

privacy op de werkplek

Gerrit-Jan Zwenne
7 november 2008



Universiteit Leiden

BIRD & BIRD

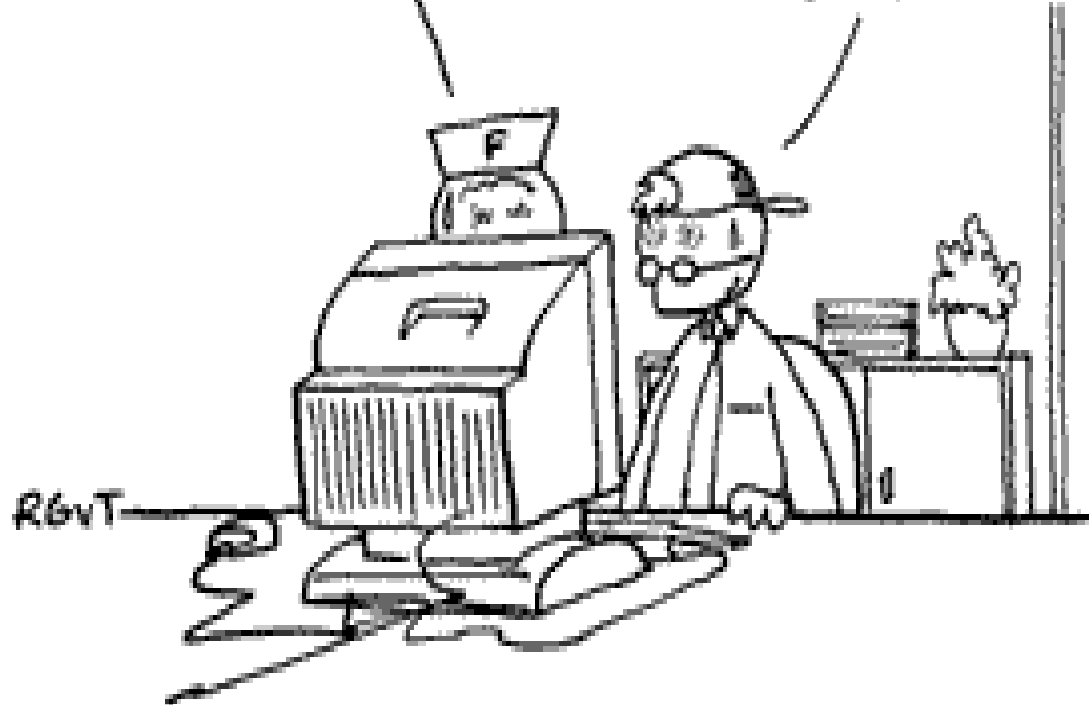


FOKKE & SUKKE

CONTROLLEREN HET SURFGEDRAG VAN HUN WERKNEMERS

WAT BEN GOORLAP, DIE
DE VRIES !!

NOU! GISTEREN BEZOCHT HIJ
DEZE SITE OOK AL DRIE UUR
ACHTER ELKAAR !!



WWW.RINCOOLIFES

EVRM & GW

- Europees Verdrag Rechten v/d Mens
 - recht op respect voor privéleven, familie en gezinsleven, woning en correspondentie
 - NJ 1993, 400 (Niemiets)
 - NJ 1997, 506 (Halford)
- Grondwet
 - recht op eerbiediging persoonlijke levenssfeer
 - brief-, telefoon- en telegraafgeheim
 - HR 19 januari 1987, NJ 1987, 928 (Edamse Bijstandsmoeder)

it would be too restrictive to limit the notion to an "inner circle" in which the individual may live his own personal life as he chooses and to exclude therefrom entirely the outside world not encompassed within that circle.

telephone calls made from business premises as well as from the home may be covered by the notions of 'private life' and 'correspondence' within the meaning of Article 8 (1) ECRM

[er moet] een recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer [...] worden aanvaard, dat aansluit bij vergelijkbare ontwikkelingen in andere landen en dat naar zijn inhoud mede wordt bepaald door artikel 8 EVRM, waarvan moet worden aangenomen dat het ook werking heeft tussen de burgers onderling.

"het kabinet [is] van oordeel dat er behoefte bestaat aan een sterkere doorwerking van het communicatiegrondrecht in de verhoudingen tussen burgers onderling."

