

# HR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door HR Rendement

HR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine voor human resources professionals bij (middel)grote, kennisintensieve organisaties. De insteek is: hoe kan een HR-manager, unitmanager of HR-specialist bijdragen aan een beter rendement van de factor arbeid in zijn organisatie. HR Rendement behandelt voornamelijk de 'harde' kant van human resources, zoals wijzigingen in wet- en regelgeving, ontwikkelingen in het arbeidsrecht, fiscaal voordelige beloningsvormen, werktijden en arbeidsomstandigheden, kosten van opleidingen en werving & selectie, implementatie van personeelsinformatiesystemen.

HR Rendement biedt u:

- veel signalerend nieuws over veranderende wet- en regelgeving;
- beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder HR- dienstverleners;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste HR-nieuws;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/hrblad](http://www.rendement.nl/hrblad)

WAT MAG WEL EN NIET BIJ CAMERATOEZICHT OP HET WERK?

# Gluren op de werkvloer

**Uw organisatie kan verschillende redenen hebben om een camera op te hangen op de werkplek. Denk bijvoorbeeld aan het voorkomen van diefstal. De inbreuk die u dan maakt op de privacy van uw werknemers moet u echter niet onderschatten. Te meer omdat camera's steeds geavanceerder worden: een camera die gezichten kan herkennen en daarmee personen kan identificeren, is niet meer ongewoon. Wanneer en onder welke voorwaarden is cameratoezicht op het werk toegestaan?**

Als uw organisatie camera's wil inzetten op de werkvloer, moet u zich houden aan een aantal voorwaarden. Zo moet u een gerechtvaardigd belang hebben om een camera op te hangen (bijvoorbeeld het voorkomen van diefstal van bedrijfseigendommen) en moet u ervoor zorgen dat de inbreuk op de privacy zo minimaal mogelijk is. Een werkgever die in een wc een camera ophangt, voldoet bijvoorbeeld niet aan dit vereiste.

## Informatieplicht

Bij het inzetten van camera's op de werkvloer, geldt er in principe een informatieplicht. U moet ervoor zorgen dat werknemers en derden die gefilmd kunnen worden hiervan op de hoogte zijn. Dit kan door middel van een bordje bij de camera, waarbij u aangeeft dat er sprake is van cameratoezicht.

Daarnaast is het zeer aan te raden om een interne regeling op te stellen over cameratoezicht. Deze regeling kan bijvoorbeeld onderdeel zijn van uw personeelshandboek of arbeidsvoorwaar-

denregeling. In deze regeling moet u in ieder geval het volgende opnemen:

- dat er cameratoezicht plaatsvindt;
- wat de doelen zijn van het toezicht;
- wie (functienaam) er verantwoordelijk is voor het vaststellen van de doelein-

## Beelden bewaren

In de Wet bescherming persoonsgegevens staat dat organisaties persoonsgegevens niet langer mogen bewaren dan noodzakelijk. In het zogenoemde vrijstellingsbesluit staat dat werkgevers camerabeelden niet langer dan vier weken mogen bewaren. Is er echter een incident geconstateerd, dan moet uw organisatie de beelden na afhandeling van het incident wissen. Vaak regelen organisaties het zo dat camerabeelden automatisch worden gewist. Zorg er dus voor dat als u een incident vastlegt, u deze camerabeelden ergens apart opslaat en pas wist als het gefilmde incident is afgehandeld.

den en het gebruik van cameratoezicht;

- waar (beschrijving van het gebied) het cameratoezicht plaatsvindt;
- dat uw organisatie bij bijzondere omstandigheden verborgen camera's kan inzetten, bijvoorbeeld bij een vermoeden van diefstal of fraude.

## Doeleinden

Uit de wet vloeit voort dat cameratoezicht als verwerking van persoonsgegevens wordt gezien omdat camerabeelden worden opgeslagen die gegevens bevatten over 'geïdentificeerde of identificeerbare personen'. Op basis van de privacywetgeving mag uw organisatie persoonsgegevens alleen verzamelen voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden. In een regeling cameratoezicht moet uw organisatie dus duidelijke doelen vaststellen, zodat getoetst kan worden of de persoonsgegevens die met camera's worden verwerkt, nodig zijn voor de omschreven doeleinden.

Een gerechtvaardigd doel voor camera's op de werkvloer kan zijn de beveiliging van werknemers, bedrijfseigendommen, het gebouw, het bedrijventerrein en de productieprocessen waarvoor uw organisatie verantwoordelijk is. Denk bijvoorbeeld aan een museum dat cameratoezicht heeft ingezet om haar kunstcollectie te beveiligen tegen diefstal. Als een museum dit op deze manier in haar regeling opneemt, kan dit een gerechtvaardigd doel zijn om camera's op te hangen. Als ditzelfde museum vervolgens besluit



## Werkgever moet instemming voor cameratoezicht vragen bij de ondernemingsraad

Heeft u geen instemming voor camera-toezicht gevraagd aan de OR en ook geen personeelsvergadering georganiseerd, dan kan dit ook in een ontslagprocedure onder omstandigheden voor hoge kosten zorgen. Dit blijkt uit een zaak bij de kantonrechter en later het Hof Leeuwarden.

### Ernstig verwijtbaar

In deze zaak werkte een organisatie met verborgen camera's, zonder dat het per-

soneel hiervan op de hoogte was. Toen een aantal werknemers hierachter kwamen, stuurden zij een brief naar de directie. De werkgever was hier niet van gediend en diende een ontbindingsverzoek in voor de vermeende initiatiefnemers.

