

# Webinar controle personeel

Chantal Grouls

Marleen Koeslag

Monique Hennekens

5 november 2020

# Webinarreeks controle van personeel en de AVG

## Webinar op 19 november 2020:

Toegangscontrole (aanwezigheidscontrole) personeel



## Webinar van vandaag:

Inzet van middelen om personeel te controleren



## Programma:

- Toetsingskader AVG en UAVG
- Inzet camera op de werkvloer
- Controle e-mail / internet op de werkvloer
- Controle zakelijke telefoon
- Controle via track and trace-systemen

# Toetsingskader AVG en UAVG

# Toetsingskader AVG en UAVG

## Het juridisch kader

- Juridisch kader: EVRM, Grondwet, AVG, UAVG en bijzondere regelgeving, zoals de Telecommunicatiewet en het Wetboek van Strafrecht
- **Uitgangspunt** AVG: Niet meer persoonsgegevens verwerken dan **noodzakelijk** om het **doel** van de verwerking te kunnen bereiken.

# Toetsingskader AVG en UAVG

## Wanneer is controle van personeel toegestaan?

Ofwel, *voordat* verwerking (controle) plaatsvindt, eerst bepalen:

- wat het **doel** is van de verwerking;
- of de verwerking **noodzakelijk** is om dat doel te bereiken;
- welke **grondslag** van toepassing is;
- of een **DPIA** moet worden uitgevoerd;
- hoe de gegevens passend kunnen worden **beveiligd**;
- of **instemming** van de **OR** nodig is;
- of het personeel voldoende is **geïnformeerd**;
- of nog andere vereisten uit AVG/UAVG aan de orde zijn.

# Toetsingskader AVG en UAVG

Doel

Wat is het doel van de controle?

Let op: niet te beperkte formulering!

→ Doel bepaalt omvang en wijze controle

→ Doelbinding

# Toetsingskader AVG en UAVG

## Noodzaak

De controle moet **noodzakelijk** zijn voor de beoogde doelen

**Noodzakelijkheid**: proportionaliteit en subsidiariteit

- het belang van inzet van het middel weegt zwaarder dan het beschermen van de privacy van de medewerker;
- er mag geen ander middel zijn om hetzelfde doel te bereiken dat minder ingrijpend is voor privacybelang medewerker (minder gegevensverwerking).



# Toetsingskader AVG en UAVG

## Grondslag

Geen controle zonder een grondslag: welke?

- AVG kent **zes** grondslagen.
- Eén daarvan is 'ondubbelzinnige toestemming'.  
→ **Let op:** niet zonder **risico** in een arbeidsrelatie!
- Gerechtvaardigd belang werkgever?  
→ Belangenafweging noodzakelijk!
- Uitvoering van overeenkomst  
→ De verwerking moet **noodzakelijk** zijn daarvoor

# Toetsingskader AVG en UAVG

## DPIA?

- Wat is een DPIA?
- Is een DPIA verplicht?
  - [lijst AP](#)
- DPIA is verplicht bij:
  - Grootschalige of stelselmatige controles van werknemers (bv. cameratoezicht, track and trace systemen, controle email-en internetgebruik)
  - Heimelijk onderzoek

# Toetsingskader AVG en UAVG

## DPIA

Hoe voer je een DPIA uit?

- Wie voert uit?
- Gebruik model (bijv. [Rijksoverheid/Norea](#))
- bij uitvoeren DPIA moet de FG worden betrokken
- OR betrekken?

Hoog restrisico?

→ Voorafgaande raadpleging AP

# Toetsingskader AVG en UAVG

## Beveiliging

### **Risicogericht beveiligingsniveau** (art. 32 AVG)

**Passende** technische en organisatorische maatregelen tegen verlies of onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens

**Passend:** [Richtsnoeren AP](#)

→ De gegevensverwerking opgenomen in het beveiligingsbeleid?

