang | Belang van veiligheid | Belang van veiligheid van werkgever gaat boven belang op privacy van de werknemer, omdat alleen in- en uitlogtijden zijn gebruikt.  Ook bij het gebruik van internet en bel gegevens van werknemer gaat het belang van werkgever boven die van werknemer. Daar werknemer bekend was met het integriteitsprotocol en dus had moeten weten dat privégebruik van internet en telefoon slechts incidenteel mag plaatsvinden. | Werkgever heeft voldaan aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. | Daar werknemer bekend was met het integriteitsprotocol en dus had moeten weten dat privégebruik van internet en telefoon slechts incidenteel mag plaatsvinden. |  |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 8 | ECLI:NL:RBROT:2008:BD9713  (cameratoezicht) |  |  | Onrechtmatigheden binnen het bedrijf op te sporen. Werkzaamheden met grote sommen geld dus mocht werkgever voorzorgmaatregelen nemen. | Bescherming inbreuk privacy | Opnames zijn gemaakt in de verwerkingsruimte, waar geen privacygevoelige handelingen plaatsvinden. | Werknemer was bekend met de aanwezigheid van cameratoezicht. | Al was de verwerking onrechtmatig dan wordt het bewijs toch toegelaten op grond van waarheidsvinding |
| 9 | ECLI:NL:RBOBR:2016:5172  (Werkgever vs OR cameratoezicht) | Preventie van diefstal. | Gerechtvaardigd belang. | Beschermen van haar bedrijfseigendommen en preventie van diefstal. Achterdochtigheid tussen werknemers wegnemen. | Vergaande inbreuk op de privacy van werknemers. Noodzaak cameratoezicht ontbreekt en er zijn minder verstrekkende maatregelen die toegepast zouden kunnen worden. | Geen minder ingrijpende maatregelen. Visitatie-steekproeven en poortjes zijn minder effectief en kunnen omzeild worden. camera’s komen maar op twee vaste plekken en zal alleen gebruikt worden ter preventie van diefstal. Camerabeelden zullen in beginsel vier weken bewaard worden. | De camera’s zijn voor een ieder leesbaar en zichtbaar doormiddel van borden. | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 10 | ECLI:NL:GHARL:2014:4043  (e-mail controle) | - | Geen gerechtvaardigd belang want niet voldaan aan informatieplicht en proportionaliteit. | Bewaken van bedrijfsgeheimen. | Privacy van de werknemer. | - | De werknemer wist niet dat zijn e-mails gecontroleerd zouden worden. | - |
| 11 | ECLI:NL:CRVB:2008:BD8026  (cameratoezicht) | Opsporen van ernstig plichtsverzuim. | Gerechtvaardigd belang. | Onrechtmatigheden opsporen. Concrete aanwijzingen dat nachtbuschauffeurs regelmatig strafbare handelingen verrichten. | Privacy van de werknemer. Werknemer bevond zich in een openbare ruimte waarbij hij al beperkingen in privacy ervaarde. | Minder ingrijpend middel dat tot een zelfde resultaat zou leiden is niet gebleken. Gebleken is dat cameratoezicht meer en duidelijker gegevens vastlegt dan ander onderzoek. Cameratoezicht is een korte tijd ingezet 2 nachten. Alleen de chauffeur kwam in beeld. | Werkgever hoeft niet aan informatieplicht te voldoen. Opsporing of vervolging uitzondering 43 sub b Wbp. Als de werknemer het wel had geweten had hij zin gedrag wellicht aangepast. | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 12 | ECLI:NL:RBAMS:2017:7888  (Werkgever vs OR beoordeling van werknemers) | De maatregel is niet gericht op controle van werknemers maar is wel geschikt om werknemers te controleren. Dus valt onder art. 27 WOR. | Gerechtvaardigd belang. | Inzicht krijgen tevredenheid van de klant. De naam van de werknemer fungeert als geheugensteun bij de klant. | Privacy van de werknemer. Geen naam in tevredenheid enquête. Geen controle van de werkgever. | - | - | - |
