

Help! De baas bespioneert me

Zeker nu we massaal thuiswerken kan je werkgever behoefte hebben aan wat meer controle. Maar hij mag niet zomaar ongevraagd je gangen nagaan en bijvoorbeeld je e-mail- en surfgedrag volgen. Want privacy is een grondrecht, ook op de (thuis)werkvloer.

Door Heidi Klijnen

Iedereen belt of mailt weleens privé tijdens het werk. Dat vindt vast niemand een probleem. Maar wat als je werkgever vermoedt dat je uren aan het internetshoppen bent? Of je thuiswerkdag regelmatig onderbreekt voor een Netflix-serie? Of die vermoedens nu gegrond zijn of niet, je baas mag niet zomaar controlemiddelen inzetten.

Zo moet hij zich in de eerste plaats houden aan de privacy-wetgeving. Die is vastgelegd in de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Ook moet hij vooraf aangeven dat je gecontroleerd kunt worden, bijvoorbeeld door dit in een bedrijfsreglement vast te leggen en dat regelmatig onder de aandacht te brengen van de werknemers. En er moet instemming zijn van de ondernemingsraad van het bedrijf, als die er is.

Op Zalando

Maar dan nog mag hij niet zomaar je mail- en surfgedrag volgen. 'Daarvoor moet er sprake zijn van een zogenoemd gerechtvaardigd belang', zegt arbeidsrechtadvocaat Suzanne Meijers, auteur van het boek *Geen gedoe met personeel*. 'Je werkgever moet bijvoorbeeld stevige vermoedens

hebben dat je regelmatig pornosites bezoekt onder werktijd of een groot deel van je werktijd doorbrengt op Zalando. Maar dan nog moet hij dat eerst met je bespreken.'

Camera's in de zaak

Dat gaat niet altijd goed. Dat blijkt ook uit een rechtszaak die in 2020 diende bij de rechtbank Amsterdam. In deze zaak had een werkgever een medewerker opgedragen door de e-mails van een collega te struinen. Zonder diens toestemming. Er was op dat moment al sprake van een arbeidsconflict en volgens de werkgever was inzage nodig 'om zich een beeld te kunnen vormen van allerlei lopende projecten'. Maar daar maakte de rechter korte metten mee. Volgens hem was hier sprake van een grove inbreuk op de privacy van de werknemer. De werkgever moest de getroffen werknemer hiervoor een schadevergoeding betalen van €10.000.

Er zijn werkgevers die nog een stapje verder gaan dan het chec-

Een verborgen camera mag alleen in uitzonderlijke gevallen, zoals bij vermoeden van fraude.



ken van e-mails en surfgedrag. Zo hing de baas van horecamedewerker Angela* camera's op in de zaak. 'Hij zegt dat dit voor onze veiligheid is, maar ondertussen krijgen we regelmatig feedback op ons functioneren. Die camera's geven ons juist een onveilig gevoel.'

Wat deze baas doet, kan volgens Meijers volstrekt niet door de beugel. 'Als het echt noodzakelijk is, kan hij weliswaar camera's inzetten om veiligheidsredenen, maar hij mag die beelden dan alleen voor dat doel gebruiken. Met die camera's pleeg je namelijk een grote inbreuk op de privacy van werknemers.'

Werkgever is strafbaar

Een verborgen camera mag alleen in zeer uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld als er vermoeden is van fraude of diefstal. 'Als er geen sprake is van een strafbaar feit, is de werkgever zelfs strafbaar wanneer hij het cameratoezicht verborgen houdt. Hij is ook verplicht verborgen cameratoezicht te melden bij de toezichthouder Autoriteit Persoonsgegevens. Bij mijn weten gebeurt dit vaker niet dan wel.' Wat ook nooit mag is camera's plaatsen in de wc of in een kleedkamer; die inbreuk is te groot. 'Dus ook niet als je als werkgever vermoedt dat daar cocaïne wordt gesnoven.'

Maar wat als Angela en haar

CONTROLE CHECKLIST

Mag je baas je e-mails en surfgedrag controleren of camera's ophangen? Hoe vaker het antwoord nee is, hoe sterker je staat.

● Heeft je werkgever vooraf laten weten dat hij dit kan doen, bijvoorbeeld in een bedrijfsreglement?

● Heeft je werkgever de regels voldoende onder de aandacht gebracht?

● Heeft de ondernemingsraad ermee ingestemd?

● Heeft je werkgever eerst op andere, minder ingrijpende manieren geprobeerd hetzelfde doel te bereiken, bijvoorbeeld door in overleg te gaan?

● Is er een gerechtvaardigd belang voor de controle, bijvoorbeeld het bezoeken van verboden sites of disfunctioneren door overmatig internetgebruik?

● Weegt de inbreuk op jouw privacy zwaarder dan het belang van je werkgever?

collega's toestemming hadden gegeven voor het cameratoezicht. 'Vanwege de gezagsverhouding is alleen toestemming niet voldoende', zegt Meijers. 'Een werknemer zal immers snel geneigd zijn in te stemmen, omdat hij de arbeidsverhoudingen niet op scherp wil zetten. Maar ik zou dit zeker bespreken met de ondernemingsraad, als je bedrijf die heeft.'

Zwaar geschat

Bij alle genoemde controlemiddelen geldt dat het niet uitmaakt of je thuiswerkt of bijvoorbeeld op kantoor. Je baas mag dus niet opeens strenger gaan checken wat je doet omdat je thuiswerkt. Vaak is dat 'zware geschat' ook helemaal niet nodig. Waarschijnlijk werkt het voor alle partijen beter – en motiverender – als je samen duidelijke afspraken maakt over het werk dat gedaan moet worden en hoe dat moet gebeuren.

Ook Meijers is daar voorstander van. 'Tijdens de eerste lockdown vroegen werkgevers mij regelmatig wat er toegestaan is bij de controle van thuiswerkende collega's. Maar dat komt nu steeds minder voor. Ik denk dat we er allemaal wat meer aan gewend zijn nu en zien dat het goed gaat.' □

**Angela is om privacyredenen een gefingeerde naam. Haar echte gegevens zijn bekend bij de redactie.*

'De camera's, die er voor onze veiligheid zouden zijn, geven ons juist een onveilig gevoel'