"uit de arbeidsverhouding [...] vloeit [voort] dat een werknemer bepaalde aanspraken op bijvoorbeeld respect voor zijn persoonlijke levenssfeer en zijn recht op vertrouwelijke communicatie, opgeeft in een arbeidsrelatie."

Een werknemer levert deze aanspraken echter niet volledig in. Ook tijdens werktijd moet een werknemer relaties met anderen kunnen onderhouden, onder meer door communicatie zonder inmenging door de werkgever."

"controlemaatregelen door de werkgever met betrekking tot emailgebruik van werknemers zijn overigens alleen wederrechtelijk in de zin van deze bepalingen wanneer sprake is van kennelijk misbruik van de controlemiddelen door de werkgever."

*Kamerstukken II,
27460, nr 2, p. 50-51*

verwerkingsgronden

- uitvoering van overeenkomst
 - arbeidsovereenkomst
- ter behartiging van gerechtvaardigde belang werkgever...
 - voorkomen overbelasting netwerk, zorg voor goede werksfeer, etc
- tenzij belang van werknemer prevaleert...
 - waarborgen...
- ondubbelzinnige toestemming
 - in arbeidsverhoudingen niet vanzelfsprekend

verzamelen

- verkgever mag alleen persoonsgegevens verzamelen voor een doel dat...
 - welbepaald is
 - dus niet “*verantwoorde bedrijfsvoering*” maar bijv. “*..om de veiligheid van het netwerk te waarborgen en toe te zien op een zorgvuldig gebruik daarvan*”
 - en gerechtvaardigd, én uitdrukkelijk omschreven
 - van te voren vastgelegd
 - in Gedragscode, Company Policy...

verzameldoelen computer-systemen

- controle op en beveiliging van het netwerk
 - ondersteuning van goede werking computersysteem
- sorteren en herstellen van bestanden
- aanmaken backups
- enz.

Artikel 33. Computersystemen

1. Artikel 27 van de wet is niet van toepassing op verwerkingen die uitsluitend zijn gericht op het onderhoud, het beheer, de beveiliging, het gebruik en de goede werking van computersystemen of computerprogramma's binnen de organisatie van de verantwoordelijke, voor zover deze verwerkingen voldoen aan de in dit artikel vermelde eisen.

2. De verwerking geschiedt slechts voor:

- a. de controle op en de beveiliging van de computersystemen of computerprogramma's;
- b. de ondersteuning van de goede werking van de computersystemen of computerprogramma's;
- c. het sorteren en herstellen van (tussen)bestanden;
- d. het aanmaken van reservekopieën van (tussen)bestanden;
- e. het beheer van de systemen of programma's.

3. Geen andere persoonsgegevens worden verwerkt dan:

- a. gegevens met betrekking tot het gebruik van de programmatuur;
- b. technische gegevens ter bevordering van een historisch onderzoek;
- c. historische gegevens;
- d. gebruikersgegevens.

4. De persoonsgegevens worden slechts verstrekt aan:

- a. degenen, waaronder begrepen derden, die zijn belast met of leiding geven aan het systeem-, gegevensbeheer of applicatiebeheer of die daarbij noodzakelijk zijn betrokken;
- b. anderen, in de gevallen bedoeld in artikel 8, onder a, c en d, en artikel 9, derde lid, van de wet.

5. De persoonsgegevens worden verwijderd uiterlijk 6 maanden nadat zij zijn verkregen, tenzij de persoonsgegevens noodzakelijk zijn ter voldoening aan een wettelijke bewaarplicht.

doelbinding en bewaren

- de verwerking niet onverenigbaar met de verzameldoeleinden
- en de gegevens mogen niet langer bewaren dan nodig
 - login-gegevens: 6 mndn
 - Art. 33 Vb

nl

DEN HAAG, 18 APRIL 2003. De IND bewaart alle e-mails van zijn werknemers voor onbepaalde tijd. Dat is in strijd met het privacy-reglement van het ministerie van Justitie, waarvan de IND onderdeel is.