| 13 | ECLI:NL:CRVB:2011:BU1965  (e-mail controle) | Onrechtmatig gebruik dan wel misbruik van de e-mail. | Vervulling van een publiekrechtelijke taak.  En  Gerechtvaardigd belang. | Onrechtmatig gebruik van e-mail opsporen. De werkgever had een redelijk vermoeden van onrechtmatig gebruik. | Privacy van werknemer niet boven belangen van de werkgever | Openen van de mailbox was meer passend dan werknemer die verlof had vanwege privéomstandigheden te vragen zelf naar werk te komen om de e-mailbox te openen.  Na openen mailbox was de lijst met e-mails voldoende aanwijzing dat werknemer de e-mail ook voor privé doeleinden gebruikte. | Informatieplicht is voldaan aangezien er een Protocol communicatiemiddelen is waarvan werknemer op de hoogte was of diende te zijn. | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 14 | ECLI:NL:RBNNE:2016:5833  (cameratoezicht) |  |  |  |  |  | Niet voldaan aan informatieplicht werknemers en OR niet ingelicht over het gebruik van camera’s, verborgen cameratoezicht ook niet gemeld bij de AP |  |
| 15 | ECLI:NL:RBLIM:2019:2130  (cameratoezicht) |  | Gerechtvaardigd belang. | Bescherming van bedrijfseigendommen en opsporen van werknemers die diefstal plegen.  Werkgever had een vermoeden, door anonieme tips. | Recht op privacy | Werknemer is slechts vanuit één camera-standpunt gefilmd voor beperkte periodes op 7 en 8 november. Niet meer inbreuk gemaakt dan noodzakelijk voor vergaring van bewijs. |  | Waarheidsvinding prevaleert |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 16 | ECLI:CE:ECHR:2018:0109JUD000187413  (cameratoezicht) | Cameratoezicht had als doel om op te sporen wie bedrijfseigendommen ontvreemde. | Gerechtvaardigd belang. | Bescherming van bedrijfseigendommen  Werkgever had een gerechtvaardigd vermoeden dat er gestolen werd door werknemers omdat er verliezen waren na controle. | Recht op privacy. Werknemer moet naar werk op grond van overeenkomst en kan er niet voor kiezen om niet gefilmd te worden. | Cameratoezicht op alle werknemers niet alleen op de werknemers waarbij een vermoeden was dat zij stalen. Cameratoezicht zonder tijd limiet. Niet proportioneel. | Werkgever heeft werknemers alleen geïnformeerd over zichtbare camera’s, niet over onzichtbare camera’s. | - |
| 17 | ECLI:NL:XX:2010:BP3541  (cameratoezicht) | - | Gerechtvaardigd belang | Bescherming van bedrijfseigendommen.  Werkgever had een redelijk vermoeden nadat verliezen waren na controle. | Recht op privacy. Werknemer kan cameratoezicht niet uit de weg gaan want arbeidsovereenkomst. | Twee werknemers waarvan de werkgever vermoede had dat ze stalen werden gemonitord. Alleen gefilmd achter de kassa, niet in het hele pand gedurende twee weken. Geen minder ingrijpende manier om werknemer te betrappen op diefstal met hetzelfde effect namelijk achterhalen wie stal. | - | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 18 | ECLI:NL:RBHAA:2006:AX7687  (cameratoezicht) | - | - | - | - | Heimelijk toezicht ligt voor de hand op geen andere wijze werknemers betrappen op diefstal. | Voldaan aan de informatieplicht omdat in de kassiersovereenkomst in overeengekomen dat heimelijk cameratoezicht kan plaatsvinden. | - |
