

# MASTER'S THESIS

Onder toezicht

De juridische grenzen van werkgevers toezicht bij het thuiswerken

Soltani, F.

**Award date:**

2023

**Awarding institution:**

Department of Private Law

[Link to publication](#)

## General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

## Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at:

[pure-support@ou.nl](mailto:pure-support@ou.nl)

providing details and we will investigate your claim.

Downloaded from <https://research.ou.nl/> on date: 05. Dec. 2023

Open Universiteit  
[www.ou.nl](http://www.ou.nl)



# Onder Toezicht

*De juridische grenzen van werkgevers toezicht bij het  
Thuiswerken*



Naam: Faranak Soltani  
Datum: 22 december 2022  
Aantal woorden: 14000 woorden  
Cursus: Scriptie RM 9906  
Studentnr.: 851956555  
Scriptiebegeleider: mr. dr. Anne Berlee  
Examinator: Prof. mr. Jac Rinkes

<b>Voorwoord</b>	<b>2</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>3</b>
<b>2. Het recht op privacy; het juridische kader</b>	<b>5</b>
2.1. De definitie en reikwijdte van het recht op privacy	5
2.2. Artikel 10 GW	6
2.3. Artikel 8 EVRM	7
2.4. De beperkingsvoorwaarden conform artikel 8 lid 2 EVRM	8
2.5. AVG en UAVG in de arbeidsrelatie	10
2.6. Conclusie	11
<b>3. Artikel 7:660 BW en artikel 7:611 BW</b>	<b>12</b>
3.1. Het instructierecht conform artikel 7:660 BW	12
3.2. Goed werkgever- en werknemerschap conform artikel 7:611 BW	13
3.3. Niet-nakoming van de instructies van de werkgever	14
3.4. Conclusie	15
<b>Hoofdstuk 4 Verschillende controlemogelijkheden</b>	<b>17</b>
4.1. Telefoon controle	17
4.2. Cameratoezicht	19
4.3. Internet- en email controle	21
4.4. Analyse van de rechtspraak	23
4.5. Conclusie	25
<b>Hoofdstuk 5 Conclusie</b>	<b>26</b>
<b>Jurisprudentie- en literatuurlijst</b>	<b>29</b>

## Voorwoord

---

Beste lezer,

Deze masterscriptie vormt de afsluiting van de master Rechtsgeleerdheid, profiel Privaatrecht aan de Open Universiteit. Sinds mijn bachelor bleek al snel dat mijn interesse in het arbeidsrecht kwam te liggen. Zowel in mijn bachelor als in mijn pre-master heb ik er dan ook voor gekozen om mijn scripties over onderwerpen met betrekking tot het arbeidsrecht te schrijven. Tijdens mijn master heb ik ook het vak Gegevensbescherming: de AVG en de UAVG gevolgd. Geïnspireerd door dit vak en door de omstandigheden gecreëerd door de pandemie heb ik de keuze gemaakt om mijn scriptie toe te wijden aan dit onderwerp. Naar mijns inziens is dit onderwerp cruciaal binnen het Nederlandse arbeidsrecht. Middels het schrijven van deze scriptie heb ik getracht een bijdrage te leveren aan het Nederlandse arbeidsrecht.

Mijn dank gaat uit naar mijn scriptiebegeleidster, Anna Berlee, die mij altijd van goede feedback voorzag, maar vooral vertrouwen had in mij wanneer ik dit zelf niet had. Als laatst wil ik mijn vriend, familie en vrienden bedanken voor hun steun de afgelopen periode. In het bijzonder wil ik mijn broer Jamaseb Soltani bedanken voor zijn wijsheid, hulp en motivatie die hij mij door de loop van de jaren heen heeft verleend.

In 2019 is mijn vader overleden. In een van onze laatste gesprekken heeft hij mij verteld hoe trots hij op mij was en dat ik mijn master hoe dan ook moest afronden. Deze scriptie draag ik met alle liefde op aan hem.

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

22 december 2022,

Faranak Soltani

## 1. Inleiding

---

Jasmin is ruim 3 jaar werkzaam als beslismedewerker bij de Immigratie- en Naturalisatiedienst (hierna: IND). Ze werkt er met veel plezier en heeft het gevoel echt onderdeel te zijn van de organisatie. Met de opkomst van de Covid-19 pandemie (hierna: corona) was zij verplicht om volledig thuis te werken. Nu het thuiswerkadvies van de overheid is komen te vervallen heeft haar manager aangegeven dat zij nog steeds volledig thuis mag werken, aangezien het werken op kantoor niet verplicht is. Jasmin dient wel één keer in de twee weken naar kantoor te komen voor het 'sociale aspect.' Kort na deze mededeling krijgt Jasmin een melding op haar laptop. Uit de melding blijkt dat de werkomgeving van de IND geupdate zal worden. De melding geeft aan dat met het nieuwe systeem alle communicatie en activiteiten op de laptop kunnen worden gemonitord, zo kan ook de camera worden aangezet. Jasmin is niet blij met deze update. Door de update heeft Jasmin het gevoel dat zij bekeken wordt, ook heeft zij het gevoel dat de werkgever haar niet vertrouwt.<sup>1</sup> Waarom is het mogelijk voor de werkgever om met alles mee te kijken, heeft zij dan niet gewoon recht op privacy? Maar ook vraagt zij zich af of zij een keuze krijgt, kan zij het monitoren weigeren op grond van haar recht op privacy?

Bovenstaande vragen zoals Jasmin die stelt in de casus, zijn reële vragen die zwaar kunnen wegen voor een werknemer. In dit onderzoek zal ik aan de hand van bovenstaande casus onderzoeken hoe de privacybescherming van de werknemer met betrekking tot thuiswerken geregeld is in Nederland. Mijn onderzoeksvraag luidt als volgt:

*“In hoeverre wordt een werknemer beschermd door het recht op privacy waar het gaat om het controleren van de werknemers e-mail- en internetgebruik en het uitvoeren van een cameracontrole door de werkgever voor gevallen die niet in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd?”*

De afgelopen twee jaar is Nederland in de ban geweest van corona. Corona heeft veel impact gehad op de mentale gezondheid van de Nederlandse maatschappij, maar ook op de economie en de arbeidsmarkt. De arbeidsmarkt was op meerdere aspecten veranderd. Zo werden werknemers verplicht om volledig thuis te werken, zich structureel te laten testen en te laten vaccineren.<sup>2</sup> Door het thuiswerken vervaagt de grens tussen werk en privé nog verder. De behoefte van de werkgever om de werknemer te controleren neemt toe. Uit onderzoek is gebleken dat 13% van de thuiswerkers door de werkgever wordt gemonitord met software die toetsenbordaanslagen en muiskliks registreert.<sup>3</sup> Maar ook software die regelmatig aan werknemers vraagt hun aanwezigheid te bevestigen, apps die gezondheid meten en die camera's inschakelen.<sup>4</sup> Dit soort apps worden geïmplementeerd in het werksysteem. Maar valt het implementeren van dit soort apps onder het instructierecht van de werkgever? Het inzetten van dit soort apps doet wel de nodige vragen rijzen met betrekking tot de privacy van de werknemer.

In de arbeidsrelatie tussen werkgevers en werknemers zijn er vooral belangen die tegengesteld zijn. Zo kan gedacht worden aan de behoefte van de werkgever om werknemers te controleren. Anderzijds hebben werknemers het gevoel dat zij door de werkgever worden aangetast in hun privacy. Met dit onderzoek zal vast worden gesteld wat er onder het instructierecht van de werkgever valt en in hoeverre de werknemer hiervan kan afwijken. De vraag dat hier rijst is: wat is de verhouding tussen het instructierecht van de werkgever en het recht op privacy van de werknemer. Ik zal aan de hand van bovenstaande casus onderzoeken hoe de privacybescherming van de werknemer geregeld is in Nederland. Ook onderzoek ik in welke gevallen het recht op privacy van de werknemer het instructierecht van de werkgever overheerst.

---

<sup>1</sup> Stanton & Stam 2006, p. 74 en 75.

<sup>2</sup> 'Innovation for life', 2020, p.9.

<sup>3</sup> 'Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden', cnv.nl, geraadpleegd 10 december 2022.

<sup>4</sup> 'Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden', cnv.nl, geraadpleegd 10 december 2022.

In deze scriptie wordt er gebruik gemaakt van de juridisch dogmatische methode. Dit houdt in dat er een combinatie wordt gemaakt van literatuur- en jurisprudentieonderzoek, maar ook een onderzoek naar wet- en regelgeving. Voor het literatuuronderzoek wordt er gebruik gemaakt van wetenschappelijke artikelen en boeken. Vervolgens zal er een onderzoek naar wet- en regelgeving plaatsvinden en uiteindelijk zal er een jurisprudentieonderzoek plaatsvinden. De uitspraken zullen inhoudelijk worden geanalyseerd, waarna de belangrijkste punten zullen worden uiteengezet. Tot slot worden de uitgangspunten uit de wet- en regelgeving, de literatuur en de jurisprudentie naast elkaar gezet. Dit is nodig om de hoofdvraag te kunnen beantwoorden.

Ik zal in een aantal hoofdstukken antwoord geven op de hoofdvraag. Allereerst zal ik in hoofdstuk 2 de definitie en reikwijdte van het recht op privacy bespreken, met nadruk op het recht op privacy op de werkvloer. Vervolgens zal ik in hoofdstuk 3 artikel 7:660 BW en artikel 7:611 BW bespreken, om vervolgens dit toe te passen tijdens werktijd. Daaropvolgend zullen in hoofdstuk 4 alle relevante uitspraken besproken en geanalyseerd worden. Hiermee probeer ik in te kaderen in welke gevallen de werknemer wordt beschermd door het recht op privacy waar het gaat om het monitoren van e-mail-, internet- en cameracontrole door de werkgever. Tot slot zal het onderzoek worden afgesloten met een conclusie waarin antwoord wordt gegeven op de hoofdvraag.

## 2. Het recht op privacy; het juridische kader

---

Het recht op privacy behoort tot één van de belangrijkste grondrechten van de mens. Als de inhoud en reikwijdte van het recht op privacy duidelijk is, dan kan worden vastgesteld of dit recht bescherming biedt in een specifieke situatie.<sup>5</sup> In dit hoofdstuk staat de volgende vraag centraal; 'In de context van de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer, wat houdt het recht op privacy in?'. Deze vraag zal aan de hand van de wet, jurisprudentie en literatuur worden beantwoord. Als eerst behandel ik de literatuur over privacy, om vervolgens naar de wetgeving en jurisprudentie te kijken. Daarna zal ik in een korte conclusie mijn deelvraag beantwoorden.

### 2.1. De definitie en reikwijdte van het recht op privacy

Een algemeen aanvaarde definitie van het begrip privacy bestaat niet omdat dit een subjectief begrip is. Ook is dit begrip juridisch moeilijk te definiëren, aangezien er geen nauwkeurige omschrijving is vastgelegd in de wet.<sup>6</sup> De bedoeling van de wetgever was om de invulling van dit begrip over te laten aan de wetgeving en de rechtspraak, hierdoor zou het begrip een omlijning krijgen.<sup>7</sup> Uit de Nederlandse literatuur blijkt echter dat het niet is gelukt om het begrip privacy te definiëren. Verhey verklaart dat het begrip privacy juridisch gezien één van de vaagste begrippen is.<sup>8</sup> Dit ook omdat het niet alleen gaat over het recht op privacy, maar ook omdat de bescherming van persoonsgegevens een onderdeel is van privacy, evenals het recht op familielevens. Ook hebben de Brauw en van Veen getracht het persoonlijkheidsrecht te definiëren. Zij definieerden het begrip als volgt: 'Het geheel der omstandigheden waaronder het individu bepaalde gedragingen en uitingen aan de waarnemingen van de gemeenschap wil onttrekken'.<sup>9</sup> Hier maken zij een onderscheid tussen een ruimtelijke opvatting en een fysieke opvatting van het begrip. Om deze reden wordt de omschrijving van de Brauw en Van Veen door Blok gezien als een van de grondleggers van het begrip privacy in de Nederlandse literatuur.<sup>10</sup> Volgens de Brauw en Van Veen was dit ruimtelijk aspect niet slechts beperkt tot een woning, maar ook bijvoorbeeld het werk. Ook het fysieke hoeft niet tot een tastbaar fysieke ruimte beperkt te worden, het kan ook betrekking hebben op de mentale vrijheid. Dit onderscheid van de Brauw en van Veen sluit goed aan bij mijn onderzoek, nu hier wordt aangenomen dat het persoonlijkheidsrecht ook betrekking heeft op de arbeidsrelatie. Toch vind ik dat de Amerikaanse schrijvers Warren en Brandeis een beter passende definitie aan het begrip privacy hebben gegeven. Zij definiëren privacy als 'het recht om alleen gelaten te worden'.<sup>11</sup> Gelet op de huidige samenleving raakt deze omschrijving naar mijns inziens de kern van het begrip privacy. In het bijzonder kan er gedacht worden aan alle tracking software of *bossware*,<sup>12</sup> die ingezet wordt door de werkgevers ter controle van het gedrag van werknemers achter de computer. Ook wordt er software ingezet die registreert hoe lang de werknemer achter zijn computer zit en wanneer het tijd is voor een pauze.<sup>13</sup>

Maar wat is de reden dat er nog steeds onduidelijkheid heerst over de definitie van het begrip? Volgens Vedder heeft dat te maken met het feit dat er niet met privacy wordt omgegaan als een absoluut recht. Indien er sprake is van een inmenging in de persoonlijke levenssfeer, wordt er een belangenafweging gemaakt om vast te stellen of de inmenging gerechtvaardigd is. Dit zorgt ervoor dat de aandacht niet gevestigd is op de invulling van het begrip maar op de rechtvaardigheid van inmenging in de persoonlijke levenssfeer.<sup>14</sup> Een volgende reden voor verwarring bij het begrip privacy zijn de paradoxale tendensen die aan de ene kant het begrip verruimen en aan de andere kant beperken. Bij de verruiming betreft het de tendens waarbij het begrip niet

---

<sup>5</sup> Van der Helm 2009, p.10.

<sup>6</sup> EHRM 25 maart 1993, 13134/87 (Costello-Roberts/Verenigd Koninkrijk), r.o.36.

<sup>7</sup> Van der Helm 2009, p.11.

<sup>8</sup> Verhey 1996, p. 196-197.

<sup>9</sup> Blok 2002, p.30-34.

<sup>10</sup> Blok 2002, p.23-34.

<sup>11</sup> Warren & Brandeis 1890, p.193-201.

<sup>12</sup> Peters, *TRA* 2021/42.

<sup>13</sup> Bos-Bremmer & Huijsmans-Zwijnenberg, *TAP* 2021/4.

