

Privacy en informationele privacy op de werkvloer

Privacy en informationele privacy op de werkvloer

Naast de grondwet, waarin voor iedereen het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer is neergelegd, zijn in arbeidsrelaties de volgende privacyregels van belang:

- Werkgever en werknemer hebben zich tegenover elkaar “als goed werkgever en werknemer” te gedragen. De werkgever dient de privacy van de werknemer te respecteren en van de werknemer mag worden verwacht dat hij zich inzet voor zijn werk en zich onthoudt van gedragingen die negatieve gevolgen hebben voor de reputatie en/of de bedrijfsvoering van de werkgever;
- De werkgever mag voorschriften uitvaardigen voor het verrichten van de arbeid en maatregelen nemen ter bevordering van de goede orde in de onderneming;
- Bescherming van persoonsgegevens is geregeld in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De Wbp is van toepassing als er sprake is van verwerking van persoonsgegevens. Werkgevers verwerken in het kader van de arbeidsrelatie veel persoonsgegevens van hun werknemers. Uit de Wbp blijkt gegevensverwerking in de arbeidsrelaties in ieder geval te zijn toegestaan
 - met ondubbelzinnige toestemming van de werknemer;
 - wanneer dat noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst;
 - wanneer dat noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigd belang van de werkgever.
- De ondernemingsraad heeft instemmingsrecht met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens en het gebruik van personeel volgsystemen.

Controle e-mail, internet etc.

De werkgever zal binnen zekere grenzen moeten toestaan dat de werknemer ook voor persoonlijke doeleinden gebruik maakt van de internetmogelijkheden die de werkgever biedt en hij zal zich moeten onthouden van maatregelen waarmee de privacy van de werknemer wordt geschonden, bijvoorbeeld door het lezen van persoonlijke e-mails. De werkgever zal echter bezwaar kunnen maken tegen overmatig privé gebruik en negatieve gevolgen (bijvoorbeeld het binnenhalen van virussen, naar buiten brengen van bedrijfsgevoelige informatie, bezoek aan verboden sites) willen voorkomen. Het verdient dan ook aanbeveling om aan het (privé)gebruik van de e-mail en internet faciliteiten op de werkplek regels te verbinden, de naleving daarvan te controleren en overtreding te sanctioneren. Bij het opstellen van een dergelijke regeling moet rekening worden gehouden met de Wbp (e-mail en internetgegevens zijn persoonsgegevens in de zin van de Wbp) en is instemming van de ondernemingsraad vereist.

Telefoon

Ook telefoongegevens van werknemers die geautomatiseerd worden verwerkt vallen onder de Wbp. Het opnemen van telefoongesprekken is ook verwerking van persoonsgegevens in de zin van de Wbp, “gewoon” meeluisteren kan schending opleveren van de privacy van de werknemer, maar is geen verwerking van persoonsgegevens. Meeluisteren is, mits beperkt tot het incidenteel beluisteren van zakelijke gesprekken en vooraf aangekondigd, toegestaan. Heimelijk meeluisteren en opnemen is in principe niet toegestaan, tenzij er sprake is van zeer bijzondere omstandigheden.

Cameratoezicht

Het plaatsen van een videocamera is toegestaan als het noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigd belang van de werkgever en als de privacy van de werknemer daardoor niet te veel wordt ingeperkt. Een voorbeeld van een gerechtvaardigd belang is de beveiliging van eigendommen van de werkgever. Het gebruik van de camera moet wel kenbaar zijn. Structureel heimelijk cameratoezicht is niet toegestaan, incidenteel heimelijk cameratoezicht kan in uitzonderlijke omstandigheden gerechtvaardigd zijn. Het niet kenbaar (heimelijk) gebruik maken van camera's op de werkvloer is strafrechtelijk verboden.

Voor het gebruik van cameratoezicht is instemming nodig van de ondernemingsraad. Dit is alleen anders wanneer de controle niet is gericht op alle of een groep van werknemers, maar op één enkele werknemer.

Alcohol en drugs

Het antwoord op de vraag of een werkgever arbeidsrechtelijke consequenties mag verbinden aan gebruik van cocaïne in de privé-sfeer is gegeven door de Hoge Raad in september 2007. In die kwestie had een werknemster van een hotel schriftelijk ingestemd met het beleid dat de werkgever aan haar werknemers voorschreef over drugsbeleid, inclusief het ondergaan van een test en verplichte behandeling bij een positief resultaat daarvan. De werknemster had een positieve uitslag van de test, beriep zich op het feit dat het drugsgebruik had plaatsgevonden in privé tijd en niet tijdens werktijd en weigerde medewerking te verlenen aan het volgen van een afkick programma. Zij werd vervolgens op staande voet ontslagen. De Hoge Raad constateert dat het strenge drugsbeleid van de werkgever weliswaar een inbreuk vormt op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer, maar vindt die inbreuk in dit geval geoorloofd: het belang van de werkgever bij het behoud van haar goede naam en aantrekkelijkheid voor haar gasten mag prevaleren boven dat van de werknemster om in haar vrije tijd cocaïne te gebruiken, nu ook in de vrije tijd gebruikte drugs het werk negatief kunnen beïnvloeden. Verder speelde een rol dat het ontslag niet alleen wegens de positieve drugstest, maar op grond van de combinatie van die test en de weigering om een rehabilitatieprogramma te volgen, was gegeven, terwijl zij bekend was met de strekking en de gevolgen van het strikte antidrugsbeleid.

Verdedigbaar is dat met een werknemer ook kan worden overeengekomen dat hij zich (onverwacht) op alcoholgebruik moet laten testen, als onderdeel van een alcohol beleid.

Onrechtmatig verkregen bewijs?

In de praktijk blijken de privacyregels niet altijd even goed te worden nageleefd. Dat betekent echter geenszins dat het bewijs dat wordt verkregen in strijd met de regels, door de werkgever niet zou mogen worden gebruikt, omdat het onrechtmatig is verkregen.

In civiele procedures staat de waarheidsvinding voorop en heeft de rechter een grote mate van vrijheid in de waardering van het bewijs. De rechter weegt de belangen van werkgever en werknemer tegen elkaar af en kijkt daarbij wel naar de privacy beginselen, maar ook naar het goed werknemerschap en goed werkgeverschap en de tussen werkgever en werknemer in de arbeidsovereenkomst of in gedragscodes vastgelegde afspraken. Naarmate de werknemer een ernstiger verwijt kan worden gemaakt van zijn gedragingen, zal de wijze waarop het bewijs daarvoor is verkregen een minder prominente rol spelen.