| 19 | ECLI:NL:RBAMS:2019:2166  (Onderzoek naar het gedrag) | - | Gerechtvaardigd belang, daar zij een melding van ongewenst gedrag had ontvangen. Vermoeden dat werknemer een onveilige werkomgeving zou veroorzaken. | Veiligheid en gezondheid van al haar werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten. | Bescherming persoonlijke levenssfeer. Werkgever heeft onderzoek laten doen naar werknemer, waarmee inbreuk is gemaakt op haar privéleven. | Werkgever heeft wettelijke plicht zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Door klachten over werknemer had werkgever een vermoeden dat zij zorgde voor een onveilige werkomgeving. Nader onderzoek was daarom proportioneel. Ook is voldaan aan het subsidiariteitsbeginsel, daar er eerst gesprekken zonder resultaat zijn gevoerd en een onderzoeksbureau is ingeschakeld welke een objectief onderzoek hebben gehouden. | Informatieplicht is door werkgever voldaan. Per brief is werknemer ingelicht over het onderzoek en in e-mailcorrespondentie is antwoord gegeven over vragen die werknemer had met betrekking tot het onderzoek. | - |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Nr. | ECLI | Doel | Grondslag | Belang werkgever | Belang werknemer | Proportionaliteit en subsidiariteit | Informatieplicht | Waarheidsvinding |
| 20 | ECLI:CE:ECHR:2017:0905JUD006149608  (E-mail controle) | Controleren of de werknemer e-mail alleen gebruikt voor professionele doeleinden. | Gerechtvaardigd belang | Werknemers gebruiken e-mail en internet alleen voor werk | Privacy van de werknemer | - | De werknemer moet vooraf ingelicht worden. | - |

1. Autoriteit Persoonsgegevens, *Algemene informatie AVG* [↑](#footnote-ref-2)
2. Naam, adres en woonplaats [↑](#footnote-ref-3)
3. HR, 9 september 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ8097 [↑](#footnote-ref-4)
4. Schermer e.a. 2018 [↑](#footnote-ref-5)
5. Schermer e.a. 2018 p. 24-26 [↑](#footnote-ref-6)
6. Schermer e.a. 2018 p.35 [↑](#footnote-ref-7)
7. De Vries 2016 [↑](#footnote-ref-8)
8. Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?* [↑](#footnote-ref-9)
9. Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?* [↑](#footnote-ref-10)
10. Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?* [↑](#footnote-ref-11)
11. Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?* [↑](#footnote-ref-12)
12. Autoriteit Persoonsgegevens, *Mag u persoonsgegevens verwerken?* [↑](#footnote-ref-13)
13. HR, 9 september 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ8097 [↑](#footnote-ref-14)
14. Autoriteit Persoonsgegevens, *Bewaren van persoonsgegevens* [↑](#footnote-ref-15)
15. Autoriteit Persoonsgegevens 2016, College Bescherming Persoonsgegevens 2015 [↑](#footnote-ref-16)
16. Werkgroep artikel 29 2014 [↑](#footnote-ref-17)
17. Werkgroep artikel 29 2014 p. 13-14 [↑](#footnote-ref-18)
18. Werkgroep artikel 29 2014 p. 21 [↑](#footnote-ref-19)
19. Werkgroep artikel 29 2014 p. 29-32 [↑](#footnote-ref-20)
20. Schermer e.a. 2018 p.75-77 [↑](#footnote-ref-21)
21. Autoriteit Persoonsgegevens, *Verantwoordingsplicht* [↑](#footnote-ref-22)
22. Autoriteit Persoonsgegevens, *Data Protection Impact Assesement* [↑](#footnote-ref-23)
23. Autoriteit Persoonsgegevens, *Wat zijn de criteria van de Europese toezichthouders?* [↑](#footnote-ref-24)
24. Werkgroep 29 2017, p. 6 [↑](#footnote-ref-25)
25. AN-i, *Privacy bij het werk en scheiding tussen werk en privé* [↑](#footnote-ref-26)
26. Bastiaans 2018 [↑](#footnote-ref-27)
27. HVJ, 13 mei 2014, ECLI:EU:C:2014:317 [↑](#footnote-ref-28)
28. Kroeze 2015/623 [↑](#footnote-ref-29)
29. Kroeze 2015/641 [↑](#footnote-ref-30)
30. Kroeze 2015/643 [↑](#footnote-ref-31)
31. Kroeze 2015/651 [↑](#footnote-ref-32)
32. Uitspraken 1,5,6,7,8,9,10,11,12,13,15,16,17,20 [↑](#footnote-ref-33)
33. Uitspraken 4,5,6,7,8,10,14,15,17,18,19 [↑](#footnote-ref-34)
34. Uitspraak 7 [↑](#footnote-ref-35)
35. Uitspraken 1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,13,15,16,17,18,19 [↑](#footnote-ref-36)
36. Uitspraak 8 [↑](#footnote-ref-37)
37. Uitspraken 13,15,16,17,19 [↑](#footnote-ref-38)
38. Uitspraken 1,2,3,5,7,8,9,10,11,13,14,17,18,19,20 [↑](#footnote-ref-39)
39. Uitspraken 9,12 [↑](#footnote-ref-40)
40. Uitspraken 1,2,8,15 [↑](#footnote-ref-41)