<sup>14</sup> Blok & Vedder 2002, p. 24.

enkel toepasselijk is in de privésfeer, maar ook in publieke ruimtes zoals de werkplek. De beperking van het begrip heeft betrekking op het gebruik ter aanduiding van slechts één privacy dimensie, namelijk de informatieve privacy.<sup>15</sup> Dit is het recht op bescherming van persoonlijke informatie en gegevens. Dit heeft betrekking op welke informatie over de werknemer circuleert, met wie, en op welke wijze, deze gegevens worden gedeeld.<sup>16</sup> Hieronder kan de verwerking van persoonsgegevens worden geschaard, wat neerkomt op het verzamelen en het doorgeven van persoonlijke informatie aan derden.<sup>17</sup> De informatieve privacy wordt zowel geregeld in artikel 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (hierna: EVRM) als in de Algemene verordening persoonsgegevens (hierna: AVG) en de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (hierna: UAVG). Dit zal verder uiteengezet worden in paragraaf 2.4. Daarnaast zijn er nog de relationele privacy, lichamelijke privacy en ruimtelijke privacy.<sup>18</sup> De relationele privacy ziet toe op het recht op selectief contact.<sup>19</sup> Dit houdt in dat de werknemer het recht heeft om zelf te kiezen met wie de werknemer omgaat, relaties onderhoudt en communiceert. Maar ook het recht op geheimhouding van die communicatie valt hieronder.<sup>20</sup> De ruimtelijke privacy heeft betrekking tot de eigen ruimte. Hier kan gedacht worden aan wie men bij zich thuis uitnodigt en het recht om anderen uit het huis te weren.<sup>21</sup> De eigen woning is een voorbeeld van een fysieke ruimte waarin de ruimtelijke privacy dient te worden beschermd. De woning wordt ook expliciet genoemd in artikel 8 EVRM. Echter, het recht op privacy strekt zich ook uit tot andere ruimtes buiten de eigen woning om. In dit geval is het mede bepalend welke redelijke verwachting van privacy men in die ruimte mag hebben.<sup>22</sup> Zo heeft het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (hierna: EHRM) in het *Halford*-arrest vastgesteld dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemer zich ook uitstrekt tot de werkplek en mede van toepassing is bij werkactiviteiten.<sup>23</sup> De werkgever dient te accepteren dat de werknemer een zekere mate van vrijheid heeft om tijdens werk, privé-contacten te onderhouden.<sup>24</sup> Ten slotte is er nog de lichamelijke privacy, deze heeft betrekking op de vrijheid van een persoon ten aanzien van de presentatie van zijn lichaam en tegen ongewenst onderzoek van het lichaam.

Dit houdt in dat de reden waarom er onduidelijkheid heerst over de definitie van artikel 8 EVRM is omdat het een open norm is wat moet worden ingevuld door een belangenafweging uitgevoerd door de rechter. Doordat een belangenafweging geen duidelijke kaders heeft en subjectief is kan deze meerdere kanten opgaan. In de belangenafweging wordt er vooral gefocust of de inmenging gerechtvaardigd kan worden en niet op het invullen van het begrip privacy.

Nu het recht op privacy in de literatuur is besproken, zal hieronder het recht op privacy als grondrecht besproken worden. In onze Grondwet (hierna: GW) is het recht op privacy opgenomen in artikel 10 GW. In de Europese regelgeving is dit opgenomen in artikel 8 EVRM en in artikel 17 Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (hierna: IVBPR). In dit hoofdstuk zal het bespreken van artikel 17 IVBPR achterwege worden gelaten.

## 2.2. Artikel 10 GW

Privacy omvat het recht op privéleven, ofwel: *“het recht op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer.”*<sup>25</sup> Uit de memorie van toelichting blijkt dat het begrip ‘persoonlijke levenssfeer’ benoemd in artikel 10 GW het volgende omvat: ‘in elk geval de woning, bepaalde vormen van communicatie (zoals het telefoongesprek, de briefwisseling en het buiten een woning gevoerde vertrouwelijke gesprek), sommige gewoonten, gedragingen

---

<sup>15</sup> Vedder 1996, p. 22.

<sup>16</sup> Verhulp 1999, p. 8.

<sup>17</sup> Van der Helm 2009, p. 14.

<sup>18</sup> Berkvens & Prins 2007, p. 8.

<sup>19</sup> Van der Helm 2009, p. 14.

<sup>20</sup> Van Perzië 2008.

<sup>21</sup> Van der Helm 2009, p.13; Houweling 2018, p. 445.

<sup>22</sup> EHRM 25 juni 1997, 20605/92 (Halford/Verenigd Koninkrijk), r.o.45

<sup>23</sup> EHRM 25 juni 1997, 20605/92 (Halford/Verenigd Koninkrijk), r.o.44.

<sup>24</sup> Houweling 2018, p. 445.

<sup>25</sup> Artikel 10 GW.



en contacten, abonnementen, lidmaatschappen alsmede bepaalde aspecten van het gezinsleven.<sup>26</sup> Voor deze scriptie is het relevant om te weten dat de ‘persoonlijke levenssfeer’ benoemd in artikel 10 GW zich aan de hand van de memorie van toelichting ook uitstrekt tot de werkplek of een openbare ruimte waarin men een redelijke verwachting van privacy kan hebben.<sup>27</sup> De wetgever geeft de rechter de ruimte om dit begrip verder in te vullen.<sup>28</sup> De Nederlandse rechter heeft ook geen duidelijke criteria aan het begrip willen geven en laat het vaak afhangen van de omstandigheden van het geval.<sup>29</sup> De Nederlandse rechter sluit zich vooralsnog aan bij de jurisprudentie van het EHRM. Hieruit maak ik op dat de “geest” van de wet duidelijk is en afhankelijk van de situatie wordt er getoetst of de geest van de wet van toepassing is of niet. Verder blijkt uit artikel 10 GW dat een beperking slechts mogelijk is ‘bij of krachtens wet,’ dit houdt in dat een beperking enkel mogelijk is door een wet in formele zin. Aangezien de rechter een bestaande wet niet kan toetsen aan de Grondwet zijn er geen toetsingsmogelijkheden voor de rechter.<sup>30</sup> Dit is de reden waarom er in de jurisprudentie nooit door de werknemer een beroep wordt gedaan op schending van artikel 10 Gw maar op artikel 8 EVRM. Dit artikel wordt in de volgende paragraaf besproken.

### 2.3. Artikel 8 EVRM

In de Europese wetgeving is het recht op privacy opgenomen in artikel 8 EVRM. Op grond van artikel 93 GW en 94 GW is artikel 8 EVRM een ‘ieder verbindende bepaling’, en heeft dit artikel directe doorwerking in Nederland. In artikel 8 EVRM wordt het recht op privéleven, het familie- en gezinsleven, de woning en correspondentie geregeld. Het begrip ‘privéleven’ wordt door het EHRM als volgt omschreven: ‘*private life is a broad term not susceptible to exhaustive definition*’.<sup>31</sup> Welke belangen of rechten er voortvloeien uit het recht op privéleven wordt nader in de jurisprudentie ingekaderd.<sup>32</sup> Uit de jurisprudentie van het EHRM is gebleken dat de reikwijdte van het recht op privacy is verbreed en er nog meer aspecten zijn toegevoegd, namelijk lichamelijke integriteit, vrijwaring van vrijheidsbeperkingen, registratie van gegevens, het recht op lichamelijke zelfbeschikking, geslachtelijke identiteit, naam en afstamming, seksuele oriëntatie, seksuele activiteiten, vrijwaring van opdringerige media, deelname aan het maatschappelijk verkeer, waaronder het vestigen en onderhouden van relaties op het werk, levensstijl en een gezonde woonomgeving.<sup>33</sup>

Verder heeft het EHRM geoordeeld dat het recht op privacy van artikel 8 EVRM ook van toepassing is op het werk, aangezien werk cruciaal is voor de persoonlijke ontwikkeling van een individu.<sup>34</sup> De eerste keer dat het EHRM artikel 8 EVRM van toepassing heeft verklaard op de arbeidsrelatie was in het *Niemitz*-arrest. Het EHRM oordeelde dat artikel 8 EVRM niet enkel betrekking heeft op het privéleven van een persoon, maar ook van toepassing kan worden verklaard op de werkvloer, aangezien een groot deel van het privéleven van een persoon zich afspeelt op de werkvloer.<sup>35</sup> Hiermee verruimt het EHRM de reikwijdte van het begrip privacy van de individuele sfeer naar de professionele sfeer. De context van de gedragingen op de werkvloer zijn verder niet relevant. In het *Copland*-arrest heeft de rechter het *Niemitz*-arrest bevestigd en verder verrijkt. Hier werd vastgesteld dat telefoongesprekken, e-mails en internetgebruik allemaal onder de reikwijdte van artikel 8 EVRM vallen. Ook dient er rekening gehouden te worden met ‘*present day conditions*’, dit houdt in dat de hedendaags condities ook ingecalculeerd moeten worden. Bijvoorbeeld op het werk kunnen de hedendaagse communicatiemiddelen zoals Whatsapp en Skype ook onder dit artikel geschaard worden.<sup>36</sup> Verder heeft het

---

<sup>26</sup> Kamerstukken II 1975/76, 13872, nr. 3, p. 40.

<sup>27</sup> Van der Helm 2009, p.11.

<sup>28</sup> Kamerstukken II 1976/77,13872, nr. 7, p. 34; Vgl. Verhey 1992, p. 199.

<sup>29</sup> Verhey 1992, p. 199.

<sup>30</sup> Verhey 1992, p. 204.

<sup>31</sup> EHRM 28 januari 2001, 44647/98 (Peck/Verenigd Koninkrijk); EHRM 2 september 2010, 35623/05 (Uzun/Germany).

<sup>32</sup> De Vries 2013, p. 130.

<sup>33</sup> Heringa 2004, p. 2-19.

<sup>34</sup> Schermer & van der Sloot 2020, p. 40.

<sup>35</sup> EHRM 16 december 1992, NJ 1993, 400 (*Niemitz vs Duitsland*).

<sup>36</sup> EHRM 25 april 1978, 5856/72 (Tyrer/UK), rov. 31.

EHRM een onderscheid gemaakt tussen de inhoud van de berichten/gesprekken en de verkeersgegevens, zoals de duur van de gesprekken. De verkeersgegevens vallen ook onder artikel 8 EVRM.<sup>37</sup>

Opgemerkt kan worden dat artikel 8 EVRM uitgebreider is in vergelijking met artikel 10 GW. Het EHRM is concreter en specifiek in het maken van de belangenafweging. Een werknemer kan een rechtstreeks beroep doen op artikel 8 EVRM.<sup>38</sup> Een inbreuk op dit artikel wordt getoetst aan de beperkingsvoorwaarden opgenomen in artikel 8 lid 2 EVRM. Hierin staat omschreven dat het recht op privacy eventueel kan worden beperkt mits de inmenging gerechtvaardigd kan worden.<sup>39</sup> De rechtvaardigingsgronden zullen hieronder worden uiteengezet.

#### 2.4. De beperkingsvoorwaarden conform artikel 8 lid 2 EVRM

Wanneer de werkgever de werknemer controleert tijdens werktijd zal het hoe dan ook bepaalde aspecten van zijn persoonlijke levenssfeer raken. Indien de werkgever doorschiet met de controlemaatregelen kan dit mogelijk resulteren tot een inmenging op de privacy van de werknemer. Zodoende dient er allereerst worden vastgesteld of er sprake is van een inmenging in het privéleven.<sup>40</sup> Zoals eerder vermeld, wanneer hier sprake van is, dient er getoetst te worden of de inmenging kan worden gerechtvaardigd. Voor dit antwoord is het van belang om te voldoen aan de voorwaarden die zijn opgenomen in artikel 8 lid 2 EVRM.<sup>41</sup> In artikel 8 lid 2 EVRM wordt bepaald dat slechts onder bepaalde voorwaarden inmenging is toegestaan.<sup>42</sup> Hieronder worden alle voorwaarden afzonderlijk besproken:

##### 1) Bij wet voorzien (*in accordance with the law*)

Het eerste vereiste is dat de inmenging bij wet voorzien dient te zijn.<sup>43</sup> Hiermee wordt bedoeld dat er sprake moet zijn van een wettelijke grondslag in de nationale wetgeving. Deze grondslag kan volgens het EHRM zowel het geschreven recht als het ongeschreven recht zijn.<sup>44</sup> Ook lagere wet- en regelgeving en jurisprudentie kunnen hieronder vallen.<sup>45</sup> Er zijn twee inhoudelijke kwaliteitscriteria opgesteld door het EHRM gebaseerd op de *rule of law* waaraan de rechtsregel dient te voldoen, namelijk de eisen van toegankelijkheid en voorzienbaarheid.<sup>46</sup> Hierbij is het van belang dat de rechtsregel voor de betrokkene toegankelijk is en de betrokkene aan de hand van de rechtsregel moet kunnen overzien wat de gevolgen zijn van zijn handelingen zodat zijn gedrag hierop kan worden afgestemd.<sup>47</sup> In bepaalde gevallen kan een beperking gebaseerd worden op een algemene norm. Voorbeelden hiervan zijn de werknemer die zich ten opzichte van de werkgever als een 'goed werknemer' dient te gedragen en de verplichting van de werknemer om 'redelijke voorschriften' van de werkgever op te volgen.<sup>48</sup> Het EHRM heeft geoordeeld dat het in beginsel toelaatbaar is als een algemene norm uit de wet bepalend is voor de beperking.<sup>49</sup>

##### 2) Legitiem doel (*legitimate aim*)

De tweede vereiste is dat de inmenging een van de opgesomde legitieme doelen in artikel 8 lid 2 EVRM moet dienen. Aangezien lidstaten de mogelijkheid hebben om deze doelen ruim te interpreteren, wordt er redelijk snel voldaan aan dit vereiste.<sup>50</sup> Daarom dient elke inbreuk van overheidswege (regelgeving, rechtshandelingen

---

<sup>37</sup> EHRM 3 april 2007, 62617/00 (Copland), r.o. 43.

<sup>38</sup> Damen & Baijens 2022.

<sup>39</sup> Berkvens & Prins 2007, p. 8.

<sup>40</sup> Van der Jagt 2013, p.164.

<sup>41</sup> Roozendaal 2011, p.428.

<sup>42</sup> Overkleeft-Verburg 2000, p. 6.

<sup>43</sup> Van der Jagt 2013, p.164.

<sup>44</sup> Van der Helm 2009, p.52.

<sup>45</sup> EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk), r.o. 47.

<sup>46</sup> Van der Helm 2009, p.53.

<sup>47</sup> EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk), r.o. 47.

<sup>48</sup> Van der Helm 2009, p.54.

<sup>49</sup> EHRM 25 maart 1985, 8734/79 (Barthold/Bondsrepubliek Duitsland), r.o.47.

<sup>50</sup> EHRM 25 maart 1985, 8734/79 (Barthold/Bondsrepubliek Duitsland), r.o.47.

en feitelijke handelingen) van welk overheidsorgaan dan ook, uit een oogpunt van rechtmatigheid aan deze criteria te voldoen.<sup>51</sup> Maar voor de werkgever is het niet zo gemakkelijk om aan dit element te voldoen.