De kantonrechter (en later ook het hof) oordeelde dat de werkgever ernstig verwijtbaar had gehandeld door geen OR in te stellen (terwijl dit wel verplicht was) en dus ook geen OR om instemming te vragen. De

rechter vond verder dat de werkgever in elk geval een personeelsbijeenkomst had moeten organiseren om werknemers over het voornemen om verborgen camera's in te stellen te informeren. De werkgever moest daarom naast de transitievergoeding een flinke billijke vergoeding (tussen de € 15.000 en € 48.000) aan de werknemers betalen.

*Gerechtshof Arnhem-Leeuwarden, 23 november 2016, ECLI (verkort): 9403*

om haar personeel aan te spreken op hun functioneren aan de hand van deze camerabeelden, is dit niet toegestaan. Het gebruik van de beelden is namelijk onverenigbaar met het doel: het voorkomen van diefstal van de kunstcollectie.

### Redmiddel

Bij cameratoezicht op de werkvloer moet u ook beoordelen of de inzet van camera's noodzakelijk is. Zo mag de inbreuk op de privacy van het personeel niet onevenredig zijn met het te behalen doel (proportionaliteitsvereiste) en mogen de persoonsgegevens niet op een andere, voor de werknemers minder nadelige wijze kunnen worden verwerkt (subsidiariteitsvereiste). Als uw organisatie verschillende beveiligingsmaatregelen heeft getroffen (denk aan personele beveiliging, goede sloten, het vierogenprincipe et cetera) die onvoldoende effectief zijn gebleken en niet uitgebreid kunnen worden, kan uw organisatie cameratoezicht als laatste redmiddel inzetten.

### Verborgen camera's

Voor het gebruik van een verborgen camera op de werkvloer gelden strengere regels dan voor het gebruik van een zichtbare camera. De inbreuk op de privacy van een werknemer is immers groter met de aanwezigheid van een verborgen camera. In de meeste gevallen is de inzet van verborgen camera's dan ook niet toegestaan. In uitzonderingssituaties kan dit

echter anders zijn. Denk bijvoorbeeld aan een werknemer van wie het vermoeden bestaat dat hij fraude pleegt en andere – minder vergaande – maatregelen om dit aan te tonen niet voorhanden zijn. In zo'n situatie mag uw organisatie tijdelijk (!) een verborgen camera inzetten. Verborgen camera's inzetten voor andere doelen, zoals scholing of training, is niet toegestaan. De inbreuk op de privacy van werknemers is dan te ingrijpend.

Zo werd de Media Markt door het toenmalige College bescherming persoonsgegevens (nu Autoriteit Persoonsgegevens) op haar vingers getikt na de inzet van zogeheten mystery shoppers die met verborgen camera's personeel filmde voor trainingsdoeleinden. Het College oordeelde dat dit niet was toegestaan: het doel van de Media Markt om het leereffect bij het personeel te vergroten, kon zij op een minder ingrijpende manier ook bereiken. Als uw organisatie een verborgen camera wil inzetten, moet u dit vooraf melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze instelling toetst dan of de inzet van de camera voldoet aan de geldende privacywetgeving. Als u de verborgen camera's vervolgens daadwerkelijk gaat gebruiken, moet u na die tijd de gefilmde werknemers hierover informeren.

ingsdoeleinden. Het College oordeelde dat dit niet was toegestaan: het doel van de Media Markt om het leereffect bij het personeel te vergroten, kon zij op een minder ingrijpende manier ook bereiken. Als uw organisatie een verborgen camera wil inzetten, moet u dit vooraf melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze instelling toetst dan of de inzet van de camera voldoet aan de geldende privacywetgeving. Als u de verborgen camera's vervolgens daadwerkelijk gaat gebruiken, moet u na die tijd de gefilmde werknemers hierover informeren.

### Ondernemingsraad

Zowel bij verborgen als zichtbaar cameratoezicht, geldt dat u dit vooraf ter instemming moet voorleggen aan de ondernemingsraad (OR). Bijvoorbeeld door een concept-cameratoezichtregeling toe te zenden. Uw organisatie mag de camera's pas inzetten nadat de OR instemming heeft verleend. Als de OR de instemming weigert, kan uw organisatie de kantonrechter vervangende toestemming vragen. Als uw organisatie geen OR heeft, dan moet u een personeelsvergadering houden, waarin u het cameratoezicht op de agenda zet. Doet u dit niet, dan kan dit uw organisatie onder omstandigheden duur komen te staan.

*Naomi Giling, arbeidsrechtadvocaat bij L&A advocaten te Amsterdam, e-mail: [Naomi.Giling@LenAadvocaten.nl](mailto:Naomi.Giling@LenAadvocaten.nl), [www.LenAadvocaten.nl](http://www.LenAadvocaten.nl)*

### Boetebevoegdheden

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene verordening gegevensbescherming van toepassing. Deze verordening vervangt de Wet bescherming persoonsgegevens. De gedachte achter de verordening is onder meer dat organisaties die privacyregelgeving overtreden, dit gaan voelen in hun portemonnee. Op basis van deze nieuwe privacy verordening kan de Autoriteit Persoonsgegevens bij overtreding van de privacyregels boetes opleggen tot € 20 miljoen of 4% van de wereldwijde jaaromzet. Zorg er dus voor dat u een goede regeling cameratoezicht binnen uw organisatie heeft en dat deze regeling up-to-date is.