De ondernemingsraad (OR) van de dienst heeft onlangs vragen gesteld aan de directie van de IND over de bescherming van persoonsgegevens van de ongeveer 3.500 medewerkers. Dit gebeurde naar aanleiding van een onderzoek naar het e-mailgebruik van een aantal medewerkers van de IND, die zich niet aan de richtlijnen voor e-mailgebruik zouden houden. Bij dit onderzoek werd de inhoud van e-mails tot ruim twee jaar terug bekeken. Het zogeheten Privacyreglement e-mail en internetgebruik van Justitie, dat in samenspraak met de OR is opgesteld, zegt echter dat „de inhoud van e-mails niet wordt geregistreerd” en dat een bewaartermijn van een maand wordt gehanteerd. De directie van de IND geeft in een interne notitie toe dat „ten behoeve van de bedrijfsvoering dagelijks een back-up wordt gemaakt van het totale e-mailverkeer binnen de IND”. Hieraan is geen bewaartermijn gekoppeld, staat in de notitie.

Art. 9 en 10 WBP

transparantie

- werkgever
 - meldingsplicht
 - vrijstelling voor voor verwerkingen t.b.v. computers en netwerken, performance etc
 - inlichtingenplicht
- werknemer
 - kennisnemingsrecht
 - verbeteringsrecht
 - verzetsrecht
 - zg. opt-out

Art. 27 – 28 WBP

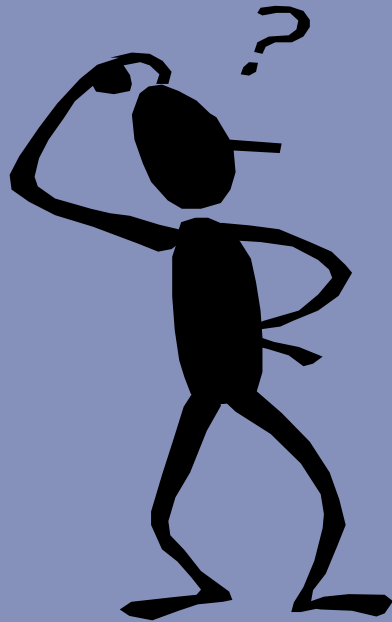
Art. 32 - 35 Vrijst.B

Art. 33- 34 WBP

Art. 35- 36, 40 en 43 WBP

heimelijke waarneming

- géén vrijstelling!
- voorafgaand onderzoek CBP
- heimelijk geïnstalleerde monitoringsoftware
 - spyware...?



Art. 31(1)*b* WBP

Art. 4.1 BUDE



Boek 7 Titel 10 BW

- werkgever en werknemer moeten zich t.o.v. elkaar gedragen als goed werkgever en werknemer
- werkgever mag
 - voorschriften geven voor verrichten van arbeid
 - maatregelen nemen ter bevordering goede orde

Art. 7:660 BW

Art. 7:611 BW

kantonrechters

- gebruik werkgevers e-mail-faciliteiten impliceert niet prijsgeven vertrouwelijke (privé) karakter van e-mail berichten
 - Ktr. 16 sept. 1998, *NJ-kort* 1998, 83
- controle privé gebruik mag
 - Ktr. 30 sept 1999, *Praktijkgids* 1999, 5365
- zekere 'privétisering' van werkplek is aanvaard
 - Ktr. H'lem, 16 juni 2000, *JAR* 2000, 170
- hoge telefoonrekening door seks-sites, dus ontbinding zonder vergoeding
 - Ktr. Hilversum, 6 sept. 2000 *JAR* 2000, 216
- buitensporig (intolerabel) e-mailgebruik, dus ontbinding
 - Ktr. Emmen, 29 nov. 2000, *JAR* 2001, 4
- bedrijfsapparatuur niet bedoeld voor privé doeleinden
 - Ktr. Sittard, 3 dec. 2001, zknr. 101435

gedragscodes

- géén gedragscode, en géén waarschuwing, dus géén ontbinding...!
 - Ktr. Utrecht, 13 juli 2000 *JAR* 2000, 199
- geen handhaving, géén ontbinding
 - Ktr. Apeldoorn, 6 september 2000 *JAR* 2000, 212
- géén gedragscode en geen waarschuwing, wél ontbinding (smakeloze plaatjes...)
 - Ktr. Utrecht, 20 nov. 2000, *JAR* 2001, 7
- géén gedragscode, wél disciplinair onderzoek
 - Rb R'dam, 29 maart 2001, *ELRO* AB0812
- volledig verbieden van niet-zakelijk communicatie kan niet, ook niet in gedragscode
 - Ktr. A'dam, 26 april 2001 *JAR* 2001, 101
- niet naleving internetprotocol is dringende reden
 - Ktr H'lem 4 augustus 2005 *LJN* AU2880
- onvoldoende bewijs van waarschuwing, geen reden voor ontslag
 - Rb Utrecht 11 maart 2002 *LJN* AE0936

arbeidsomstandigheden-regeling

- zonder medeweten van werknemer mag géén gebruik worden gemaakt van 'kwalitatief of kwantitatief controlemechanisme'