### 3) Noodzakelijk in een democratische samenleving (*necessary condition*)

Tenslotte moet er aan het noodzakelijkheidsbeginsel voldaan worden, dit is de laatste voorwaarde. Hiermee wordt aangegeven dat de inmenging noodzakelijk dient te zijn in een democratische samenleving. Het EHRM heeft geoordeeld dat er sprake is van noodzakelijkheid in een democratische samenleving indien er sprake is van een dringende noodzaak daartoe, een '*pressing social need*.'<sup>52</sup> Hiermee wordt bedoeld dat er sprake moet zijn van een dringende maatschappelijke behoefte en dat de inbreuk '*proportionate to the legitimate aim pursued*' moet zijn. Dit betekent dat de inbreuk evenredig moet zijn aan het doel, ook wel het proportionaliteitsbeginsel genoemd.<sup>53</sup> Daarbij kijkt het EHRM of de beperking liggende gronden '*relevant and sufficient*' zijn.<sup>54</sup> Bij het verrichten van de proportionaliteitstoets maakt de rechter een belangenafweging, waar de rechter een zekere mate van vrijheid in heeft.<sup>55</sup> Daarna moet er ook getoetst worden of er geen ander minder ingrijpend middel ingezet kan worden, ook wel het subsidiariteitsbeginsel genoemd.<sup>56</sup>

Maar bij geschillen tussen de werkgever en de werknemer is het niet gemakkelijk om een bepaald 'recht' te vinden die het noodzakelijk maakt een inbreuk te maken op het grondrecht. In het algemeen heeft de werkgever een economisch belang. Echter maakt het EHRM geen onderscheid tussen rechten en belangen.<sup>57</sup> De economische belangen van de werkgever kunnen zodoende onder 'de rechten van anderen' gerekend worden.<sup>58</sup> Dit betekent dat ook de belangen van de werkgever bij de uitvoering van een bepaalde regeling een grond kan bieden om het recht op privacy van de werknemer te beperken.<sup>59</sup> In het *Hyatt*- arrest kan kennelijk de bescherming van de '*corporate identity*' van een bedrijf worden aangemerkt als legitiem doel. In dit arrest heeft de Hoge Raad (hierna: HR) een opmerkelijke uitspraak gedaan. De HR laat zien dat het belang van de werkgever om het bedrijfsimago op peil te houden zwaarder kan wegen dan het belang van de 'zwakkere partij', de werknemer, de mogelijkheid te geven zijn eigen leven in te richten.<sup>60</sup> Volgens de HR was de inmenging in het privéleven van de werknemer te rechtvaardigen.<sup>61</sup> Echter, er zijn serieuze vraagtekens te plaatsen of het EHRM in haar belangenafweging het recht op privéleven niet te licht heeft meegewogen. Op de eerste plaats is het maar de vraag of, vooral in een democratische samenleving, de imago van de werkgever zwaarwichtiger is dan het recht op privéleven van de werknemer; in andere woorden, of het economisch belang van een bedrijf belangrijker is dan het privébelang van een burger. In deze specifieke zaak is die vraag nog crucialer omdat het niet bewezen is dat het drugsgebruik van de werknemer invloed heeft gehad op de imago van de werkgever. Men kan zich afvragen of de rechter hier niet voorbij gaat aan het proportionaliteitsbeginsel. Hiermee riskeert het EHRM de veronderstelling te creëren dat enkel het stellen van een aantijging of claim voldoende kan zijn, waardoor dit zorgt voor onvoldoende motivering met betrekking tot het vaststellen van een causaal verband. Ook heeft Verhulp vraagtekens geplaatst bij de uitspraak van de HR, volgens hem is er niet voldaan aan het proportionaliteitsbeginsel, aangezien niet de belangrijkste belangen tegen elkaar zijn afgewogen. Hij beargumenteert dat de afweging gemaakt moet worden tussen enerzijds het belang van de werknemer om haar privéleven in te richten hoe zij dat wilt en anderzijds de reputatie van de werkgever.<sup>62</sup>

<sup>51</sup> Overkleeft-Verburg, 2000, p. 7.

<sup>52</sup> EHRM 25 maart 1983, 5947/72 (Silver and others/UK).

<sup>53</sup> EHRM 25 maart 1983 (Silver and others/UK): '(...) the phrase "*necessary in a democratic society*" means that, to be compatible with the Convention, the interference must, *inter alia*, correspond to a "*pressing social need*" and be "*proportionate to the legitimate aim pursued*" (...)'.

<sup>54</sup> Nieuwenhuis, Den Heijer & Hins 2017, p. 116.

<sup>55</sup> Van der Jagt 2013, p.166.

<sup>56</sup> Oerlemans 2017, p. 76.

<sup>57</sup> Van der Helm 2009, p.57.

<sup>58</sup> EHRM 25 maart 1985, 8734/79 (Barthold/Bondsrepubliek Duitsland), r.o.51.

<sup>59</sup> Van der Helm 2009, p.55.

<sup>60</sup> HR 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt/Dirksz).

<sup>61</sup> Roozendaal 2011, p.436.

<sup>62</sup> HR 14 september 2007, JAR 2007/250, m.nt. Verhulp, p6 (Hyatt/Dirksz).

## 2.5. AVG en UAVG in de arbeidsrelatie

Informationele privacy heeft, zoals beschreven in paragraaf 2.2., betrekking op het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens. Het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens wordt door verschillende internationale verdragen gegarandeerd. Krachtens artikel 8 lid 1 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie heeft eenieder het recht op bescherming van zijn persoonsgegevens. Dit is de basis voor bescherming van persoonsgegevens en de AVG bouwt hierop voort. In een arbeidsrelatie worden er op allerlei manieren persoonsgegevens verwerkt door de werkgever. In dit paragraaf is het belangrijk om vast te stellen wat de AVG en UAVG inhouden binnen de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer.

De definitie van het begrip persoonsgegevens is opgenomen in Artikel 4 lid 1 AVG. Bij het verwerken van persoonsgegevens kan worden gedacht aan het opslaan, gebruiken, verzamelen of wissen van gegevens.<sup>63</sup> Voorbeeld van persoonsgegevens die verwerkt zijn door de werkgever zijn de gegevens opgenomen in arbeidsovereenkomst zoals een naam, geboortedatum en telefoonnummer. Maar ook gegevens die opgenomen zijn in het personeelsdossier over het functioneren van de werknemers. Ook worden er in de arbeidsrelatie 'bijzondere persoonsgegevens' verwerkt, hier kan gedacht worden aan gegevens over ras of etnische afkomst, gegevens over de gezondheid, politieke opvattingen en religieuze overtuigingen.<sup>64</sup> De AVG is zowel van toepassing op de verwerkingsverantwoordelijke als op de verwerker. De verwerker is ondergeschikt aan de verwerkingsverantwoordelijke en verwerkt gegevens met de instructies van de verwerkingsverantwoordelijke; denk bijvoorbeeld aan een teamleider die is belast met de uitvoerende taak om persoonsgegevens van de werknemer te verzamelen.<sup>65</sup> Alle persoonsgegevens moeten op een rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt.<sup>66</sup> De werkgever moet de werknemer dus informeren over waarom en hoe persoonsgegevens worden verwerkt. De vraag of de verwerking rechtmatig is hangt af van de soort persoonsgegevens. Er is een limitatieve lijst met zes grondslagen opgesteld waarop de verwerking gebaseerd kan worden.<sup>67</sup> De UAVG is de aanvulling op de AVG met betrekking tot bijzondere persoonsgegevens. In de arbeidsrechtelijke verhouding wordt de verwerking van persoonsgegevens van de werknemer door de werkgever veelal op drie gronden gebaseerd.<sup>68</sup> Deze zullen hieronder besproken worden de rest van de grondslagen worden achterwege gelaten.

De allereerste grondslag is dat het verwerken noodzakelijk is voor de uitvoering van de overeenkomst.<sup>69</sup> Dit is wel een grondslag waar de werkgever zich op kan beroepen, aangezien er een arbeidsovereenkomst aan ten grondslag ligt.<sup>70</sup> De arbeidsovereenkomst die ten grondslag ligt impliceert dus toestemming voor de verwerking van persoonsgegevens. Te denken valt aan persoonsgegevens die nodig zijn voor loondoorbetaling, zoals naam, adresgegevens en het bankrekeningnummer. Ten tweede kan het verwerken van persoonsgegevens gerechtvaardigd worden als de verwerking noodzakelijk is om aan een wettelijke verplichting te voldoen.<sup>71</sup> Deze wettelijke verplichting dient voort te vloeien uit het recht van de Europese Unie of het nationale recht van een lidstaat. De verwerkingsverantwoordelijke moet daarnaast ook daadwerkelijk onderworpen zijn aan het recht waar de wettelijke verplichting uit voortvloeit. In het kader van een wettelijke verplichting kan in de arbeidsrelatie worden gedacht aan de situatie, waarin door de werkgever aan de werknemer wordt gevraagd naar het identificatiebewijs vanwege de loonadministratie.<sup>72</sup> Maar ook kan de werkgever een wettelijke verplichting vinden in artikel 7:611 BW. In beide gevallen waar een verwerking noodzakelijk is dient er voldaan

---

<sup>63</sup> Houweling 2018, p. 440.

<sup>64</sup> Artikel 9 lid 1 AVG.

<sup>65</sup> Margetson 2018.

<sup>66</sup> Artikel 5 lid 1 AVG.

<sup>67</sup> Artikel 6 lid 1 AVG.

<sup>68</sup> Houweling 2018, p. 442.

<sup>69</sup> Artikel 6 lid 1 sub b AVG.

<sup>70</sup> Witt & Westhoeve 2019.

<sup>71</sup> Artikel 6 lid 1 onder c AVG.

<sup>72</sup> AP 2021d; Schermer, Hagenauw & Falot 2018, p. 38-39.

te worden aan de vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit. Tot slot kan de werkgever zich bij het verwerken van persoonsgegevens ook beroepen op de grondslag 'noodzakelijk is voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van een verwerkingsverantwoordelijke of van een derde'.<sup>73</sup> Hier dient er telkens een belangenafweging plaats te vinden. In de arbeidsrelatie kan er bijvoorbeeld worden gedacht aan de situatie waarin de werkgever controle uitoefent op de werknemer door middel van het inzetten van cameratoezicht, screening of het opnemen van telefoongesprekken ter voorkoming van fraude of diefstal. Daarbij zouden dan fraude of diefstal als gerechtvaardigde belangen kunnen worden aangemerkt.<sup>74</sup> Uit dit artikel vloeien, volgens Pool, twee belangenafwegingen voort. In eerste instantie de noodzakelijkheidstoets, hiervoor moet er getoetst worden aan de hand van de proportionaliteit- en subsidiariteitstoets. Ten tweede is er nog de belangenafweging, waarbij de belangen van betrokkene tegenover het belang van de verwerkingsverantwoordelijke of de derde gelegd wordt.<sup>75</sup>

Ten slotte wil ik het volgende opmerken over de grondslag 'ondubbelzinnige toestemming' opgenomen in artikel 6 lid 1 onder a AVG. Dit houdt in dat de verwerking van de persoonsgegeven geschiedt doordat betrokkene daarvoor ondubbelzinnige toestemming heeft gegeven. Aan de ondubbelzinnige toestemming zijn een aantal voorwaarden verbonden, namelijk dat er sprake moet zijn van een specifieke, goed geïnformeerde en vrije wilsuiting die tot uitdrukking is gekomen door een actieve handeling en/of verklaring.<sup>76</sup> Op grond van artikel 7 lid 3 AVG kan een gegeven toestemming te allen tijde ingetrokken worden. Alleen kan binnen een arbeidsrelatie niet gesproken worden van een 'uit vrije wil' gegeven toestemming aangezien er sprake is van een afhankelijkheids- en ondergeschiktheidsrelatie. Het weigeren van de gevraagde toestemming van de werkgever kan nadelige gevolgen hebben voor de werknemer. Ook is het intrekken van de toestemming door de werknemer lastig.<sup>77</sup>

## 2.6. Conclusie

In dit hoofdstuk stond de volgende vraag centraal: *'In de context van de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer, wat houdt het recht op privacy in?'* Er is gebleken dat er tot op heden nog geen algemene definitie van het begrip 'privacy' is vastgesteld. Dit komt doordat het begrip een open norm is, welk ingevuld dient te worden aan de hand van de rechtspraak. Thans de rechter bij de belangenafweging vooral stilstaat bij de rechtvaardiging van de inmenging in plaats van bij de invulling van het begrip, is dit begrip nog niet gedefinieerd. De meest geschikte definitie van het begrip privacy, uit de literatuur, voor dit onderzoek is het recht om met rust gelaten te worden. Voor dit onderzoek is het recht op privacy conform artikel 8 EVRM van belang. Dit artikel is van toepassing verklaard op de arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer door het EHRM. Dat recht strekt zich uit tot de internetgeschiedenis als tot de telefoon- en e-mailcorrespondentie van de werknemer. Privacy bestaat uit verschillende soorten, de belangrijkste vorm in de arbeidsrelatie is de informationele privacy welke betrekking heeft op persoonsgegevens. Maar ook het telefoon- en mailverkeer en het internetgebruik van de werknemer vallen onder de reikwijdte van artikel 8 EVRM. Als er een beroep door de werknemer wordt gedaan op schending van artikel 8 EVRM dan wordt er een belangenafweging gemaakt door de Nederlandse rechters om te toetsen of de inbreuk rechtmatig is. In andere woorden, de werknemer heeft in beginsel recht op privacy maar een inbreuk daarop kan eventueel rechtmatig zijn. Een inmenging in het privéleven is gerechtvaardigd indien het bij wet voorzien is, het een legitieme doel heeft en noodzakelijk is in een democratische samenleving. Voor het verwerken van persoonsgegevens zijn er specifieke beginselen opgenomen in de AVG en de UAVG waaraan getoetst moet worden. De toets van artikel 8 EVRM en die van artikel 6 AVG komen in het algemeen overeen met elkaar. In beide gevallen wordt er getoetst aan de noodzakelijkheids criterium en aan de proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel.

---

<sup>73</sup> Artikel 6 lid 1 sub f AVG.

<sup>74</sup> Schermer, Hagenauw & Falot 2018, p. 39-40.

<sup>75</sup> Pool 2021.

<sup>76</sup> Artikel 4 onder 11 van de AVG.

<sup>77</sup> AP 2021d; Schermer, Hagenauw & Falot 2018, p. 37-38.

### 3. Artikel 7:660 BW en artikel 7:611 BW

---

Werkgevers hebben groot belang bij het controleren van de werknemers, vooral nu werknemers vaker thuiswerken. Op grond van het instructierecht kan de werkgever de werknemer instructies opleggen welke de werknemer dient te volgen. Deze bevoegdheid vindt zijn grondslag in artikel 7:660 BW. In dit hoofdstuk moet de volgende deelvraag beantwoord worden: 'wat is de reikwijdte van het instructierecht van de werkgever en hoe wordt dit begrip ingekaderd door het goed werkgever- en werknemerschap?'. Dit zal ik in het onderstaand hoofdstuk onderzoeken.

#### 3.1. Het instructierecht conform artikel 7:660 BW

Op grond van de arbeidsovereenkomst heeft de werkgever een instructierecht welk is opgenomen in artikel 7:660 BW. Dit artikel geeft de werkgever de juridische grondslag voor het opleggen van instructies aan de werknemer. Tegelijkertijd verplicht dit artikel de werknemer om de voorschriften opgesteld door de werkgever op te volgen. Met voorschriften worden eenzijdig uitgevaardigde instructies bedoeld.<sup>78</sup> Uit artikel 7:660 BW blijkt dat er twee grenzen zijn waar de instructies aan moeten voldoen. In eerste instantie dient de werkgever functionele instructies te geven welke betrekking hebben op de te verrichten arbeid en de arbeidsomstandigheden waaronder deze worden uitgevoerd. Aan de andere kant dient de werknemer gehoor te geven aan deze instructies, indien deze binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften of overeenkomst vallen.<sup>79</sup> De werknemer kan wel instructies die hier niet aan voldoen zonder gevolgen weigeren. In de praktijk is het echter zo dat veel werknemers het niet aan durven om instructies van de werkgever te weigeren.<sup>80</sup>

In de literatuur is er geen consensus over de wettelijke basis van het instructierecht. Sommige auteurs zijn van mening dat de instructiebevoegdheid is gebaseerd op artikel 7:660 BW. Zo heeft de werkgever volgens Rood een instructiebevoegdheid omdat de arbeidsovereenkomst tot op een zekere hoogte een onbepaalde inhoud heeft. Met de instructiebevoegdheid kan de werkgever de arbeidsovereenkomst nader invullen.<sup>81</sup> Volgens Loonstra en Zondag houdt het instructierecht de mogelijkheid in van de werkgever om eenzijdig zijn wil op te leggen.<sup>82</sup> Buijs sloot zich hierbij aan, echter heeft hij hieraan toegevoegd dat artikel 7:660 BW de grondslag vormt voor het doorzoeken van privébezittingen.<sup>83</sup> Andere auteurs baseren het instructierecht op de arbeidsovereenkomst. Zo is van Voss van mening dat het instructierecht voortvloeit uit het gezagsverhouding en dat het artikel 7:660 BW het werkgeversgezag begrenst.<sup>84</sup> Bij het instructierecht gaat het om het concretiseren van de arbeidsvoorwaarden welke opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst.<sup>85</sup> Dat is een overtuigende argumentatie. Het instructierecht lijkt inderdaad voort te vloeien uit de arbeidsovereenkomst, aangezien er door de arbeidsovereenkomst een gezagsverhouding is ontstaan. Zonder artikel 7:660 BW zou de werkgever alsnog instructies kunnen opleggen aan de werknemer, dit juist vanwege de uit de arbeidsovereenkomst ontstane gezagsverhouding. Dat houdt in dat het instructierecht de werkgever inderdaad de mogelijkheid geeft om de arbeidsovereenkomst te concretiseren, tenminste de arbeidsvoorwaarden.

