UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Cameratoezicht op de werkvloer: hoelang mag het bekluren van de werknemers op de Caribische eilanden nog voortduren?

van der Neut, N.M.Q.

DOI

[10.5553/CJB/221132662016005002003](https://doi.org/10.5553/CJB/221132662016005002003)

Publication date

2016

Document Version

Final published version

Published in

Caribisch Juristenblad

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

van der Neut, N. M. Q. (2016). Cameratoezicht op de werkvloer: hoelang mag het bekluren van de werknemers op de Caribische eilanden nog voortduren? *Caribisch Juristenblad*, 2016(2), 120-124. <https://doi.org/10.5553/CJB/221132662016005002003>

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

UvA-DARE is a service provided by the library of the University of Amsterdam (<https://dare.uva.nl>)

Cameratoezicht op de werkvloer: hoelang mag het begluren van werknemers op de Caribische eilanden nog voortduren?

N.M.Q. van der Neut*

1. Inleiding

Elke periode wordt getypeerd door een bepaalde trend. Anno 2016 meen ik een geur te bespeuren van een alomvattende begeerte om alles en iedereen onder toezicht te plaatsen. Dit heeft in Nederland mede geresulteerd in een aanpassing van de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna: Wbp) per 1 januari 2016.¹ Doen de Caribische eilanden² er goed aan om de huidige trend te volgen en het Caribische equivalent van de Wbp, de Landsverordening bescherming persoonsgegevens (hierna: Lbp³), te hervormen? Hierna wordt ingegaan op dit vraagstuk, waarbij dat uitgewerkt wordt aan de hand van de rechtmatigheid en toelaatbaarheid van (heimelijk) cameratoezicht op de werkvloer.

2. Rechtmatigheid van de verkrijging van het beeldmateriaal

Uit praktisch oogpunt hebben de Caribische eilanden ervoor gekozen om de Lbp zo veel mogelijk te laten aansluiten bij de Wbp.⁴ Een groot aantal bepalingen is dan ook identiek.⁵ Wat betreft heimelijk cameratoezicht gelden dezelfde normen als voor niet-heimelijk cameratoezicht, zij het in strengere mate. Ook van toepassing op de Caribische eilanden is artikel 8 EVRM, waarin is vastgelegd dat eenieder recht heeft op respect voor zijn privéleven.⁶ Dit recht omvat mede het recht op bescherming van persoonsgegevens.⁷ Het uit-

* N.M.Q. van der Neut is masterstudent Arbeidsrecht en Privaatrechtelijke rechtspraktijk aan de Universiteit van Amsterdam en is als student-stagiair verbonden geweest aan Van Eps Kunneman Van Doorne.

1 *Kamerstukken II* 2014/15, 33662, A.

2 In dit stuk wordt enkel ingegaan op de situatie in Curaçao, Sint Maarten en de BES-eilanden (Bonaire, Sint Eustatius en Saba).

3 In de hiervoor genoemde Caribische eilanden zijn de verschillende landsverordeningen omtrent de bescherming van persoonsgegevens nagenoeg gelijklopend. Opgemerkt dient te worden dat de BES-eilanden dit vorm hebben gegeven in de Wbp BES, maar de verschillen met de Lbp zijn voor dit stuk niet noemenswaardig. Voor een uitgebreide vergelijking verwijs ik naar E.C. van de Jagt, 'Privacybescherming op de voormalige Nederlandse Antillen: de Wbp BES', *Privacy & Informatie* 2010/6, p. 289-295.

4 P.B. 2010, 17 (Curaçao); A.B. 2010, 25 (Sint Maarten); *Kamerstukken II* 2009/10, 32161, 3 (BES-eilanden).

5 De in dit stuk uitgewerkte artikelen van de Lbp verschillen niet van de Wbp.

6 Zowel het heimelijk opnemen van telefoongesprekken van werknemers (EHRM 25 juni 1997, ECLI:NL:XX:1997:AD5858 (*Halford/Verenigd Koninkrijk*)) als het heimelijk volgen van het e-mail- en internetgebruik van werknemers (EHRM 3 april 2007, ECLI:NL:XX:2007:BA6786 (*Copland/Verenigd Koninkrijk*)) is per definitie in strijd met art. 8 EVRM.

7 *Kamerstukken II* 2009/10, 32161, 3.