WOR

- instemmingsrecht ondernemingsraad
 - voorzieningen gericht op zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op van in de onderneming werkzame personen
 - personeelsvolgsysteem
 - regeling omtrent verwerken en bescherming van persoonsgegevens van in de onderneming werkzame personen
- géén controle op communicatie (e-mail of anders) tussen or-leden *als zodanig*

WvSr

- computervredebreuk
- illegaal aftappen
- ontoegankelijk maken gegevens
- heimelijk cameratoezicht
- enz.



Art. 138a Sr

Art. 139a-e Sr

Art. 139f Sr

Art. 161septies Sr

Art. 161sexies Sr

Art. 441b Sr

Art. 350a-b Sr

Art. 374bis Sr



FME CWM

VNO NCW

Surfen op de werkplek

Voorbeeldproto- col: privacy bij internet- en email-gebruik

D

it voorbeeld-
protocol is
ontwikkeld voor
ondernemings-
raden. Het dient
als hulpmiddel
om afspraken te
maken over
bescherming
van de privacy
bij internet- en
email-gebruik in
het bedrijf.

www.bondgenoten.fnv.nl



cnv Vakcentrale
0900-2684636

Modelgedragscode internet - en e-mailgebruik

Denaam onderneming....., gevestigd teplaats.....

Gelet op

Artikel 7:611 en 7:660 van het Burgerlijk Wetboek

De Wet Bescherming Persoonsgegevens

.....k en l Wet op de ondernemingsraden

.....eming) en haar werknemers zich ten opz
.....een goed werknemer (art. 7:611 BW).

.....st Gestelde Vragen > Zoeken

J.H.J. Terstegge

Regels voor controle op
e-mail en internetgebruik
van werknemers

Goed werken in netwerken

COLLEGE BESCHERMING PERSOONSGEGEVENS

whistleblowing



§301(4) SOX

“Each audit committee shall establish procedures for the receipt, retention and treatment of complaints received by the issuer regarding accounting, internal accounting controls or auditing matters; and the confidential, anonymous submission by employees of the issuer of concerns regarding questionable accounting or auditing matters”

doorgifte

§301(4) SOX

“Each audit committee shall establish procedures for the receipt, retention and treatment of complaints received by the issuer regarding accounting, internal accounting controls or auditing matters; and the confidential, anonymous submission by employees of the issuer of concerns regarding questionable accounting or auditing matters”

- multinationals met notering aan NYSE of NASDAQ
 - Ahold, Shell, ING, Reed, TNT, ABN etc.
 - Walt Disney, etc.
- doorgifte anonieme meldingen over (vermeende) mistanden naar de VS

mag dat?

verwerkingsgronden

- uitvoering van overeenkomst
 - arbeidsovereenkomst...?
- voldoen aan wettelijke verplichting
 - is §301(4) wettelijke verplichting i.d.z.v. art. 8 c Wbp..?
- behartiging van gerechtvaardigde belang
 - waarborgen integriteit van de onderneming, voldoen aan (buitenlandse) wetgeving
 - ...tenzij belang van werknemer prevaleert
 - anoniem melden...?
 - bijzondere gegevens..?

corporate governance code

*"The management board shall ensure that employees have the possibility of reporting alleged irregularities of a general, operational and financial nature in the company to the chairman of the management board or to an official designated by him, without jeopardising their legal position
Alleged irregularities concerning the functioning of management board members shall be reported to the chairman of the supervisory board. The arrangements for whistleblowers shall in any event be posted on the company's website"*

randvoorwaarden

- plichten onderneming
 - informatieplicht
 - art. 34 Wbp
- rechten werknemers
 - kennisnemingsrecht
 - art. 35 Wbp
- bewaren
 - twee maanden
 - tenzij disciplinaire maatregelen
 - tegen melder (valse melding)
 - tegen gemelde (gegronde melding)
- zorgvuldigheid
 - nauwkeurig en juiste informatie
 - voortvarende afhandeling
 - derde partij inschakelen
 - klachtenregeling

opschorten zolang nodig om bewijsmateriaal veilig te stellen o.g.v. art. 43 e Wbp

vragen?

< <http://zwenneblog.weblog.leidenuniv.nl> />