De arbeidsvoorwaarden zijn alle voorschriften waar de werkgever en werknemer over hebben onderhandeld en die opgenomen zijn in de arbeidsovereenkomst. De artikelen 7:611 BW en 7:660 BW bieden hiervoor geen grondslag.<sup>86</sup> De arbeidsovereenkomst is bepalend voor de reikwijdte van de instructiebevoegdheid uit artikel 7:660 BW. In beginsel kan worden gesteld dat de instructiebevoegdheid van de werkgever groter is, wanneer

---

<sup>78</sup> Kamerstukken II 1993-94, 23438, nr. 3, p. 41.

<sup>79</sup> Van Drongelen & Fase 2011, p. 32.

<sup>80</sup> Concl. A-G r.o. 3.2., ECLI:NL:HR:2007:BA5802, JAR 2007, 250 (Hyatt-arrest).

<sup>81</sup> Rood 1998, p. 22, 23.

<sup>82</sup> Loonstra & Zondag 2011, §A en C2.

<sup>83</sup> Buijs 2010, p. 2.

<sup>84</sup> Heerma van Voss 2011, p. 80, 81.

<sup>85</sup> Bakels/Bouwens & Duk 2011, p. 260.

<sup>86</sup> Bungener 2008, p. 171.

de werkgever en werknemer minder overeen zijn gekomen bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst. Indien een werknemer gedurende enkele jaren volgens een bepaald dienstrooster werkt, blijkt uit literatuur dat dit rooster onderdeel uitmaakt van de arbeidsvoorwaarden.<sup>87</sup> Het verschil tussen de gebondenheid van de werknemer aan de instructies opgelegd door het instructierecht en de arbeidsvoorwaarden is heel gering. In beide gevallen zijn partijen gebonden aan het goed werkgever- en werknemerschap ex artikel 7:611 BW. Tevens beaamt dit ook het feit dat het instructierecht voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst. De bepaling omtrent goed werkgever- en werknemerschap in de arbeidsrelatie zal in paragraaf 3.3. verder uitgewerkt worden.

Uit jurisprudentie blijkt dat het bij het geven van instructie kan gaan om gedrags- en ordevoorschriften, kledingvoorschriften, de inrichting van de werkplek, en de wijziging van openingstijden en daarmee samenhangende werkroosters.<sup>88</sup> Tevens kunnen de instructies betrekking hebben op de privé-gedragingen van de werknemer, echter kunnen deze voorschriften enkel gerechtvaardigd worden indien de instructies een legitiem doel dienen en deze een geschikt middel vormen om dat doel te bereiken.<sup>89</sup> Het instructierecht conform artikel 7:660 BW wordt beperkt door de wet, de arbeidsovereenkomst, de aard van de functie en de redelijkheid en billijkheid.<sup>90</sup> De instructie kunnen gegeven worden aan alle werknemers van het bedrijf, een groep, of meer specifiek een individuele werknemer. Ook kunnen de instructies mondeling als schriftelijk worden gegeven door de werkgever, zo kan bij schriftelijke instructies gedacht worden aan een nieuwsbrief en een gedragscode.<sup>91</sup>

### 3.2. Goed werkgever- en werknemerschap conform artikel 7:611 BW

In deze paragraaf zal het goed werkgever- en werknemerschap worden toegelicht. Volgens de literatuur is het begrip goed werkgever- en werknemerschap de arbeidsrechtelijke uitwerking van de redelijkheid en billijkheid die geldt tussen de werkgever en de werknemer.<sup>92</sup> Op grond van artikel 7:611 BW dienen de werkgever en werknemer zich jegens elkaar als goed werkgever en goed werknemer te gedragen. Eveneens als het begrip redelijkheid en billijkheid is het begrip goed werkgever- en werknemerschap een open norm.<sup>93</sup> Zoals vastgesteld in het vorige hoofdstuk dient een open norm door de rechter te worden ingevuld.<sup>94</sup> Bij de opvatting van dit begrip spelen de algemene eisen van de redelijkheid en billijkheid een centrale rol.<sup>95</sup> Zo heeft de HR in het *Baris/Riezenkamp* arrest het volgende overwogen: redelijkheid en billijkheid brengt met zich mee dat de partijen 'hun gedrag mede moeten laten bepalen door de gerechtvaardigde belangen van de wederpartij'.<sup>96</sup> Het belangrijkste uitgangspunt van de redelijkheid en billijkheid is dat er rekening gehouden dient te worden met wat een redelijk denkend mens, die zich verstandig gedraagt, in de niet voorzienbare omstandigheid zou hebben gedaan indien hij op de hoogte was van de inmiddels plaatsgevonden gebeurtenis.<sup>97</sup> Maar er is ook een uitgangspunt dat de partijen rekening moeten houden met de verwachtingen die zij redelijkerwijs, op grond van de overeenkomst, van elkaar mogen hebben.<sup>98</sup> In de rechtspraak wordt opgemerkt dat redelijkheid en billijkheid niet als grondslag wordt gebruikt bij het controleren van de werknemer, hier wordt herhaaldelijk getoetst of de werkgever zich als een goed werkgever gedraagt.

De werkgever moet zich op grond van artikel 7:611 BW als een goed werkgever gedragen. Dit betekent dat de werkgever alleen redelijke instructies kan opleggen. Een voorbeeld van een onredelijke instructie is, wanneer

---

<sup>87</sup> Huizing 2012/64.

<sup>88</sup> Verhulp e.a. 2017, par. 1.2.8.

<sup>89</sup> Van der Grinten 2018, p. 67.

<sup>90</sup> Roozendaal 2011, p. 321.

<sup>91</sup> Drongelen & Fase 2007, p. 77.

<sup>92</sup> Barentsen 2003, p. 28.

<sup>93</sup> Verhulp 1997, p. 132.

<sup>94</sup> Drion 2017, afl. 37.

<sup>95</sup> Van der Helm 2009, p. 35.

<sup>96</sup> HR 15 november 1957, ECLI:NL:HR:1957:AG2023 (Baris/Riezenkamp).

<sup>97</sup> Royer 1972, p. 546.

<sup>98</sup> Royer 1972, p. 533.

de werkgever van de werknemer zou eisen om in strijd met de wet, cao of arbeidsovereenkomst te handelen. Bijvoorbeeld wanneer de werkgever eist dat zijn werknemer meer dan twaalf-urige werkdagen maakt. De werkgever dient bij het nemen van besluiten, die invloed hebben op de werknemer, een aantal beginselen in acht te nemen, namelijk het gelijkheidsbeginsel, zorgvuldigheidsbeginsel en het vertrouwensbeginsel.<sup>99</sup> Ook dient de werkgever overleggen te voeren met de werknemers, alvorens hij bepaalde regels wenst te wijzigen en/of bepaalde opdrachten wenst op te leggen.<sup>100</sup> Bovendien is dit overleg ook in het voordeel van de werknemer. De werknemer kan namelijk niet meteen de instructie van de werkgever afwijzen. Eveneens dient de werkgever bij het opdragen van instructies de bezwaren die de werknemer aanvoert in acht te nemen en deze af te wegen tegen haar eigen ondernemingsbelang.<sup>101</sup> De werknemer dient ook de belangen van de werkgever in acht te nemen. Verder blijkt uit de jurisprudentie dat de werknemer zich positief moet opstellen. Mocht de werknemer elk vorm van overleg afwijzen, kan de rechter oordelen dat de houding van de werknemer onredelijk is.<sup>102</sup> Des te meer de werkgever bereidt is rekening te houden met de belangen van zijn werknemer, des te minder de werknemer zich tegen de instructies kan verzetten. Zo mag een werkgever die regels stelt, daarover duidelijk communiceert en deze handhaaft, de werknemer eerder met een sanctie treffen indien er sprake is van overtreding van regels. Dit alles heeft te maken met goed werknemer en goed werkgeverschap.<sup>103</sup>

Het uitgangspunt van goed werknemerschap is dat de werknemer verplicht is datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten. De Wolff zegt wel hierover dat goed werknemerschap in strijd kan zijn met fundamentele rechten, zoals wanneer de werknemer op grond van goed werknemerschap tegen hun zin medewerking dient te verlenen aan een alcohol- of drugtest die vanuit een bedrijfsbelang wenselijk is. De Wolff vindt dat er getoetst dient te worden aan fundamentele rechten van werknemers, zoals het recht op privacy.<sup>104</sup>

Uit de literatuur blijkt dat Koevoets van mening is dat artikel 7:611 en artikel 7:660 BW gecombineerd met de arbeidsovereenkomst de rechtsgronden vormen voor het controleren van de werknemer door de werkgever.<sup>105</sup> Volgens haar ontstaat er uit de arbeidsovereenkomst een vertrouwensrelatie, wat de werkgever de bevoegdheid geeft om de werknemer te controleren. Zij verklaart dat de werknemer er wel op mag vertrouwen dat de werkgever zich bij het inzetten van controlemiddelen als een goed werkgever gedraagt. Indien de werknemer het vermoeden heeft dat de werkgever dit niet doet, dan moet de werknemer actie kunnen ondernemen.<sup>106</sup> Hieruit kan worden opgemaakt dat Koevoets niet alleen een legitimerende functie aan artikel 7:611 BW toekent, maar ook een normerende functie. Ik volg de redenering van zowel Wolff als Koevoets. Het gedragen als een goed werknemer moet niet in strijd zijn met een fundamenteel recht als het recht op privacy. Doordat de werkgever zich als goed werkgever moet gedragen wordt hij beperkt in het inzetten van controlemogelijkheden.

### 3.3. Niet-nakoming van de instructies van de werkgever

Zoals hierboven aangegeven rust er een plicht op de werknemer om zich als een goed werknemer te gedragen. Dit houdt in dat de werknemer verplicht is om aan de redelijke instructies van zijn werkgever te voldoen. Indien de werknemer de 'redelijke' instructies van de werkgever weigert is er in beginsel sprake van werkweigering. De definitie van werkweigering is niet opgenomen in de wet. Wel blijkt uit artikel 7:678 lid 2 sub j BW dat werkweigering nauw samenhangt met de definitie 'redelijke' opdracht. In dit artikel staat dat werkweigering een dringende reden is voor ontslag 'wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke

---

<sup>99</sup> Van Genderen e.a. 2006, p. 82.

<sup>100</sup> Gundt 2009, p. 48.

<sup>101</sup> Roozendaal 2012, p. 16-19.

<sup>102</sup> Gundt 2009, p. 50

<sup>103</sup> De Wolff 2007, p. 309

<sup>104</sup> De Wolff 2007, p. 311, 312.

<sup>105</sup> Koevoets 2006, p. 12.

<sup>106</sup> Koevoets 2006, p. 11 en 12.



bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt.' Met een 'redelijke' opdracht wordt een opdracht binnen de grenzen van de arbeidsovereenkomst en algemeen verbindende voorschriften bedoeld.<sup>107</sup> De HR heeft bepaald dat er alvorens er wordt vastgesteld dat er sprake is van werkweigering eerst een belangenafweging moet worden gemaakt.<sup>108</sup>

Zoals vastgesteld dient allereerst een belangenafweging plaats te vinden, voordat er sprake kan zijn van werkweigering. Bij de belangenafweging dienen de volgende vragen beantwoord te worden:

- Wat zijn de bezwaren van de werknemer?
- Waarom vindt de werkgever de opdracht noodzakelijk?

In het Van der Lely/Taxi Hofman arrest heeft de HR het volgende overwogen: 'uit artikel 7:660 BW blijkt dat de werkgever en de werknemer over en weer verplicht zijn zich als een goed werkgever respectievelijk een goed werknemer te gedragen. Dit brengt, wat de werknemer betreft, mee dat hij op redelijke voorstellen van de werkgever, verband houdende met gewijzigde omstandigheden op het werk, in het algemeen positief behoort in te gaan en dergelijke voorstellen alleen mag afwijzen wanneer aanvaarding ervan redelijkerwijs niet van hem gevergd kan worden. Zulks wordt niet anders indien het zou gaan om gewijzigde omstandigheden die in de risicosfeer van de werkgever liggen'.<sup>109</sup> Dit is een dubbele redelijkheidstoets, ook wel het Taxi Hofman-criterium genoemd. Hier wordt een onderscheid gemaakt tussen de objectieve redelijkheid en de subjectieve redelijkheid.<sup>110</sup> In het *Tjin-Hin-Tjoe*-arrest legt de HR de nadruk op de belangenafweging tussen de contractpartijen en dat er geen ongelijkmatigheid mag optreden tussen de belangen van de partijen.<sup>111</sup> Alvorens de opdracht inhoudelijk wordt getoetst, dient de wijze waarop de opdracht is gegeven ook te worden onderzocht. Hierbij is van belang dat er een overleg heeft plaatsgevonden tussen de werkgever en de werknemer met het doel om tot een minder ingrijpende oplossing te komen. Indien hier niet voldoende aandacht aan geschonken wordt door de werkgever, leidt dit ertoe dat er geen juiste belangenafweging kan plaatsvinden.<sup>112</sup> Verder zijn er geen algemene regels verbonden aan de belangenafweging. Dit verschilt dus per geval. Uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de bedrijfseconomische redenen of organisatorische omstandigheden tot de zwaarwichtige belangen behoren.<sup>113</sup>

Mocht uit de belangenafweging blijken dat de instructies redelijk zijn en de werknemer deze weigert uit te voeren, dan is er sprake van werkweigering. Dit kan gevolgen hebben voor de werknemer. In beginsel heeft de werkgever de mogelijkheid om disciplinaire maatregelen te treffen. De reglementen van het bedrijf bepalen wat deze disciplinaire maatregelen zouden kunnen zijn. Er zijn verschillende gradaties van disciplinaire maatregelen. Het kan variëren tussen een mondelinge waarschuwing, officiële waarschuwing, het opleggen van een boete, schorsing en, in het ergste geval, ontslag.

### 3.4. Conclusie

Zoals aangegeven staat in dit hoofdstuk de volgende vraag centraal: 'wat is de reikwijdte van het instructierecht van de werkgever en hoe wordt dit begrip ingekaderd door het goed werkgever- en werknemerschap?'. Uit dit hoofdstuk kan geconcludeerd worden dat er door de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer een gezagsverhouding ontstaat. Op grond van deze gezagsverhouding heeft de werkgever de mogelijkheid om voorschriften en instructies aan de werknemer op te leggen, het zogenoemde instructierecht. De reikwijdte van het instructierecht wordt bepaald door de wet, arbeidsovereenkomst en het begrip goed werkgever- en werknemerschap ex artikel 7:611 BW. Het instructierecht kan de arbeidsvoorwaarden opgenomen in de

---

<sup>107</sup> Kroon 2019.

<sup>108</sup> HR 24 juni 1966, NJ 1966, 457: 'Ter beantwoording van de vraag of een door de werkgever aan de arbeider gegeven bevel of opdracht redelijk is in de zin van art. 1639p, lid 2 sub 10e BW [thans: art. 7:678 lid 2 sub j, red.] moeten tegen elkander worden afgewogen het belang dat de werkgever bij het bevel of de opdracht heeft enerzijds, en bezwaren van de arbeider daartegen anderzijds.'