Cameratoezicht op de werkvloer: hoelang mag het begluren van werknemers op de Caribische eilanden nog voortduren?

gangspunt van zowel de (Nederlandse) Autoriteit persoonsgegevens⁸ als de enkel op de BES-eilanden ingestelde Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens (hierna: Ctbp)⁹ is dat (heimelijk) cameratoezicht niet is toegestaan, tenzij een bijzondere situatie zich voordoet.¹⁰

De bijzondere situaties, waarin persoonsgegevens¹¹ wél verwerkt mogen worden, staan limitatief opgesomd¹² in artikel 8 Lbp. Haast vanzelfsprekend is te noemen dat cameratoezicht wel is toegestaan indien de werknemer hiervoor zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend (art. 8 sub a Lbp). Het enkel doen van een mededeling door de werkgever is hiervoor onvoldoende. Ondubbelzinnige toestemming houdt in dat elke twijfel dient te zijn uitgesloten of de betrokkene zijn toestemming heeft gegeven. Deze toestemming hoeft niet schriftelijk te worden verleend, maar moet dan wel ondubbelzinnig blijken uit het gedrag van de betrokkene. Een werknemer heeft ook in de werksituatie recht op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer.¹³ De toestemming moet in ieder geval specifiek worden verleend voor een bepaalde gegevensverwerking; een zeer brede en onbepaalde machtiging om gegevens te verwerken volstaat hier niet.¹⁴

Indien de werkgever zich – ter rechtvaardiging van het cameratoezicht – beroept op artikel 8 sub f Lbp (gegevensverwerking noodzakelijk voor behartiging van gerechtvaardigd belang verantwoordelijke), zal hij het gerechtvaardigde belang moeten aantonen. Het gerechtvaardigd belang is in principe aanwezig als de betreffende verwerking noodzakelijk is om reguliere bedrijfsactiviteiten te kunnen verrichten. Hierbij kan gedacht worden aan het tegengaan van diefstal (als daarvan een serieus vermoeden bestaat),¹⁵ fraudebestrijding¹⁶ of de bescherming van de werknemers en/of bezoekers.¹⁷ Bovendien kan het niet hebben van cameratoezicht op de voor- of achterzijde, waarbij dit toezicht op de ramen vermeld moet staan, een schending van de zorgplicht van de werkgever ex artikel 7A: 1614x BW¹⁸ opleveren indien een overval wordt gepleegd.¹⁹ Naast het gerechtvaardigde

8 Op 1 januari 2016 is de Wbp gewijzigd, waarbij het College bescherming persoonsgegevens (hierna: CBP) sindsdien de naam 'Autoriteit persoonsgegevens' draagt.

9 Deze commissie is op 1 april 2014 ingesteld op de BES-eilanden, waarover later meer.

10 Zie bijv.: CBP, 'Camera's op de werkplek', *Informatieblad* 3, juli 2012.

11 Hieronder valt ook cameratoezicht indien de beelden worden geordend volgens bepaalde criteria, zodat de daarop weergegeven personen makkelijker kunnen worden teruggevonden bij raadpleging van het aangelegde bestand of als het materiaal digitaal is vastgelegd en de gegevens geautomatiseerd zijn verwerkt, aldus de memorie van toelichting (*Kamerstukken II* 1997/98, 25892, 3, p. 70-71).

12 Het gaat voor dit artikel te ver om alle gronden te bespreken. Enkel sub a en f van art. 8 Lbp worden belicht.

13 EHRM 16 december 1992, ECLI:NL:XX:1992:AD1800 (*Niemietz/Duitsland*); CBP 21 november 2013, *JAR* 2014/38, *JBP* 2014/94 onder verwijzing naar *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, 3, p. 65, waar wordt opgemerkt dat dit op dezelfde wijze voor sollicitanten geldt.

14 H.H. de Vries, *Tekst & Commentaar Telecommunicatie- en privacyrecht*, Deventer: Wolters Kluwer 2015, p. 874.

15 HR 9 januari 1987, ECLI:NL:HR:1987:AG5500 (*Edamse Bijstandsmoeder*).

16 Zie bijv.: GHvJ 27 maart 2012, ECLI:NL:OGHACMB:2012:BW6274.

17 *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, 3, p. 8.

18 Met 'BW' doel ik op het in Curaçao, Sint Maarten en de BES-eilanden geldende BW. Overigens staat dit in Nederland gecodificeerd in art. 7:658 BW.

19 Een voorbeeld uit de Nederlandse jurisprudentie is: Hof 's-Hertogenbosch 10 februari 2015, ECLI:NL:GHSHE:2015:453.

belang dienen de privacyrechten van de werknemers afgewogen te worden tegen de eigen belangen van de werkgever²⁰ (de zgn. 'privacytoets').²¹

De privacytoets impliceert een motiveringsplicht voor de werkgever.²² Artikel 8 Lbp behelst dat altijd voldaan moet zijn aan de beginselen van proportionaliteit²³ en subsidiariteit.^{24, 25} Het maken van heimelijke opnames voor trainingsdoeleinden (*mystery shopping*²⁶) voldoet bijvoorbeeld niet aan het subsidiariteitsbeginsel, omdat een vergelijkbaar leereffect ook bereikt kan worden door onder meer rollenspelletjes.²⁷

Om aan de privacytoets te voldoen moet dan ook voldoende beargumenteerd worden waarom (heimelijk) cameratoezicht nodig is, wil deze toets in het voordeel van de werkgever uitvallen. Het uitgangspunt is immers dat (heimelijk) cameratoezicht in beginsel niet is toegestaan.²⁸ Op basis van artikel 9 Lbp is het in ieder geval verboden de gegevens daarna toch voor een ander doel (prestaties werknemers 'optimaliseren') te gebruiken dan hetgeen ter rechtvaardiging was aangevoerd.