→ Ook onderdeel van de DPIA

# Toetsingskader AVG en UAVG

## OR

**Vooraf** instemming OR vereist:

- Regeling over verwerking persoonsgegevens;
- Regeling over personeel volgsystemen.



# Toetsingskader AVG en UAVG

## Informatieplicht

**Informatieplicht** werkgever voor inzet controlemiddel:

- duidelijk, specifiek en informierend
- denk aan Protocol/Regeling voor gebruik van middelen en de controle daarvan
- Wat mag wel en vooral wat mag niet?
- Ook arbeidsrechtelijke werking: sanctie op niet-naleving opnemen in Protocol/Regeling
- Let ook op: bewustwording personeel

# Heimelijke controle toegestaan?

Nee, tenzij...

Voorgaande voorwaarden **én** aanvullende voorwaarden:

- Er moet een redelijke verdenking zijn van strafbaar feit of verboden handelingen
- andere maatregelen boden geen soelaas
- heimelijke controle is incidenteel
- altijd een **DPIA!**
- **achteraf** informeren over heimelijke controle

# Camera-inzet



# Inzet camera op de werkvloer

## Denk aan het toetsingskader

- Inbreuk op privacy zo gering mogelijk
  - gericht, incidenteel, kortstondig
  - niet op 'onnodige' plekken filmen
  - geen geluid filmen
- gerechtvaardigd belang werkgever
- cameratoezicht moet noodzakelijk zijn
- voorafgaande **DPIA**, instemming **OR** en informatieplicht
- **Bewaartermijn**: max. vier weken, tenzij legitieme reden om langer te bewaren

# Inzet camera op de werkvloer

## POLLVRAAG

Mag een werkgever bewakingsbeelden gebruiken voor het beoordelen van het functioneren van werknemers?

JA?

NEE?



# Inzet camera op de werkvloer

## POLLVRAAG

**Vraag:** Mag werkgever bewakingsbeelden gebruiken voor het beoordelen van functioneren van werknemers?

**Antwoord: Nee**

- Doel bewakingscamera: beschermen of beveiligen van personeel en eigendommen
- Doel is niet verenigbaar met gebruik voor de beoordeling van werknemers
- Zie [website AP](#)

# Inzet camera op de werkvloer

## POLLVRAAG

Mag werkgever een verborgen camera inzetten voor trainingsdoeleinden?



JA?

NEE?

# Inzet camera op de werkvloer

POLLVRAAG

**Vraag:** Mag een werkgever een **verborgen** camera inzetten voor trainingsdoeleinden?

**Antwoord:** Nee

- Doel = training
- Noodzaak voor **verborgen** camera? Nee!
- Wanneer zou verborgen camera kunnen:
  - Bij diefstal, fraude of sabotage
  - Alleen tijdelijk
  - Denk aan de DPIA = verplicht!

Zie [website AP](#)

# Inzet camera op de werkvloer

## Rechtspraak

Gerechtshof 's-Hertogenbosch 14 november 2019  
[ECLI:NL:GHSHE:2019:4092](#)

## Onrechtmatige inbreuk privacy versus waarheidsvinding

Hof laat **heimelijk** gemaakte **camerabeelden** toe in ontslagzaak, want:

- Een serieus te nemen verdenking van diefstal
- Eerdere maatregelen geen effect
- Beperkte periode
- Gerichte plaatsing camera

**Conclusie:** verborgen camera gerechtvaardigd en proportioneel

# Controle e-mail en internetgebruik

# Controle e-mail en internetgebruik

## Denk aan het toetsingskader

- Stel voorwaarden aan het gebruik
  - Beschrijf doelen controle, bijv.:
    - toegang e-mail bij afwezigheid voor continuïteit
    - beveiliging systemen
  - Controle
    - eerst geaggregeerd en steekproefsgewijs
    - bij reden tot verdenking: gericht, kortstondig en géén privé e-mail
  - **DPIA**, instemming **OR** en informatieplicht
- een protocol e-mail en internetgebruik is raadzaam!