<sup>109</sup> HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688, NJ 1998, 744, r.o. 3.4 [Van der Lely/Taxi Hofman].

<sup>110</sup> Kruit, Rosier & Sorensen 2012, p. 55.

<sup>111</sup> Rossum & Lamers 2016, p.39.

<sup>112</sup> Hof 's-Gravenhage 23 maart 2007, LJN BA3481.

<sup>113</sup> Kamerstukken II 1995/96, 24 615, nr. 3, p. 22-24.

arbeidsovereenkomst niet wijzigen, maar wel concretiseren. Op grond van artikel 7:660 BW en de arbeidsovereenkomst kan de werkgever 'redelijke' instructies aan de werknemer opleggen en deze dient de werknemer dan op te volgen. De instructies of de voorschriften die de werkgever oplegt moeten betrekking hebben op het verrichten van de werkzaamheden en/of de arbeidsomstandigheden waar de werknemer de werkzaamheden in uitvoert. Er wordt een belangenafweging gemaakt door de rechter om vast te stellen of er sprake is van een 'redelijke' instructie. In zo een belangenafweging worden verschillende aspecten getoetst, namelijk de aard van de instructie, de bezwaren van de werknemer, de belangen van de werkgever en de wijze waarop de opdracht is geïnstrueerd aan de werknemer. Het uitgangspunt bij het toetsen of een instructie 'redelijk' is dat er gekeken moet worden naar wat een redelijk denkend persoon zou hebben gedaan in deze situatie. Als goed werkgever dient de werkgever rekening te houden met een aantal beginselen bij het opleggen van een besluit. Alsmede dient de werkgever de besluit tijdens een overleg met de werknemers bespreken. Als goed werknemer kan de werknemer de opdracht van de werkgever niet gelijk afwijzen, eerst dient hij zijn bezwaren kenbaar te maken in het overleg met de werkgever.

## Hoofdstuk 4 Verschillende controlemogelijkheden

---

In de bovenstaande hoofdstukken is het juridische kader omtrent het recht op privacy, het instructierecht en het goed werkgeverschap besproken. In dit hoofdstuk bespreek ik de uitspraken van het EHRM en de nationale rechter waarin de controlemethodes van de werkgever aan de bovenstaande onderwerpen worden getoetst. Hier zal de belangenafweging van de rechter worden geanalyseerd. Tenslotte zal ik een analyse maken om te bezien in welke situaties het controleren van de werknemer door de werkgever is geoorloofd.

### 4.1. Telefoon controle

Zowel in de jurisprudentie als in de literatuur worden telefoongegevens onderscheiden, namelijk in verkeersgegevens en de inhoud van de gesprekken. Met de verkeersgegevens worden de gegevens bedoeld waarin te herleiden is hoe lang het gesprek heeft geduurd en met wie dit gesprek heeft plaatsgevonden.<sup>114</sup> Het EHRM heeft in het *Halford*-arrest voor het eerst geoordeeld dat telefoongesprekken ook onder artikel 8 EVRM vallen. In deze zaak ging het om mevrouw Halford die op haar kantoor twee telefoontoestellen had, waarvan er één bestemd was voor privégebruik. Uiteindelijk bleek dat de werkgever de gesprekken, op de privé telefoon in haar kantoor, wel had opgenomen. Het EHRM heeft in deze zaak geoordeeld dat het recht op privacy zich uitstrekt op de werkvloer en dat mevrouw Halford een redelijke verwachting mocht hebben dat de gesprekken die zij heeft gevoerd privé zouden zijn. Het EHRM achtte het een schending van het privacyrecht van de werknemer omdat de werkgever mevrouw Halford niet had gewaarschuwd voor het opnemen van de gesprekken. Uit dit arrest volgt dat het voor de werkgever van belang is dat eventuele controle kenbaar wordt gemaakt. Dit heet ook wel het kenbaarheidsvereiste.<sup>115</sup> Het EHRM heeft de kenbaarheidsvereiste verder niet uitgewerkt.

Het *Copland*-arrest is een verdere uitwerking van het *Halford*-arrest. In dit arrest oordeelt het EHRM dat het begrip '*private correspondence*' van artikel 8 EVRM niet alleen van toepassing is op de inhoud van het telefoongesprek maar ook op de verkeersgegevens.<sup>116</sup> Ook volgt het EHRM de beslissing inzake *Halford*-arrest met betrekking tot de kenbaarheidsvereiste. Hier heeft het EHRM geoordeeld dat de werknemer een bepaalde mate van privacy mag verwachten op de werkvloer, wanneer hij niet door de werkgever, alvorens de controle is begonnen, hiervan op de hoogte is gebracht. Verder meent het EHRM dat de inhoud van het telefoongesprek irrelevant is voor de beoordeling of de privacy van de werknemer is geschonden.<sup>117</sup> Opvallend is dat bij beide arresten het EHRM de kenbaarheidsvereiste zwaarder heeft laten wegen dan de daadwerkelijke inhoud van de gesprekken.

Met betrekking tot de telefoongesprekken blijkt uit de Nederlandse jurisprudentie dat een werkgever enig privé-gebruik van de telefoon op de werkvloer moet toestaan, maar de rechter kan hier uiteraard grenzen aan stellen.<sup>118</sup> Uitgangspunt is dat er rekening gehouden moet worden met de reden voor het telefoongebruik, de mate waarin deze telefoongesprekken worden gevoerd en wie er opdraait voor de kosten van deze gesprekken. Zo heeft in één van deze zaken de werknemer zijn werktelefoon gebruikt voor het herhaaldelijk bellen naar 0900-nummers. Volgens de rechter was dit geen legitieme reden om persoonlijke gesprekken te voeren op de werkvloer, vooral niet omdat de werkgever ook opdraait voor de kosten.<sup>119</sup>

De rechter in Breda is in zijn oordeel afgeweken van het *Halford*-arrest en het *Copland*-arrest. In deze zaak achtte de rechter het belang van de waarheidsvinding door openbaarmaking van de opname zwaarder wegen dan het belang van de werknemer, namelijk zijn recht op privacy. Hier heeft de werkgever een gesprek met de

---

<sup>114</sup> Groothuis 2006, p. 792; EHRM 3 april 2007, ECLI:NL:XX:2007:BA6786 (Copland).

<sup>115</sup> EHRM 25 juni 1997, ECLI:NL:XX:1997:AD5858 (Halford/UK).

<sup>116</sup> EHRM 3 april 2007, ECLI:NL:XX:2007:BA6786 (Copland).

<sup>117</sup> EHRM 3 april 2007, ECLI:NL:XX:2007:BA6786, r.o. 42 (Copland).

<sup>118</sup> Rb. Utrecht 23 oktober 2000, ECLI:NL:KTGUTR:2000:AA7963; Rb. Zwolle 21 juni 2002, JAR 2002/196.

<sup>119</sup> Rb. Utrecht 23 oktober 2000, ECLI:NL:KTGUTR:2000:AA7963.

werknemer opgenomen, dit gesprek had betrekking op het functioneren van de werknemer. Vervolgens heeft de werkgever dit gesprek openbaar gemaakt. Uit deze opname bleek dat de werknemer zich bedreigend en agressief opstelde naar de werkgever toe. Volgens de kantonrechter is er geen inbreuk gemaakt op artikel 8 EVRM, aangezien het gesprek was gevoerd binnen het kader van de arbeidsovereenkomst, dus een zakelijke karakter had.<sup>120</sup> Het feit dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan de kenbaarheidsvereiste is de rechter aan voorbij gegaan. We kunnen dus constateren dat, in ieder geval binnen het Nederlands recht, niet alle criteria in elk geval even zwaar wegen. Waardoor de Nederlandse rechters afwijken van de uitspraken van het EHRM.

Maar in januari 2022 heeft de rechtbank van Den Haag geoordeeld dat het recht op privacy van de werknemer wel is geschonden door de werkgever. In deze zaak heeft de werkgever de telefoongesprekken, zowel zakelijk als privé, van de werknemer opgenomen. Hieruit bleek dat de werknemer, in strijd met de CAO, zijn auto probeerde te verkopen aan een klant van werkgever. De werkgever heeft de werknemer op staande voet ontslagen. Echter heeft de rechter het ontslag van de werknemer vernietigd omdat de rechter van oordeel is dat de werkgever het recht op privéleven van de werknemer heeft geschonden, nu hij niet heeft voldaan aan de kenbaarheidsvereiste.<sup>121</sup> De rechter heeft in deze zaak geoordeeld dat het opnemen en monitoren van telefoongesprekken aan een aantal voorwaarden moet voldoen. Allereerst dient de controle noodzakelijk en proportioneel te zijn. Maar ook dat de werknemer - en de klant - vooraf op de hoogte gehouden moeten worden. Het moet voor de werknemer duidelijk zijn wanneer de opname start en eindigt. Ook moet het vooraf duidelijk gemaakt zijn hoe de opname zal plaatsvinden en wat er met de opname gedaan gaat worden, ook wel het beoogde doel genoemd. In dit geval was de werknemer niet geïnformeerd over de opname. Ook was het beoogde doel van de opnames niet duidelijk, aangezien de werkgever enerzijds aanvoert dat opnames nodig zijn voor de verbetering van de zakelijke dienstverlening, maar anderzijds de opnames nodig heeft om de productiviteit van haar werknemers te controleren. In dit specifiek geval heeft de kenbaarheidsvereiste dus weer wel zwaar gewogen. Deze uitspraak geeft de kenbaarheidsvereiste een duidelijke kader.

Alhoewel deze twee zaken feitelijk veel op elkaar lijken is er toch anders geoordeeld door de rechter. Het verschil in deze zaken heeft te maken met de inhoud van de opgenomen telefoongesprekken en de waarde die hier aan gehecht wordt door de rechter. Zo blijkt uit de zaak van 2007 dat het desbetreffende gesprek een zakelijke setting had en niet over de privé zaken van de werknemer ging. De inhoud woog voor de rechter zwaarder dan de kenbaarheidsvereiste. Maar in de zaak van 2022 heeft de werkgever zowel zakelijke gesprekken als persoonlijke gesprekken opgenomen. Hier heeft de rechter zich niet uitgelaten over de inhoud van van de gesprekken. De rechter was van mening dat de kenbaarheidsvereiste zwaarwichtiger was dan de belangen van de werkgever. Vooral omdat de doel van de opgenomen gesprekken niet duidelijk was gemaakt door de werkgever.

Hierboven zijn de zaken besproken die getoetst worden aan artikel 8 EVRM. Maar wat beslist de rechter als er door de werknemer gesteld wordt dat de controlemogelijkheden in strijd zijn met het goed werkgeverschap conform artikel 7:611 BW? In dit onderzoek is er slechts een uitspraak naar boven gekomen die zich hierover buigt. In 2003 heeft KPN maandenlang het telefoonverkeer van een medewerker gemonitord.<sup>122</sup> Deze controle werd ingezet door KPN, de werkgever, omdat de werknemer werd beschuldigd van het verrichten van concurrerende activiteiten. Uiteindelijk heeft de werkgever het verzoek ingediend om de arbeidsovereenkomst van de werknemer te ontbinden. De werknemer stelde dat het onderzoek van de werkgever buitenproportioneel is geweest en dat de werkgever zich niet als een goed werkgever ex artikel 7:611 BW heeft gedragen. De rechter gaf de werknemer gelijk. In het bijzonder was het maandenlange controleren van het telefoonverkeer van de werknemer en zijn gezin volgens de rechter buitenproportioneel. Ook was dit een

---

<sup>120</sup> Rb. Breda 15 februari 2007, ECLI:NL:RBBRE:2007:AZ8381.

<sup>121</sup> Rb. Den Haag 11 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:257, r.o. 2.09.

<sup>122</sup> Ktr. Haarlem 4 juli 2003, JAR 2003/189.

ernstige aantasting van het privéleven van de werknemer en zijn gezin. Verder was de rechter van mening dat het niet noodzakelijk was voor de werkgever om de controle van de werknemer maandenlang geheim te houden. In deze zaak gebruikt de rechter artikel 7:611 BW als een koppeling naar artikel 8 EVRM. Door de controle aan te merken als een aantasting van het privéleven, geeft de rechter aan dat er dus sprake is geweest van inmenging in het privéleven van werknemer. Hierdoor heeft de rechter de rechtvaardigheid van de inmenging beoordeeld aan de hand van het noodzakelijkheids criterium. De rechter heeft geoordeeld dat het in strijd was met het subsidiariteitsbeginsel omdat het te lang is geheim gehouden, maar ook met het proportionaliteitsbeginsel nu de werkgever al het telefoonverkeer van de werknemer en zijn gezin maandenlang heeft gemonitord.<sup>123</sup> Ook hier heeft de rechter enkel benoemd dat het privéleven van het gezin een factor is, maar niet hoe en waar dit aan getoetst moet worden.

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het EHRM heeft geoordeeld dat zowel de verkeersgegevens als de inhoud van telefoongesprekken onder de reikwijdte van artikel 8 EVRM vallen. Het EHRM acht dat de werknemer een redelijke verwachting van privacy mag hebben tijdens werken, vooral wanneer zij niet zijn geïnformeerd over de controle. Maar uit de Nederlandse jurisprudentie blijkt dat de Nederlandse rechters niet altijd de rechtspraak van het EHRM volgen. Uit de bovenstaande zaken kan geconcludeerd worden dat het verschil voornamelijk in de kenbaarheidsvereiste ligt. Opmerkelijk is dat de Nederlandse rechter de inhoud van de telefoongesprekken belangrijker vindt, maar de rechter in Den Haag heeft wel de kenbaarheidsvereiste geconcretiseerd. Nu de controle van de telefoonverkeer van de werknemer is besproken, zal hieronder de cameratoezicht besproken worden.

#### 4.2. Cameratoezicht

Cameratoezicht is tegenwoordig een van de meest ingezette controle methodes. Uit de rechtspraak blijkt dat het inzetten van camera's om de werknemers te monitoren slechts is toegestaan als er een concreet vermoeden bestaat van onrechtmatig of strafbaar handelen.<sup>124</sup> Daarnaast dient er volgens de HR een zwaarwegend belang te zijn voor de werkgever. Het inzetten van cameratoezicht mag enkel als laatste redmiddel worden gebruikt.<sup>125</sup> De HR heeft zich in het *Wennekes Lederwaren*-arrest voor het eerst uitgelaten over de cameracontrole door de werkgever.<sup>126</sup> In dit arrest ging het om een werkgever die het vermoeden had dat haar werknemer zich schuldig maakt aan strafbare handelingen. Hierdoor heeft de werkgever een camera geplaatst bij de kassa, zonder dit voorafgaand te melden aan de werknemer. De werknemer was van mening dat de werkgever een ongerechtvaardigde inbreuk heeft gemaakt op haar privéleven. De HR heeft hier geoordeeld dat de cameracontrole van de werkgever wel gerechtvaardigd was aangezien er een concreet vermoeden bestond en de werkgever dit enkel kon vaststellen met een verborgen camera. Ook heeft de werkgever enkel de gedragingen bij de kassa opgenomen. In dit arrest stond voornamelijk het concreet vermoeden van de werkgever centraal.<sup>127</sup> In deze zaak heeft de HR niet expliciet getoetst aan de inbreuk toets van artikel 8 EVRM, maar wel aan de noodzakelijkheids- en doelcriterium welk ook zijn opgenomen in artikel 8 EVRM.

Hierna zijn er een aantal criteria opgesteld in het *Köpke*-arrest van het EHRM. In deze zaak ging het om een werkneemster die verdacht werd van fraude. Voor het controleren van de werknemers had de werkgever geen beleid. Echter had de werkgever geheime camera's opgehangen om de werkneemster te controleren. Uit de camerabeelden bleek dat de werkneemster zich inderdaad schuldig maakte aan fraude, waardoor zij op staande voet werd ontslagen. Hier heeft het EHRM geoordeeld dat het bedrijfsbelang zwaarderwichtiger was dan het recht op privacy van de werkneemster, dit vanwege het feit dat de werkgever zich aan de volgende punten heeft gehouden: zo was er in deze zaak een specifieke vermoeden, waren de camera's enkel gericht op de

---

<sup>123</sup> Pool 2014, p. 233.