3. Toelaatbaarheid van het beeldmateriaal in procedures

De omstandigheid dat camerabeelden onrechtmatig kunnen zijn verkregen, brengt echter niet mee dat de desbetreffende beelden – bij onrechtmatige verkrijging – per definitie buiten beschouwing moeten blijven in een procedure en niet als bewijs mogen worden gebruikt.²⁹ Artikel 131 Rv³⁰ bepaalt dat bewijs door alle middelen kan worden geleverd en dat de waardering van het bewijs aan het oordeel van de rechter is overgelaten, tenzij de wet anders bepaalt. In beginsel weegt het algemeen belang, dat de waarheid in rechte aan het licht komt en het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te kunnen maken, zwaarder dan het belang van uitsluiting van bewijs, waardoor onrechtmatig verkregen bewijs in het algemeen wel in civiele procedures wordt toegelaten, hetgeen een voordeel voor de werkgever oplevert, omdat hij in veel gevallen het bewijsmateriaal kan gebruiken dat onrechtmatig is verkregen. Slechts indien sprake is van bijkomende

20 Dit vloeit ook voort uit art. 7:1614y BW (goed werkgeverschap).

21 K. Frielink, 'Cameratoezicht op de werkplek', in: *AJV-Nieuwsbrief* 2010/1.

22 *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, 3, p. 86-89 en bovendien herhaalt in *P.B.* 2010, nr. 17, p. 6.

23 Het proportionaliteitsvereiste houdt in dat de inbreuk op de belangen van de betrokkene niet onevenredig mag zijn in verhouding tot het met de verwerking te dienen doel.

24 Het subsidiariteitsvereiste brengt mee dat het doel waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt in redelijkheid niet op een andere, voor de betrokkene minder nadelige wijze kan worden bewerkstelligd.

25 *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, 3, p. 80.

26 In deze context kan bij *mystery shopping* worden gedacht aan het inhuren van iemand om een aankoop te doen in de winkel, waarna deze zijn ervaringen – voornamelijk over de klantvriendelijkheid – deelt met de desbetreffende werkgever.

27 CBP 21 november 2013, *JAR* 2014/38, *JBP* 2014/94.

28 Zie voetnoot 6 en EHRM 5 oktober 2010, ECLI:NL:XX:2010:BP3541 (*Köpke/Duitsland*).

29 Zie o.m. HR 16 oktober 1987, ECLI:NL:HR:1987:AC9997; HR 7 februari 1992, ECLI:NL:HR:1992:ZC0500; HR 27 april 2001, ECLI:NL:HR:2001:AB1347 (*L./Wennekes Lederwaren*); HR 11 juli 2014, ECLI:NL:HR:2014:1632; Rb. Noord-Holland 24 september 2014, ECLI:NL:RBNHO:2014:12275.

30 Hiermee doel ik op het in Curaçao, Sint Maarten en de BES-eilanden toepasselijke 'Rv'. Nederland kent een soortgelijke bepaling (vgl. art. 152 Rv (NL)).

Cameratoezicht op de werkvloer: hoelang mag het beklagen van werknemers op de Caribische eilanden nog voortduren?

omstandigheden, is uitsluiting van dat bewijs gerechtvaardigd. Bijkomende, bijzondere omstandigheden moeten door de werknemer worden gesteld.³¹ Wel is het mogelijk dat de werkgever een hogere ontslagvergoeding³² moet betalen als het bewijsmateriaal onrechtmatig is verkregen.³³

4. Een blik in de toekomst

In Nederland was veel kritiek op het CBP, wat heeft geleid tot de bijnaam ‘tandeloze tijger’. Dit komt doordat het College zelden³⁴ zijn bevoegdheid ex artikel 60 Wbp, het concreet onderzoek doen naar het handelen door bedrijven in strijd met de Wbp, uitoefende.³⁵ Met de wetswijziging³⁶ van 1 januari 2016 van de Wbp is getracht een tijger met tanden te realiseren. Het CBP heet sindsdien Autoriteit persoonsgegevens en heeft meer (boete)bevoegdheden tot zijn beschikking gekregen, zoals de mogelijkheid tot het opleggen van een boete zonder voorafgaande waarschuwing of termijn waarbinnen de schending opgeheven moet zijn.³⁷ Dit is echter pas mogelijk nadat een bindende aanwijzing is gegeven, tenzij sprake is van een opzettelijk gepleegde overtreding of ernstig verwijtbare nalatigheid.³⁸ Op deze wijze poogt de Nederlandse wetgever van de Autoriteit persoonsgegevens een waakhond met tanden te maken.