# Controle e-mail en internetgebruik

## POLLVRAAG

Mag werkgever de zakelijke e-mail lezen als werknemer afwezig is?

- JA, dat mag altijd
- JA, dat mag als de werknemer het weet
- Dat mag alleen als de werknemer toestemming geeft



# Controle e-mail en internetgebruik

## POLLVRAAG

**Vraag:** Mag werkgever de zakelijke e-mail lezen als werknemer afwezig is?

**Antwoord:** JA, dat mag als de werknemer het weet

### NB:

- het doel van het lezen moet vastliggen
- alleen de voor het doel noodzakelijke e-mails mogen gelezen worden
- privé e-mails mogen niet gelezen worden

# Controle e-mail en internetgebruik

## Rechtspraak

Kantonrechter Amsterdam 14 juli 2020,  
[ECLI:NL:RBAMS:20203452](#)

### Doorzoeken mailbox werknemer

*"18. Zoals [werknemer] terecht stelt had [werkgever] **zonder concrete verdenking, zonder vooraankondiging of toestemming, geen recht** zijn gehele **e-mailbox** tot het jaar 2016 door nota bene een eigen werknemer (...) **te laten doorzoeken**. Als zij op zoek was naar lopende projecten, zoals zij stelt, valt niet in te zien waarom zij de mailbox ook over de jaren 2016, 2017 en 2018 heeft doorzocht. **Deze inbreuk op de privacy van [verweerder] is in strijd met artikel 8 EVRM (...)"***

# Controle e-mail en internetgebruik

Kantonrechter Amsterdam 14 juli 2020 (vervolg)

*"23. Ten aanzien van het gevraagde bedrag uit hoofde van de privacy schending geldt dat een inbreuk op het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer in beginsel onrechtmatig is, behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond. (...) Van een rechtvaardigingsgrond is dan ook geen sprake.*

*Een **bedrag van € 10.000,00** komt gelet op de grove privacy schending billijk voor. (...)"*

# Controle e-mail en internetgebruik

## Rechtspraak

Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden 3 november 2020,  
[ECLI:NL:GHARL:2020:8890](https://ecli.nl/GHARL:2020:8890)

*“3.4 (...) ook privéberichten die vanuit een zakelijk e-mailaccount (van de werkgever) verstuurd worden door een werknemer onder de bescherming van artikel 8 **EVRM** vallen (...). Het **inzien van die communicatie** levert een **schending** van het recht op **privacy** op, die **slechts gerechtvaardigd** is als daar een **legitieme reden** voor is en aan vereisten van **proportionaliteit en subsidiariteit** is voldaan.”*

Zie [hier](#) voor het betreffende vonnis van de rechtbank Amsterdam

# Controle e-mail en internetgebruik

Casus: controle van e-mailverkeer en filteren internetverkeer

Werkgever wil e-mail- en internetverkeer monitoren

**Doel:** bescherming systemen (voorkomen malware)

**Wijze waarop:**

- SSL-inspectie en web-filtering tool **na** waarschuwing melding óf:
- preventief onderzoek gericht op 'indicators of compromise' **zonder** waarschuwing melding

→ Mag dit en zo ja, wat moet geregeld worden?

# Controle e-mail en internetgebruik

Casus: controle van e-mailverkeer en filteren internetverkeer

Denk aan het **toetsingskader**:

- Grondslag?
- Noodzakelijk voor het doel?
  - Proportionaliteit en subsidiariteit
- **DPIA** uitvoeren en maatregelen treffen
- Beveiliging
- **OR** betrekken en instemming vragen
- Informeren werknemers



Vragen?



## Contact

Chantal Grouls

024 – 382 83 42

c.grouls@hekkelman.nl

Marleen Koeslag

024 – 382 83 52

m.koeslag@hekkelman.nl

Monique Hennekens

024 – 382 83 29

m.hennekens@hekkelman.nl