<sup>124</sup> CRvB 10 juli 2008, ECLI:NL:CRVB:2008:BD8005; CRvB 6 juni 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2120.

<sup>125</sup> HR. 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes Lederwaren).

<sup>126</sup> HR. 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes Lederwaren).

<sup>127</sup> HR. 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347, JAR 2001/95, NJ 2001/421, r.o. 3.7. (Wennekes Lederwaren).

werkneemster, had de werkgever deze beelden nodig voor zijn dossieropbouw en werd het bewijs enkel gebruikt voor het ontslagprocedure. Tevens hadden enkel de werkgever en de detective toegang tot deze beelden.<sup>128</sup> De *Köpke*-arrest en *Wennekes Lederwaren*-arrest komen veel overeen. In beide arresten gaat het over camera controle op de werkvloer, is het concreet vermoeden van strafbaar handelen van groot belang en dat de werkgevers de camera's enkel hebben gericht op de werknemers.

In de Nederlandse rechtspraak is cameracontrole ook beoordeeld ten opzichte van goed werkgeverschap ex artikel 7:611 BW. In de *Koma*-uitspraak heeft de werkgever camera's gevestigd op een centrale punt waar zij dus volledige overzicht kon hebben over alle bedrijfsruimtes en wat zich in de bedrijfsruimtes afspeelt. De voorzieningenrechter heeft in eerste instantie geoordeeld dat er een inbreuk op de privacy van werknemer is gemaakt. Volgens de rechter heeft de werkgever niet aangetoond dat haar belang zwaarwichtiger was dan het belang van de werknemer op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, dus heeft de werkgever zich niet als goed werkgever gedragen. Ook had de werkgever geen beleid met betrekking tot cameracontrole. Hierdoor concludeerde de rechter dat de cameracontrole niet gerechtvaardigd is geweest, hier heeft de werkgever hoger beroep tegen ingesteld. Het hof heeft geoordeeld dat de cameracontrole niet noodzakelijk is geweest. De werkgever had haar doel ook op een andere manier kunnen behalen. Ook oordeelde het Hof dat de werkgever zich niet heeft gehouden aan artikel 7:611 BW.<sup>129</sup> In beide zaken is gebleken dat de werkgever in strijd heeft gehandeld met goed werkgeverschap. De toetsing aan de noodzakelijkheids criterium kan in beide gevallen worden opgemerkt. Dit komt overeen met de uitspraken waarin artikel 8 EVRM aan ten grondslag lag.

Wel is er sprake geweest van een discussie in de literatuur omtrent het kenbaarheidsvereiste, daarin is ook naar de wetsgeschiedenis gekeken.<sup>130</sup> Hieruit is geresulteerd dat de werknemers geïnformeerd moeten worden en niet alleen de ondernemingsraad (hierna: OR).<sup>131</sup> Het feit dat de OR op de hoogte is van de controlemogelijkheden, houdt niet in dat de werknemers ook op de hoogte zijn gesteld hiervan. De Centrale Raad van Beroep heeft in een zaak geoordeeld dat bij de inzet van cameracontrole het informeren van de OR voldoende is en dat de werknemers niet op de hoogte hoeven te worden gesteld. Uitgangspunt is dat de controle beperkt was in tijdsduur en de camera's uitsluitend op de werknemers werden gericht. Volgens de Centrale Raad van Beroep was er geen andere manier, minder ingrijpend, die tot hetzelfde resultaat zou leiden.<sup>132</sup>

Echter, er zou geargumenteed kunnen worden dat de kenbaarheidsvereiste betrekking heeft op de werknemers en niet de OR, aangezien de OR een onderdeel is van de onderneming. Met de kenbaarheidsvereiste wordt de werkgever gemotiveerd om transparant te zijn naar de werknemer. Indien enkel de OR op de hoogte is gesteld, is er geen transparantie naar de werknemer toe, nu de OR geen partij is in de arbeidsrelatie. Wat betreft een clause opnemen in de arbeidsovereenkomst omtrent de controlemogelijkheden kan dit naar mijn mening niet geschaard worden onder het kenbaarheidsvereiste. De kenbaarheidsvereiste ligt namelijk in het verlengde van de ondubbelzinnige toestemming opgenomen in artikel 6 AVG. Zoals blijkt uit paragraaf 2.4 dient de ondubbelzinnige toestemming van artikel 6 AVG specifiek, goed geïnformeerd en uit vrije wil te zijn gegeven. Met het onderdeel specifiek en goed geïnformeerd wordt de belanghebbende, de werknemer, kenbaar gesteld van de persoonsgegevens die verwerkt worden, de manier waarop deze verwerkt worden en met welke doel deze verwerkt worden. Het opnemen van een clause in de arbeidsovereenkomst voldoet niet aan deze vereisten. Vooral omdat de doel van de kenbaarheidsvereiste is dat de grondslag voor de controlemogelijkheden kenbaar worden gemaakt aan de werknemer. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst is dit vaak nog niet duidelijk.

---

<sup>128</sup> EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07, EHRC 2011/29, NJ 2011/566 m. nt. E.J. Dommering (*Köpke*).

<sup>129</sup> Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985/299; Hof 's Hertogenbosch 2 juli 1986, NJ 1987/451 (*Koma*).

<sup>130</sup> Vegter 2007, p. 4 e.v.

<sup>131</sup> Vegter 2007, p. 4 e.v.

<sup>132</sup> Thole 2010.

De bovenstaande zaken hadden betrekking op de cameracontrole op de werkvloer. Maar hedendaags werken werknemers volledig of gedeeltelijk vanuit huis, waardoor de woning de werkvloer wordt. Hierdoor is de behoefte van de werkgever om de werknemer te controleren gegroeid. Tegenwoordig worden er apps ingeschakeld die de webcam van de werknemers inschakelen. In september 2022 heeft de rechter zich gebogen over het cameratoezicht van de werkgever bij het thuiswerken van de werknemer. Een bedrijf uit de Verenigde Staten, welk ook een vestiging heeft in Nederland, had een nieuw beleid doorgevoerd. Het beleid hield in dat de werknemers met onmiddellijke ingang dienden deel te nemen aan het *'Corrective Action Program ("CAP") – Virtual Classroom.'* Ook dienen de werknemers de gehele dag ingelogd te zijn, hun schermen te delen en hun camera aan te laten staan. Dit nieuwe beleid is ingevoerd ter observatie van de werknemers. Volgens de werkgever zou het geen verschil maken met een normale kantoor situatie, waarin de werkgever gedurende dag de werknemer zou kunnen zien. Dit werd geweigerd door één van de werknemers die woonachtig was in Nederland. Hij verklaart aan de werkgever dat hij het niet prettig vindt om 9 uur lang zijn camera aan te hebben. De werknemer wordt op staande voet ontslagen wegens *'refusal to work'* en *'insubordination'*, ofwel werkweigering en ongehoorzaam of weerspannig gedrag. De kantonrechter heeft geoordeeld dat het verzoek aan de werknemers om hun camera's de hele dag aan te laten staan in strijd is met het recht op een privéleven.

Volgens de kantonrechter zijn er strenge voorwaarden verbonden aan het controleren van werknemers. De controle dient gerechtvaardigd te worden door de rechtvaardigingsgronden opgenomen in artikel 8 lid 2 EVRM.<sup>133</sup> De kantonrechter vond dat er geen legitieme doel ten grondslag lag aan de cameratoezicht. Nu er geen rechtvaardigingsgrond is voor het controleren van de werknemer, is er dus ook geen sprake van werkweigering.<sup>134</sup> De uitspraak van de rechter is duidelijk, maar wel kort door de bocht. Namelijk, de rechter oordeelt enkel dat er geen legitieme doel ten grondslag ligt, daar waar de camera-controle in dat geval ook de proportionaliteit en subsidiariteitsbeginsel schond. Alhoewel het toetsen aan de proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel niet meer noodzakelijk was, kunnen we wel zeggen dat het ter volledigheid nodig was geweest. Verder is het verzoeken van een werknemer om in zijn huis gedurende negen uur zijn camera aan te zetten, in strijd is met alle voorwaarden voortvloeiend uit artikel 8 EVRM en jurisprudentie. Uit de Köpke-criteria blijkt heel duidelijk dat het inzetten van cameratoezicht gebaseerd moet zijn op een vermoeden van onrechtmatige daad. In deze zaak is hier geen sprake van. Ook is het aanzetten van de camera tijdens thuiswerken niet in tijd beperkt, nu de werknemer zijn gehele werkdag de camera aan moet hebben. Er zou ook geargumenteed kunnen worden dat het niet alleen een schending van het privéleven van de werknemer is, maar ook die van de huisgenoten, partner en/of familieleden van de werknemer. Naar mijn mening had de rechter dit aspect in zijn belangenafweging moeten meenemen.

Kortom, voor cameracontrole dient er sprake te zijn van een concreet vermoeden dat er strafbaar gehandeld wordt. Indien dit het geval is kan cameracontrole worden gerechtvaardigd, echter alleen als dit voor een korte tijdsduur is, de camera's enkel zijn gevestigd op de werknemers en een legitiem doel ten grondslag ligt.

#### 4.3. Internet- en email controle

Door het *Copland*-arrest heeft het EHRM beslist dat internet- en e-mailverkeer ook onder het *'private correspondence'* valt. In het *Bărbulescu*-arrest zijn de voorwaarden voor de controle van het e-mailverkeer van de werknemer nader uiteengezet. In deze zaak ging het om een Roemeense verkoper die zijn zakelijke e-mail adres gebruikt had voor het sturen van privéberichten aan zijn verloofde en aan zijn broer. Zijn werkgever is hierachter gekomen en heeft hem op basis daarvan ontslagen. In de gedragsregels had de werkgever expliciet vermeld dat de werknemers tijdens werktijd zich niet mochten bezighouden met privé-aangelegenheden, tevens was het de werknemer niet toegestaan om de aangeboden werkmiddelen te gebruiken voor

---

<sup>133</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 28 sep 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656, r.o. 4.7.

<sup>134</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 28 sep 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656, r.o. 4.7.

privédoeleinden.<sup>135</sup> De werkgever was van mening dat Barbulescu de gedragsregels had overtreden. De nationale rechters stelde de heer Barbulescu in het ongelijk. De heer Barbulescu stapte daarna op naar het EHRM en stelde dat zijn recht op een privéleven conform artikel 8 EVRM was geschonden. In eerste instantie volgde het EHRM de uitspraak van de nationale rechters. De EHRM vond het niet onredelijk dat de werkgever door middel van computersoftware de heer Barbulescu controleerde. Echter werd deze uitspraak beschouwd als vrijbrief voor werkgevers om het internet- en emailgebruik van hun werknemers te controleren. De heer Barbulescu krijgt alsnog zijn gelijk door de grote kamer. De grote kamer oordeelt in tegenstelling tot de kleine kamer dat de privacy van de heer Barbulescu wel degelijk is geschonden. Volgens de Grote Kamer is het recht op privéleven conform artikel 8 EVRM ook van toepassing tijdens werktijd. In dit arrest heeft het EHRM verklaard dat de werknemer nog steeds een bepaalde mate van privacy mag verwachten op de werkvloer, het hebben van een beleid waarin dit is beperkt verandert hier niets aan. Ook geeft het EHRM aan dat het recht op privacy niet tot nihil gereduceerd kan worden op de werkvloer. Tevens is in deze zaak de toetsingskader voor de werkgever om het e-mailverkeer en internetgebruik te controleren verder uiteengezet. Dit toetsingskader ziet er als volgt uit:

1. Is er sprake van een gedragscode of protocol?
2. Hoe indringend (hoeveel, hoe diepgaand en hoe lang) zijn de monitoringsmaatregelen?
3. Is er een rechtvaardigingsgrond?
4. Zijn er minder bezwarende monitoringsmaatregelen om het doel te bereiken mogelijk?
5. Wat zijn de gevolgen van de monitoringsmaatregelen voor de werknemer?
6. 'Is er een bescherming van de werknemer, met name als de methode indringend is, in het bijzonder inhoudende dat de werkgever de werknemer in concreto waarschuwt voordat hij toegang krijgt tot de inhoud van de vertrouwelijke communicatie?'.<sup>136</sup>

De werkgever dient voorafgaand de controle de werknemer hiervan op de hoogte stellen. Alhoewel de heer Barbulescu wist dat hij geen privémails mocht versturen vanuit zijn e-mailaccount, was hij niet op de hoogte dat zijn werkgever dit zou gaan controleren. Zodoende is hij onrechtmatig ontslagen.

Nogmaals wijkt de Nederlandse rechter af van het oordeel van het EHRM. Zo heeft het Hof Amsterdam in 2018 geoordeeld over een zaak die betrekking had op een werknemer die tijdens haar werktijd de kassacomputer gebruikte voor eigen privédoeleinden tegen het beleid van de werkgever in. In het beleid van de werkgever stond expliciet vermeld dat werknemers het internet niet mochten gebruiken voor privédoeleinden. De werkgever had het vermoeden dat de werknemer zich hier niet aan hield. Zodoende besloot de werkgever om aan het einde van de dag in de zoekgeschiedenis van de kassa te kijken. Hierdoor werd bevestigd dat de werknemer in strijd met het beleid heeft gehandeld. Het Hof oordeelde dat het recht op privacy van de werknemer minder zwaar weegt dan het belang van de werkgever. Nu de werkgever niet de privé-communicatie van de werknemer had gemonitord was de privacy van de werknemer niet geschonden.<sup>137</sup> Het opmerkelijke aan deze zaak is dat de werkgever niet had voldaan aan de kenbaarheidsvereiste. De werknemer was niet van tevoren geïnformeerd over de controle terwijl uit de rechtspraak is gebleken dat dit over het algemeen juist een doorslaggevende factor is bij de beoordeling of de privacy van de werknemer door controle is geschonden.<sup>138</sup> Sterker nog, in het *Barbulescu*-arrest zijn er voorwaarden opgesteld, hier had de rechter aan moeten toetsen. Wat verder opvalt, is dat het Hof heeft verklaard dat de werkgever niet de privé-communicatie van de werknemer heeft gemonitord. Bij het controleren van de zoekgeschiedenis is de naam van de website zichtbaar. Hieruit blijkt gelijk of het privé- of werkgerelateerd is. Hier heeft het Hof zich ook niet over uitgelaten.

---

<sup>135</sup> EHRM, 12 januari 2016, nr. 61496/08, r.o. 12 (*Bărbulescu vs Roemenië*).

<sup>136</sup> EHRM, 12 januari 2016, nr. 61496/08 (*Bărbulescu vs Roemenië*).

<sup>137</sup> Hof Amsterdam 29 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1846.

<sup>138</sup> *Vesters & Zalait* 2018, p. 13.



