

In het oog van de camera van de baas

(1) Mag je baas jou stiekem filmen? Omdat hij denkt dat jij degene bent die steeds medicijnen uit het ziekenhuis steelt? Of omdat hij gewoon wil zien of je je werk goed doet? Mag je baas jou heimelijk achtervolgen als jij je ziek hebt gemeld en hij wil controleren of je niet stiekem ergens anders werkt? Volgens juriste Heleen Pool is niet duidelijk wat een werkgever wel mag doen en wat niet. Heleen Pool heeft aan de Radboud Universiteit in Nijmegen onderzoek gedaan naar controlerend gedrag van werkgevers.

(2) “Natuurlijk zijn er regels”, zegt Pool. “En er liggen rechterlijke uitspraken. Maar al met al vormen die ‘een lappendeken met her en der gaten’. Hierdoor weten werkgevers niet of zij een grens overschrijden”, zegt zij, “en zijn werknemers onvoldoende beschermd tegen schending van hun privéleven door hun baas.”

(3) Een van de belangrijkste wetten waar rechnerende werkgevers mee te maken krijgen, is de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Deze wet is afgeleid van artikel 8 uit het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Hierin staat dat iedereen recht heeft op eerbiediging van privéleven, familie- en gezinsleven. In Nederland ziet het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) erop toe dat er zorgvuldig met persoonsgegevens wordt omgegaan.

(4) Onlangs rapporteerde het CBP over een grote elektronikaketen, waar werknemers door mystery shoppers met een verborgen camera

stiekem waren gefilmd. Niet omdat het bedrijf vermoedde dat zij artikelen stalen, nee, voor ‘trainingsdoel-einden’. Daarnaast sprak de manager met behulp van de beelden van de beveiligingscamera’s zijn werknemers aan op hun gedrag. In beide gevallen handelde het bedrijf in strijd met de wet, oordeelde het CBP. (5) “Juridisch gezien mag een werkgever zijn werknemer controleren,” legt Pool uit, “maar alleen onder strikte voorwaarden. Allereerst moet er een verdenking van wangedrag zijn, zoals diefstal of fraude. Die verdenking moet wel serieus zijn”, beklemtoont ze. “Een anonieme tip is niet genoeg om je winkel vol te hangen met verborgen camera’s.” Vervolgens moet de werkgever bij ieder middel dat hij wil inzetten, bedenken of het middel past bij het doel dat hij wil bereiken. Een werkgever mag geen middelen inzetten als het resultaat ook op een minder ingrijpende wijze kan worden bereikt. (6) Vaak gaat de baas eerst het gesprek aan met de werknemers. Als dat echter niets oplevert, kan het noodzakelijk zijn om toch cameratoezicht in te zetten om een dief te betrappen. “Maar de werkgever”, zegt Pool, “moet dat middel vervolgens niet méér inzetten dan nodig. Dus wel een camera bij de medicijnkast, maar niet in de omkleedruimte. Een werkgever moet zich namelijk altijd afvragen op welke manier hij zo min mogelijk inbreuk maakt op iemands privéleven. En niet alleen op dat van de vermoedelijke dader, maar ook op dat van de rest van de

85 werknemers. Zij doen namelijk
gewoon hun werk.”

(7) Inbreuk op het privéleven is in dit
verband een veelgebruikte formule-
ring. “Hoewel het klinkt alsof inbreuk
90 altijd fout is, hoeft dat niet zo te zijn”,
zegt Pool. “Het gaat erom of de
inbreuk geoorloofd is of niet.” Maar
hoe dat beoordeeld dient te worden,
is onduidelijk. “Rechters hebben tot
95 nu toe geen speciale aandacht gehad
voor de vraag of er in de verschillen-
de gevallen wel echt sprake was van
inbreuk”, licht Pool toe.

(8) Pool heeft een manier van beoor-
100 delen ontworpen, die werkgevers,
werknemers en rechters mogelijk
hulp kan bieden. Deze manier van
beoordelen bestaat uit een inbreuk-
toets (is het gedrag van een werk-
105 gever inbreukmakend?) en een
rechtvaardigheidstoets (als een
werkgever inbreuk maakt op het
privéleven, mag dat dan?). Daarbij
kijkt ze naar vragen als: is er een
110 serieuze verdenking, kon de
werknemer voorzien dat zijn baas
camera’s zou ophangen, is er sprake
van willekeur en is de inbreuk
noodzakelijk voor het te bereiken

115 doel? “Dit toetsingskader kan
werkgevers helpen vooraf na te
denken over welke middelen ze
inzetten en op welke manier. En
werknemers kunnen nagaan wat hun
baas wel of niet mag gaan doen.”

(9) De manier van beoordelen die
Pool ontworpen heeft, is juridisch nog
niet erkend. Pool hoopt op een proef-
proces waarin de rechter beoordeelt
125 aan welke eisen recherchegedrag
van werkgevers moet voldoen. Zij
denkt dat haar toetsingskader hierin
een belangrijke rol kan spelen.

(10) Pool adviseert werkgevers in
130 ieder geval om tijdig beleid te ont-
wikkelen in de manier waarop men
moet omgaan met wangedrag van
medewerkers. Werknemers moeten
op de hoogte zijn van het beleid,
135 maar nog liever ziet Pool dat
werknemers nauw betrokken zijn bij
de totstandkoming hiervan. Als er
dan diefstal plaatsvindt, weten alle
partijen wat er is afgesproken. En
140 dan vormt het cameratoezicht
misschien een inbreuk op het privé-
leven, maar wel een geoorloofde
inbreuk.

*Naar een artikel van Barbara Rijlaarsdam,
NRC Handelsblad, 28 januari 2014*

Tekst 2

11p 12 **Samenvattingsopdracht**

Vat de tekst 'In het oog van de camera van de baas' samen in maximaal 190 woorden.

Besteed daarbij alleen aandacht aan de volgende punten:

- 1 het probleem dat centraal staat in de tekst;
- 2 twee gevolgen van dit probleem;
- 3 twee voorwaarden waaraan een controle door een werkgever juridisch moet voldoen;
- 4 de vraag die de werkgever zich moet stellen bij een controle van de werknemer;
- 5 de mogelijke onduidelijkheid die bij die vraag optreedt;
- 6 de oplossing die Heleen Pool hiervoor ontwikkeld heeft;
- 7 een probleem bij deze oplossing;
- 8 de wens die Heleen Pool heeft;
- 9 het advies van Heleen Pool aan de werkgevers.

Maak er een samenhangend geheel van. Gebruik geen telegramstijl. Noem niet onnodig voorbeelden. Tel de woorden en zet het aantal onder de samenvatting. Zet de titel erboven.

Bronvermelding

Een opsomming van de in dit examen gebruikte bronnen, zoals teksten en afbeeldingen, is te vinden in het bij dit examen behorende correctievoorschrift, dat na afloop van het examen wordt gepubliceerd.