Mijns inziens moet ook de Lbp aangepast worden. Zoals reeds aangehaald is de Ctbp – merkwaardig genoeg – enkel ingesteld op de BES-eilanden. Deze kan echter niet overgaan tot het opleggen van een sanctie zonder de werkgever een termijn te geven waarbinnen de schending opgeheven moet zijn, terwijl juist dit punt ervoor kan zorgen dat werkgevers zich onthouden van onrechtmatig cameratoezicht.

31 HR 18 april 2014, ECLI:NL:HR:2014:942; HR 11 juli 2014, ECLI:NL:HR:2014:1632.

32 In Nederland is deze situatie gewijzigd door het op 1 juli 2015 ingevoerde art. 7:673 BW, de zgn. transitievergoeding, waardoor een hogere vergoeding enkel mogelijk is door – naast de transitievergoeding – de werknemer een billijke vergoeding ex art. 7:671b lid 9 BW toe te kennen (*Kamerstukken II 2013/14*, 33818, p. 48 en recentelijk bevestigd (en toegekend) door Rb. Noord-Nederland 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713). Voor de Caribische eilanden geldt de mogelijkheid tot het moeten betalen van een hogere ontslagvergoeding in het kader van onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal onverkort.

33 Rb. Noord-Holland 27 februari 2013, ECLI:NL:RBNHO:2013:8070.

34 Een van de onderzoeksprioriteiten van het CBP was in 2013 de controle van werknemers door werkgevers. Er kwamen toen 900 signalen (meldingen) binnen bij het CBP. Dat heeft geresulteerd in één onderzoek m.b.t. cameratoezicht door het CBP, zie de annotatie bij JAR 2014/38.

35 CBP, *Jaarverslag: Het CBP in vogelvlucht*, 2013.

36 *Kamerstukken II 2014/15*, 33662, A.

37 Vóór de wetswijziging werd er eerst een waarschuwing opgelegd door het CBP, waarna een last onder dwangsom kon worden opgelegd indien het cameratoezicht niet was beëindigd op de door het CBP vastgestelde datum.

38 Volgens de (voormalig) Nederlandse staatssecretaris van Veiligheid en Justitie gaat het hierbij over grof, aanzienlijk onzorgvuldig, onachtzaam en onoordeelkundig handelen (*Kamerstukken II 2014/2015*, 33662, 51).

5. Conclusie

Cameratoezicht wordt niet in alle gevallen rechtmatig geacht. Hiermee is niet gezegd dat – indien het ook daadwerkelijk onrechtmatig is – het door cameratoezicht verkregen bewijs niet gebruikt kan worden door de werkgever in een procedure. In principe weegt namelijk het algemeen belang, dat de waarheid in rechte aan het licht komt en het belang dat partijen erbij hebben hun stellingen in rechte aannemelijk te kunnen maken, zwaarder dan het belang van uitsluiting van bewijs, waardoor onrechtmatig verkregen bewijs over het algemeen wel in civiele procedures wordt toegelaten. Dit is slechts anders indien sprake is van bijkomende omstandigheden, waardoor de rechtvaardiging aanwezig is om het bewijs uit te sluiten, waarbij een dergelijke bijkomende, bijzondere omstandigheid moet worden gesteld en aangetoond door de werknemer.

Gelet op het zelden buiten beschouwing laten van de onrechtmatig verkregen beelden, hetgeen een voordeel voor de werkgever kan opleveren, de beperkte controle³⁹ en – als een dergelijk onderzoek toch wordt verricht – de beperkte mogelijkheden om een sanctie op te leggen, is de Lbp toe aan hervorming. Momenteel kan de Lbp niet als beletsel voor onrechtmatig cameratoezicht worden gezien. Voortaan moet sneller overgegaan kunnen worden tot het opleggen van een boete, zoals ook in Nederland wordt gepoogd met de wetswijziging, zodat deze verordening ook daadwerkelijk een afschrikwekkend effect met zich brengt. Ingeval de Caribische eilanden daadwerkelijk de huidige trend volgen en overgaan tot aanpassing, adviseer ik het direct goed te doen en te beginnen met het zo spoedig mogelijk instellen van een instantie als de Ctbp. Tot die tijd zullen bij de goocheltruc de ogen het telkens verliezen van de handen, waardoor ik tegen de op een Caribisch eiland gevestigde werkgever durf te zeggen: cameratoezicht op de werkvloer, gaat uw gang!

39 Voor zover op de Caribische eilanden überhaupt gesproken kan worden van toezicht, m.u.v. de BES-eilanden.