Het volstaat al als er een gedragscode en/of beleid in ontwikkeling is, in dan prevaleert het belang van de werkgever.<sup>139</sup> Het hebben van een beleid is cruciaal, omdat de werknemers anders geen duidelijke kaders hebben, maar niet doorslaggevend.<sup>140</sup> Tevens is het van belang of het internetgebruik invloed heeft gehad op het functioneren van de werknemer en of de werkgever de werknemer van tevoren over de controle heeft gewaarschuwd.<sup>141</sup> Volgens de rechter vloeit het recht op privacy van de werknemer voort uit het goed werkgeverschap van de werkgever. Zodoende kan de werkgever iets wat duidelijk privé is niet willekeurig inkijken, tenzij hier een duidelijk geformuleerd beleid voor is en dit ook daadwerkelijk wordt gehandhaafd.<sup>142</sup>

#### 4.4. Analyse van de rechtspraak

Wat opvalt uit de bovenstaande uitspraken is dat de beoordeling van het EHRM zorgvuldig dient te gebeuren en de belangenafweging uitgebreid moet worden gemotiveerd door de rechter. Hierin verschillen de uitspraken van het EHRM met de Nederlandse rechtspraak. Mijns inziens zijn de belangenafwegingen van het EHRM beter gemotiveerd dan die van de Nederlandse rechters. Zo heeft het HR in het *Hyatt*-arrest namelijk niet in haar belangenafweging uitgelegd waarom zij het belang van Hyatt laten prevaleren boven het belang van de werknemster. Vooral omdat er niet is bewezen dat het drugsgebruik van de werknemster invloed heeft gehad op de imago van de werkgever. Later heeft de rechter in een andere zaak dit punt wel laten meewegen in zijn beoordeling. De rechter stelde dat het ontbinden van de arbeidsovereenkomst, nu de werkgever niet heeft kunnen aantonen dat het internetgebruik effect heeft gehad op het functioneren van de werknemer, buitenproportioneel is. Ook kan opgemerkt worden dat het EHRM niet afwijkt van eerdere uitspraken. Bij het Nederlandse rechtspraak kan hier niet een touw aan vast geknoopt worden. Sterker nog, ze wijken niet alleen af van de uitspraken van het EHRM maar ook van de Nederlandse jurisprudentie.

In de belangenafweging van het EHRM worden de volgende aspecten behandeld. Allereerst dient er gekeken te worden naar de voorzienbaarheid en dus de vraag of er een beleid en/of gedragscode aanwezig is. Het beleid dient de volgende punten te bevatten; hoe vindt controle plaats, in welke mate zal dit gebeuren, wat wordt er met de resultaten gedaan, hoe lang worden deze bewaard en wat kan de werknemer doen tegen deze controle, het zogenoemde kenbaarheidsvereiste. Indien er een beleid van de werkgever op schrift staat en de werknemer hiervan op de hoogte is gesteld, dan is er nog steeds niet voldaan aan dit vereiste. Opvallend is uit de Nederlandse uitspraken dat de kenbaarheidsvereiste enkel van belang is als er ook privé-gesprekken zijn opgenomen. Indien de telefoon controle is beperkt tot de zakelijke telefonie weegt de kenbaarheidsvereiste minder mee. Het EHRM heeft nog een extra element toegevoegd aan de kenbaarheidsvereiste, namelijk het vooraf informeren van de werknemer.<sup>143</sup> Deze redenering volg ik wel, echter kan deze wel aangevuld worden met de toestemming van betrokkene. Naar mijn optiek moet er rekening gehouden worden met de ondubbelzinnige toestemming opgenomen in artikel 6 AVG. Daarin staat aangegeven dat de toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens duidelijk en vrij moet zijn gegeven. Het hebben van beleid staat niet gelijk aan de ondubbelzinnige toestemming. Dit zou betekenen dat de werkgever gelegitimeerd de werknemer mag controleren indien er sprake is van een beleid, bijvoorbeeld in de zaak waar de Amerikaanse werkgever de werknemer instrueerde om de gehele werkdag zijn webcam aan te laten.<sup>144</sup> Dit was door een beleidswijziging. Hier wordt er een inmenging gedaan in het grondrecht van de werknemer en kunnen er (bijzondere) persoonsgegevens worden verwerkt. De werknemer kan namelijk een andere taal spreken met zijn partner en/of gezin, waaruit zijn etniciteit blijkt. De werkgever had in dit geval voordat het beleid was veranderd een overleg met de werknemers moeten houden, waarin de belangen van beide partijen werden besproken.

---

<sup>139</sup> Ktr. Apeldoorn, 6 september 2000, JAR 200/170.

<sup>140</sup> Ktr. Utrecht, 20 november 2000, JAR 2000/7.

<sup>141</sup> Ktr Sittard-Geleen, 1 oktober 2009, JAR 2009/279.

<sup>142</sup> Nationale ombudsman 7 juni 2007, JAR 2007/164.

<sup>143</sup> EHRM, 12 januari 2016, nr. 61496/08 (Bărbulescu vs Roemenië).

<sup>144</sup> Rb. Zeeland-West-Brabant 28 sep 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656.

Verder is er uit jurisprudentie vastgesteld dat er tijdens werktijd een bepaalde mate van privacy geacht dient te zijn, ongeacht of er een beleid bestaat. Dit speelt vooral een rol wanneer de werknemer niet is geïnformeerd over de controle. De werkgever zou het email en web geschiedenis van de werknemer niet mogen controleren, ook al is dit opgenomen in het beleid, als er uit websitenaam of onderwerpregel, blijkt dat deze niet werkgerelateerd zijn. Vooral omdat uit de email- en internetgegevens heel gemakkelijk valt te achterhalen of het privé of werkgerelateerd is. Naar mijn optiek dient hierop gefilterd te worden door de werkgever. Ook kan het beleid door de werkgever aangepast worden, wat natuurlijk problematisch is. Door het voorgaande plaats ik serieuze vraagtekens boven hoe het hebben van beleid en/of gedragsregels zo zwaarwichtig kan zijn voor de Nederlandse rechter.

Het tweede punt wat in de belangenafweging moet worden behandeld is de proportionaliteitsbeginsel. Hier kan gedacht worden aan de omvang van de controle door de werkgever en de mate van inbreuk op de privacy van de werknemer. Hier dient rekening te worden gehouden met de wijze waarop de werknemer wordt gecontroleerd, hoeveel mensen toegang hebben tot de resultaten en de consequenties die hieraan afhangen. Er dient een belangenafweging gemaakt te worden, waar de belangen van beide partijen tegen elkaar moeten worden afgewogen. Voor het maken van de belangenafweging is belangrijk om vast te stellen welke legitieme doel ten grondslag van de controle ligt. Tevens moet er rekening gehouden worden met het subsidiariteitsbeginsel: er moet namelijk geen andere manier zijn geweest om het doel te bereiken.

Verder heb ik geconstateerd dat de rechter de camera-controle door de werkgever de grootste inbreuk vindt op het recht op privacy. De cameracontrole weegt zwaarder dan de rest van de controlemogelijkheden. Mogelijkerwijs kan het ook te maken hebben met de toetsingskader van de rechter. Bij de heimelijke camera-controle is een concreet vermoeden immers voldoende. Het EHRM heeft bepaald dat er bij de camera-controle in de belangenafweging getoetst moet worden aan de noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit van het cameratoezicht. Maar de camera controle tijdens thuiswerken is in strijd met proportionaliteit.

Vervolgens blijkt uit de rechtspraak dat de werknemer zich eerder beroept op schending van zijn privéleven ex artikel 8 EVRM dan op artikel 7:611 BW. Ongeacht de grondslag wordt er in beide gevallen getoetst aan dezelfde criteria. Ook wordt er in beide gevallen een belangenafweging gemaakt. De belangenafweging van artikel 8 EVRM heeft betrekking op de beperkingsvoorwaarden van artikel 8 lid 2 EVRM, maar de belangenafweging van artikel 7:611 BW heeft te maken met het vaststellen van een 'redelijke' instructie.

Een ander knelpunt is het onrechtmatig verkregen bewijs zoals in het *Wennekes lederwaren*-arrest. Hoe kan de rechter het bewijs alsnog toelaten, terwijl de rechter al heeft vastgesteld dat er een inbreuk is gemaakt op het privéleven van de werknemer? Logischerwijs zou onrechtmatig verkregen bewijs niet meegenomen kunnen worden in de beoordeling. Dit is in strijd met het rechtszekerheidsbeginsel. Vooral omdat er zonder duidelijke motivering voorbij wordt gegaan aan het recht op privéleven van de werknemer.

Tenslotte vind ik het opmerkelijk dat de rechter de belangen van derden, zoals gezinsleden, van de werknemer bijna niet mee weegt in de belangenafweging. Althans, dit hebben ze niet gemotiveerd in de belangenafweging. Uit de bovenstaande zaken blijkt enkel uit één zaak dat de rechter het controleren van de telefoongesprekken van de werknemer ook een aantasting van het privéleven van zijn gezin vond. Naar mijn optiek zou dit factor altijd meegewogen moeten worden, vooral in de hedendaagse condities zoals thuiswerken. Indien de medewerker tijdens het thuiswerken zijn camera aan hoort te hebben, schendt de werkgever niet enkel het privéleven van de werknemer maar ook die van zijn huisgenoten, partner en/of gezin. Dit terwijl hun recht op privéleven ook zwaar mee dient te tellen in de belangenafweging, wellicht nog zwaarder dan die van de werknemer, aangezien er geen gezagsverhouding bestaat tussen de werkgever en de

derde partij. In paragraaf 4.2 heb ik een recente uitspraak besproken waarbij de rechter hier ook aan voorbij gaat, terwijl de werknemer zijn camera de gehele werkdag aan zou moeten laten.

Nu er bij het controleren van de werknemer heel erg afhangt van de omstandigheden van het geval, kunnen de rechters wel kaders vormen indien zij hun belangenafweging goed motiveren. Mijns inziens dient er in de belangenafweging allereerst de juiste belangen tegen elkaar te worden afgewogen, dit in tegenstelling tot het *Hyatt*-arrest. Daarna dienen alle aspecten van het privéleven van de werknemer meegewogen te worden. Hier heeft de rechter veel ruimte voor gekregen nu er in het arbeidsrecht en het recht op privacy sprake is van veel open normen.

#### 4.5. Conclusie

Uit het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat het EHRM heeft geoordeeld dat zowel de verkeersgegevens als de inhoud van telefoongesprekken onder de reikwijdte van artikel 8 EVRM vallen. Het EHRM acht dat de werknemer een redelijke verwachting van privacy mag hebben tijdens werken, vooral wanneer zij niet zijn geïnformeerd over de controle. Maar uit de Nederlandse jurisprudentie blijkt dat de Nederlandse rechters niet altijd de rechtspraak van het EHRM volgen. Het verschil ligt voornamelijk in de kenbaarheidsvereiste, waar de Nederlandse rechter vaak aan voorbij gaat. Ook acht de Nederlandse rechter vaker de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan de privébelangen van de werknemer. Voor cameracontrole dient er sprake te zijn van een concreet vermoeden dat er strafbaar gehandeld wordt. Indien dit het geval is kan cameracontrole worden gerechtvaardigd, echter alleen als dit voor een korte tijdsduur is en de camera's enkel zijn gevestigd op de werknemers. Bij het thuiswerken dient de cameracontrole een legitiem doel te hebben. Voor het controleren van e-mail en internet geschiedenis zijn er voorwaarden opgesteld door het EHRM. Tevens is het van belang of het internetgebruik invloed heeft gehad op het functioneren van de werknemer en of de werkgever de werknemer van tevoren over de controle heeft gewaarschuwd. Het hebben van een beleid is cruciaal maar niet doorslaggevend.

## Hoofdstuk 5 Conclusie

---

Het doel van dit onderzoek was om duidelijkheid te verschaffen met betrekking tot het recht van privacy in een arbeidsrelatie. De volgende vraag stond centraal in dit onderzoek:

*“In hoeverre wordt een werknemer beschermd door het recht op privacy waar het gaat om het monitoren van de werknemer’s e-mail- en internetgebruik en het uitvoeren van een cameracontrole door de werkgever voor gevallen die niet in de arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd?”*

Er is gebleken dat er tot op heden nog geen algemene definitie van het begrip ‘privacy’ is vastgesteld, zowel niet in de literatuur als in de jurisprudentie. Dit begrip is heel dynamisch en in ontwikkeling omdat er met de hedendaagse condities rekening gehouden moet worden. De meest geschikte definitie van het begrip privacy, is het recht om met rust gelaten te worden. Verder is het recht op privacy conform artikel 8 EVRM van belang. Uit jurisprudentie is gebleken dat dit artikel ook van toepassing is op de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer, dit recht strekt zich uit tot de internetgeschiedenis als tot de telefoon- en e-mailcorrespondentie van de werknemer. Er bestaan verschillende soorten privacy, maar de belangrijkste vorm in de arbeidsrelatie is de informationele privacy welke betrekking heeft op persoonsgegevens. Als de werknemer een beroep doet op schending van artikel 8 EVRM dan wordt er een belangenafweging gemaakt door de Nederlandse rechters om te toetsen of de inbreuk rechtmatig is conform artikel 8 lid 2 EVRM. Voor het verwerken van persoonsgegevens zijn er specifieke beginselen opgenomen in de AVG en de UAVG waaraan getoetst moet worden. De toets van artikel 8 EVRM en die van artikel 6 AVG komen in het algemeen overeen met elkaar. In beide gevallen wordt er getoetst aan de noodzakelijkheids criterium en aan de proportionaliteit- en subsidiariteitsbeginsel.

Door de arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en werknemer ontstaat een gezagsverhouding. Op grond van deze gezagsverhouding heeft de werkgever de mogelijkheid om voorschriften en instructies aan de werknemer op te leggen, het zogenoemde instructierecht. De reikwijdte van het instructierecht wordt bepaald door de wet, arbeidsovereenkomst en het begrip goed werkgever- en werknemerschap ex artikel 7:611 BW. Het instructierecht kan de arbeidsvoorwaarden opgenomen in de arbeidsovereenkomst niet wijzigen, maar wel concretiseren. Op grond van artikel 7:660 BW en de arbeidsovereenkomst kan de werkgever ‘redelijke’ instructies aan de werknemer opleggen en deze dient de werknemer dan op te volgen. De instructies of de voorschriften die de werkgever oplegt moeten betrekking hebben op het verrichten van de werkzaamheden en/of de arbeidsomstandigheden waar de werknemer de werkzaamheden in uitvoert. Er wordt een belangenafweging gemaakt door de rechter om vast te stellen of er sprake is van een ‘redelijke’ instructie. In de belangenafweging worden verschillende aspecten getoetst, namelijk de aard van de instructie, de bezwaren van de werknemer, de belangen van de werkgever en de wijze waarop de opdracht is geïnstrueerd aan de werknemer. Het uitgangspunt bij het toetsen of een instructie ‘redelijk’ is, is dat er gekeken moet worden naar wat een redelijk denkend persoon zou hebben gedaan in deze situatie. Als goed werkgever dient de werkgever het besluit tijdens een overleg met de werknemers te bespreken. Als goed werknemer kan de werknemer de opdracht van de werkgever niet gelijk afwijzen, eerst dient hij zijn bezwaren kenbaar te maken in het overleg.

Aangezien het recht op privacy en goed werkgever- en werknemer open begrippen zijn die door de rechtspraak ingevuld moeten worden, zijn er in dit onderzoek uitspraken geanalyseerd. Het EHRM is van mening dat de werknemer een redelijke verwachting van privacy mag hebben tijdens het werken, vooral wanneer zij niet geïnformeerd zijn over de controle. Verder heeft het EHRM beschouwt dat zowel de verkeersgegevens als de inhoud van telefoongesprekken of berichten onder de reikwijdte van artikel 8 EVRM vallen. Voor cameracontrole dient er sprake te zijn van een concreet vermoeden dat er strafbaar gehandeld wordt. Indien dit het geval is kan cameracontrole worden gerechtvaardigd, echter alleen als dit voor een korte tijdsduur is en de camera’s enkel zijn gevestigd op de werknemers. Bij het thuiswerken dient de cameracontrole een legitiem doel te hebben. Voor het controleren van e-mail en internet geschiedenis zijn er voorwaarden opgesteld door

het EHRM. Tevens is het van belang of het internetgebruik invloed heeft gehad op het functioneren van de werknemer en of de werkgever de werknemer van tevoren over de controle heeft gewaarschuwd. Het hebben van een beleid is cruciaal maar niet doorslaggevend. Maar uit de Nederlandse jurisprudentie blijkt dat de Nederlandse rechters niet altijd de rechtspraak van het EHRM volgen. Het verschil ligt voornamelijk in de kenbaarheidsvereiste, waar de Nederlandse rechter vaak aan voorbij gaat. Ook acht de Nederlandse rechter vaker de belangen van de werkgever zwaarder wegen dan de privébelangen van de werknemer. Waarom zij deze afweging maken is niet duidelijk, dit is niet aangegeven in de belangenafwegingen. De belangenafwegingen van het EHRM zijn duidelijker.

Uit het bovenstaande kan de hoofdvraag van dit onderzoek als volgt beantwoord worden:

De werknemer kan altijd een bepaalde mate van privacy verwachten tijdens werktijd. De werkgever kan dit niet volledig uitsluiten in het beleid. Het recht op privacy heeft betrekking op de telefoongegevens, internetgeschiedenis, e-mail maar ook op het recht om niet zonder concreet vermoeden gefilmd te worden. Vervolgens moet de mogelijkheid tot controle aan de werknemer kenbaar gemaakt worden. Dit houdt in dat de werkgever de werknemer vooraf aan de controle, in een overleg, moet informeren dat er een controle zal plaatsvinden, wat de controle inhoudt, hoe lang de controle zal duren en wat er met de resultaten worden gedaan. De werknemer moet de mogelijkheid krijgen om zijn bezwaren kenbaar te maken en deze te bespreken met de werkgever. In dit overleg dient de werkgever ook zijn belangen aan de werknemer kenbaar te maken. Dit overleg is van belang om te constateren dat er sprake is van een 'redelijke' instructie.

In de bovenstaande casus kan Jasmin het monitoren door de werkgever wel weigeren, aangezien de IND deze instructie niet vooraf heeft besproken met Jasmin of andere werknemers. De IND heeft hun niet de mogelijkheid gegeven om hun bezwaren kenbaar te maken. Jasmin zou er goed aan doen om een overleg met de manager aan te vragen zodat zij wat meer informatie kan krijgen over het doel van het monitoren, de inhoud van de controle en wat er met de resultaten worden gedaan.

**Bakels/Bouwens & Duk 2011**

W.H.A.C.M. Bouwens & R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht/Van der Grinten*, Deventer: Kluwer 2011.

**Berkvens & Prins 2007**

J.M.A. Berkvens & J.E.J. Prins (red.), *Privacyregulering in theorie en praktijk*, Deventer Kluwer 2007.

**Blok 2002**

P. Blok, *Het recht op privacy, een onderzoek naar de betekenis van het begrip 'privacy' in het Nederlandse en Amerikaanse recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2002.

**Bouwens, Houwerzijl & Roozendaal 2019**

W.H.A.C.M. Bouwens, M.S. Houwerzijl & W.L. Roozendaal, *Schets van het Nederlandse arbeidsrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2019.

**Bos-Bremmer & Huijsmans-Zwijenberg 2021**

Y. Bos-Bremmer & R. Huijsmans-Zwijenberg, 'Thuiswerken en werkgeversaansprakelijkheid: voorkomen is beter dan genezen', *TAP* 2021/4.

**Broeke & Baijens 2019**

M. Ten Broeke & I. Baijens, 'Werken vanuit huis: het juridische kader', *Arbeidsrecht* 2019/28.

**Buijs 2010**

D.J. Buijs, 'Antidrugsbeleid een vorm van werkgeversgezag?', *TRA* 2010/38.

**Bungener 2008**

A.F. Bungener, *Het wijzigen van de arbeidsovereenkomst in vermogensrechtelijk perspectief*, Universiteit van Amsterdam, 2008.

**Damen & Baijens 2022**

E.H. Damen & I. Baijens, 'Monitoring van werknemers: het juridisch kader', *ArbeidsRecht* 2022/19.

**Dijck, Snel & Van Golen 2018**

Van Dijck, Snel & Van Golen 2018 G. van Dijck, M. Snel & T. van Golen, *Methoden van rechtswetenschappelijk onderzoek*, Den Haag: Boom Juridisch 2018.

**Drion 2017**

C. Drion, 'Open normen en het belang van de waarom-vraag', *NJB* 2017/1979, afl. 37.

**Van Drongelen & Fase 2011**

J. van Drongelen en W.J.P.M. Fase, *Individueel Arbeidsrecht 1: De overeenkomsten tot het verrichten van arbeid*, Uitgeverij Parijs 2011.

*Individueel Arbeidsrecht 2: Bijzondere bedingen*, Uitgeverij Paris 2011.

**Van Genderen 2006**

D.M. van Genderen e.a., *Arbeidsrecht in de Praktijk*, Den Haag: SDU Uitgevers 2006.

**Van der Grinten 2018**

Van der Grinten, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2018.

**Groothuis 2006**

M. Groothuis, *'De bewaarplicht van verkeersgegevens bij internet en telefonie en de verhouding tot het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer'*, NTM/NJCM-bull. 2006, p. 792.

**Gundt 2009**

N. Gundt, *Wijziging van de arbeidsovereenkomst: een instrument voor interne flexibiliteit?*, Deventer: Kluwer 2009.

**Van der Helm 2009**

I. van der Helm, *De privacybescherming van de zieke werknemer*, Monografieën sociaal recht, 48. Deventer: Kluwer 2009.

**Heerma van Voss 2011**

G.J.J. Heerma van Voss, *Inleiding Nederlands Sociaal recht*, Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2011.

**Heringa 2004**

A.W. Heringa, 'Katern 3.8 Privé-en gezinsleven', in: A.W. Heringa, J.G.C. Schokkenbroek & J. van der Velde (red.), *Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens: rechtspraak & commentaar*, Lelystad/Den Haag : Koninklijke Vermande/Sdu Uitgevers, 1998-.

**Hermes & Halem, van 2019**

M. Hermes & A. van Halem, *Privacy op de werkvloer*, Amsterdam: Bergerhauser Pont Publishing 2019

**Houweling 2018**

A.R. Houweling (red.) e.a., Loonstra & Zondag. *Arbeidsrechtelijke thema's I*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2018.

**Van der Jagt 2013**

F.C. van der Jagt, *'Het recht op bescherming van persoonsgegevens'* in: J. Gerards e.a., *Grondrechten*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2013.

**Koevoets 2006**

M.M. Koevoets, *Wangedrag van werknemers. De bevoegdheid van werkgevers tot opsporing en sanctionering* (diss.), Den Haag: Boom Juridische uitgevers 2006.

**Kruit, Rosier & Sorensen 2012**

P. Kruit, S.M. Rosier, E.M.Y. Sorensen, *'Het eenzijdig wijzigingsbeding'*, in: A.R. Houweling e.a. (red), *Arbeidsrechtelijke bedingen*, Den Haag: Sdu uitgevers 2012

**Loonstra & Zondag 2011**

C.J. Loonstra & W.A. Zondag, *Commentaar (Arbeidsrecht Thematisch) bij Burgerlijk Wetboek Boek 7, Artikel 660*, Den Haag: SDU 2011.

**Margetson 2018**

N.J. Margetson, *'De Algemene verordening gegevensbescherming'*, NTHR 2018-3.

**Nieuwenhuis, Den Heijer & Hins 2017**

A.J. Nieuwenhuis, M. den Heijer & A.W. Hins, *Ars Aequi Handboeken - Hoofdstukken grondrechten*, Nijmegen: Ars Aequi Libri 2017.

**Oerlemans 2017**

J.J. Oerlemans, *Normering van digitale opsporingsmethoden*, Breda: Bureau Repro, FDB 2017.

**Pool 2021**

A.H.Pool, *'Belangrijke beperkingen op de hoofdregel door de eis van twee belangenafweging, arbeidsovereenkomst'*, Arbeidsovereenkomst, art. 6 AVG, aant. 4.7.3.1, 10 juni 2021.

**Van Perzië 2008**

M. van Perzië, *'Drie belangrijke soorten rechten op privacy'*, ICT en Recht 2008/5.9.1.

**Peters 2021**

S.S.M. Peters, *'Monitoring en surveillance op het werk - de werknemer opnieuw geknecht'*, TRA 2021/42.

**Rood 1998**

M.G. Rood, *Introductie in het sociaal recht*, Deventer: Gouda Quint 1998.

**Roozendaal 2011**

W.L. Roozendaal, *Werk en privé, de strijd om tijd in het arbeidsovereenkomstenrecht*, Monografieën sociaal recht, 54. Kluwer; Deventer 2011.

**Roozendaal 2012**

W.L. Roozendaal, *'Flexibel verlof en flexibel werken'*, Tijdschrift Recht en Arbeid 2012/26.

**Rossum & Lamers 2016**

M.M. van Rossum & A.H. Lamers, *'Complexe rechtsverhoudingen'*, TOP 2016/193.

**Schermer, Hagenauw & Falot 2018**

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

**Schermer & Van der Sloot 2020**

B.W. Schermer & B. van der Sloot, *Het recht op privacy in horizontale verhoudingen*, WODC 2020.

**Stanton & Stam 2006**

M.J. Stanton & K.R. Stam, *'The visible employee. Using Workplace Monitoring and Surveillance to Protect Information Assets Without Compromising Employee Privacy or Trust'*, Medford: Information Today 2006.

**Thole 2010**

E.P.M. Thole, *'Vraag 45 Welke privacyregels gelden voor cameratoezicht op de werkplek?'*, Wolters Kluwer.

**Vedder 1996**

A.H. Vedder, *Privacy en woorden die tekort schieten*. In S. Nouwt, & W. J. M. Voermans (Eds.), *Privacy in het informatietijdperk*, Den Haag: SDU 1996.



**Vegter 2007**

M.S.A. Vegter, 'Privacy op de werkplek', JAR Verklaard, 2007/7, p. 4 e.v.

**Vegter 2022**

M.S.A. Vegter 2022, T&C BW, commentaar op art. 7:660 BW.

**Verhey 1992**

L.F.M. Verhey, *Horizontale werking van grondrechten, in het bijzonder het recht op privacy* (diss. Universiteit Utrecht), Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1992.

**Verhey 2009**

L.F.M. Verhey, *Horizontale werking van grondrechten: De stille staatsburger revolutie*, Deventer 2009, p. 196-197.

**Verhulp 1999**

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999.

**Verhulp 2013**

E. Verhulp, T&C Arbeidsrecht, commentaar op artikel 658 en 660 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

**Verhulp 2017**

E. Verhulp e.a., *Flexibele arbeidsrelaties*, Deventer: Kluwer 2017.

**Vesters & Zalait 2018**

D.J.A. Vesters & L. Zalait, 'De AVG, bekend maakt bemind (?)', TAP 2018/1, p. 13.

**Volgenant, in: GS Onrechtmatige daad**

O.M.B.J. Volgenant, 'VII. Aantasting eer en goede naam en andere aantasting van de persoon', in: C.J.J.M. Stolker (red.), *Groene Serie Onrechtmatige daad*, Deventer: Wolters Kluwer (online).

**De Vries 2013**

H.H. de Vries, 'Wet bescherming persoonsgegevens' in: Knol & Zwenne 2013.

**Warren & Brandeis 1890**

S.D. Warren & L.D. Brandeis, 'The right to privacy', *Harvard Law Review* 1890, p. 193-221.

**De Wolff 2007**

D.J.B. de Wolff, *Goedwerknemerschap*, Deventer: Kluwer 2007.

Overige**AP 2021d**

AP, *Mag u persoonsgegevens verwerken*, laatst geraadpleegd op 12 december 2022.

**Autoriteit Persoonsgegevens (z.d.)**

'Controle van werknemers', Autoriteit Persoonsgegevens, [autoriteitpersoonsgegevens.nl](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl) (zoek op: controle van werknemers).

**CNV, Half miljoen thuiswerkers via software in de gaten gehouden**

<https://www.cnv.nl/nieuws/half-miljoen-thuiswerkers-via-software-in-de-gaten-gehouden/>

**Meerkerk/Schoenmakers/Mheen 2014**

G.J. Meerkerk, T. Schoenmakers, D. van de Mheen, Cyberslacking, 'Het gebruik van het internet voor privédoeleinden tijdens werktijd', eindrapportage 2014

**Overkleeft-Verburg**

Overkleeft-Verburg, in: Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet ([www.Nederlandrechtstaat.nl](http://www.Nederlandrechtstaat.nl)), artikel 10 Grondwet G. Overkleeft-Verburg, Commentaar op artikel 10 van de Grondwet, in: E.M.H. Hirsch Ballin en G. Leenknecht (red.), Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet, webeditie 2020 ([www.Nederlandrechtsstaat.nl](http://www.Nederlandrechtsstaat.nl)).

**TNO Rapport 2020**

K.O. Hengel, L.Bouwens, T. Zoomer, E. de Vroome, W. Hooftman, 'De impact van de COVID-19 pandemie op werknemers', rapport 2020

**Witt & Westhoeve 2019**

N. Witt & M. Westhoeve, *'De uitvoering van een overeenkomst als verwerkingsgrondslag: hoe gebruik je deze?'*, Ploum 13 november 2019.

## Jurisprudentie

### **Europees hof voor de rechten van de mens**

EHRM 25 april 1978, 5856/72 (Tyrer/United Kingdom).  
EHRM 26 april 1979, 6538/74, NJ 1980/146 m. nt. E.A. Alkema (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 25 maart 1983, 5947/72, (Silver en anderen tegen Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 25 maart 1985, 8734/79, NJ 1987/900 (Barthold tegen Duitsland).  
EHRM 16 december 1992, ECLI:NL:XX:1992:AD1800, m.nt. E.J. Dommering (Niemietz).  
EHRM 25 maart 1993, 13134/87 (Costello-Roberts/Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 25 juni 1997, ECLI:NL:XX:1997:AD5858, m.nt. P.J. Boon (Halford/United Kingdom).  
EHRM 28 januari 2001, 44647/98 (Peck/Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 3 april 2007, ECLI:NL:XX:2007:BA6786 (Copland).  
EHRM, 12 januari 2016, nr. 61496/08 (Bărbulescu vs Roemenië).

### **Nationale rechtspraak**

HR 15 november 1957, ECLI:NL:HR:1957:AG2023 (Baris/ Riezenkamp).  
HR 26 juni 1998, ECLI:NL:HR:1998:ZC2688 (Van der Lely/Taxi Hofman].  
HR 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes Lederwaren)  
HR 14 september 2007, ECLI:NL:HR:2007:BA5802 (Hyatt).

Hof 's-Gravenhage 23 maart 2007, LJN BA3481.  
Hof Amsterdam 29 mei 2018, ECLI:NL:GHAMS:2018:1846.

Rb. Roermond (pres.) 12 september 1985, KG 1985/299 (KOMA).  
Rb. Utrecht 23 oktober 2000, ECLI:NL:KTGUTR:2000:AA7963.  
Rb. Zwolle 21 juni 2002, JAR 2002/196.  
Rb. Breda 15 februari 2007, ECLI:NL:RBBRE:2007:AZ8381.  
Rb. Den Haag 11 januari 2022, ECLI:NL:RBDHA:2022:257.  
Rb. Zeeland-West-Brabant 28 sep 2022, ECLI:NL:RBZWB:2022:5656.

Ktr. Haarlem 4 juli 2003, JAR 2003/189.  
Ktr. Apeldoorn, 6 september 2000, JAR 200/170.  
Ktr. Utrecht, 20 november 2000, JAR 2000/7.  
Ktr Sittard-Geleen, 1 oktober 2009, JAR 2009/279.

CRvB 10 juli 2008, ECLI:NL:CRVB:2008:BD8005.  
CRvB 6 juni 2014, ECLI:NL:CRVB:2014:2120.

Nationale ombudsman 7 juni 2007, JAR 2007/164.