

Inzicht in het inzagerecht

60 Er bestaan diverse situaties waarin een werknemer behoefte kan hebben inzage te verkrijgen in de gegevens die zijn werkgever over hem heeft verzameld. De vraag is of de werkgever inzage moet geven in bepaalde stukken en zo ja, in welke vorm dat dient te geschieden. Deze bijdrage zal aan de hand van onder meer de Dexia-procedures inzicht geven in de reikwijdte van het recht op inzage waarbij duidelijk wordt dat de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) op het gebied van het inzagerecht weinig gebruikersvriendelijk is.

1 Inleiding

'The good news about privacy is that 84% of us are concerned about privacy. The bad news is that we do not know what we mean.' Branscomb, 1994

Door een toenemend scala van gegevensverwerkende en verwerkende processen kan steeds makkelijker informatie worden verzameld door een werkgever over een werknemer. Zo kon de werkgever die aan zijn werknemer een auto met een zogeheten GPS-systeem ter beschikking stelde eenvoudig vaststellen wanneer er gereden of stilgestaan werd, maar ook waar de auto zich bevond. De werknemer die op staande voet werd ontslagen omdat zijn dagrapporten niet overeenkwamen met de gegevens uit het GPS-systeem deed tevergeefs een beroep op zijn privacy. De kantonrechter kwalificeerde het GPS-systeem als 'rijdende prikklok' en meende dat het gebruik van het GPS-systeem in het kader van een ontslagprocedure niet in strijd was met de privacy.¹

Door de voortschrijdende technologische ontwikkelingen en het gemak waarmee de werkgever uit door hem verzamelde gegevens informatie kan vergaren over de handel en wandel van een werknemer, zal een werknemer er behoefte en – onder omstandigheden – ook belang bij hebben om inzage te verkrijgen in de gegevens die de werkgever over hem heeft verzameld. In deze bijdrage wordt het recht van inzage en afgifte van de werknemer betreffende gegevens besproken. Daarnaast blijkt uit de arbeidsrechtelijke praktijk dat het gros van de werkgevers zich niet voldoende realiseert dat de WBP een behoorlijke impact heeft op de arbeidsovereenkomst. Uit jurisprudentie kan worden afgeleid dat zelden een beroep wordt gedaan op de WBP. Rechters gaan bij 'privacy-issues' ook nogal eens voorbij aan de WBP en haken liever aan bij het o zo vertrouwde beginsel van goed werkgeverschap, zoals verwoord in art. 7:611 BW. Het is opmerkelijk dat de WBP zo weinig in zwang is en – zo heeft de ervaring geleerd – zelfs een weerstand oproept bij partijen die met deze wetgeving worden geconfronteerd. In een tijdperk waar (de bescherming van) privacy een 'hot issue' is, is het verwonderlijk dat de kernwetgeving op dit vlak zo onbekend en onbemind is.

Aan de hand van jurisprudentie wordt in deze bijdrage aangetoond dat de definities van de WBP niet uitblinken in helderheid, hetgeen enerzijds wellicht de impopulariteit van de

wet verklaart en anderzijds tot rechtsongelijkheid en -onzekerheid leidt. Reden temeer om ook aandacht te besteden aan de vraag of de WBP in deze vorm de informatiele privacy voldoende beschermt.

2 Bronnen van informatiele privacy

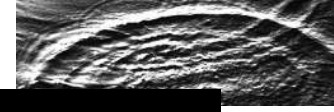
Informationele privacy is het recht van eenieder te weten en te beïnvloeden welke informatie over hem, op welke wijze en aan wie wordt verspreid.² Het recht op informatiele privacy kan uit verschillende bronnen worden afgeleid.

Zo bepaalt art. 8 Europees Verdrag voor de rechten van de mens (EVRM) dat eenieder recht heeft op bescherming van zijn privé-, familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie. Het Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM) oordeelt in het *Niemietz*-arrest dat de bescherming op grond van art. 8 EVRM zich ook uitstrekt tot de werkplek.³ In het *Halford*-arrest concludeert hetzelfde hof dat een werknemer op de werkplek een 'reasonable expectation of privacy' heeft.⁴ Daarnaast bepaalt art. 10 lid 1 Grondwet (Gw) dat een ieder recht heeft op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer. De Nederlandse wetgever heeft met deze formulering bewust gekozen voor een breed bereik.⁵ De Europese Privacyrichtlijn⁶ (de Privacyrichtlijn) verplicht, als de bron van bescherming van de informatiele privacy bij uitstrek, alle EU-lidstaten tot wetgeving die onder meer transparant en zorgvuldig gebruik van persoonsgegevens moet waarborgen. Op grond hiervan is per 1 september 2001 de WBP⁷, de opvolger van de Wet Persoonsregistraties (WPR)⁸, in werking getreden. Beide wetten strekken tevens tot uitvoering van art. 10 lid 2 Gw:

'De wet stelt regels ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer in verband met het vastleggen en verstrekken van persoonsgegevens.'

Het Burgerlijk Wetboek (BW) voorziet niet in een specifieke regeling die de (informatiele) privacy van de werknemer beschermt. Wel werkt art. 10 Gw via het goed werkgeverschap van art. 7:611 BW door in de arbeidsverhouding.⁹ De open norm van het goed werkgeverschap kan een werkgever onder omstandigheden verplichten tot het afgeven van bepaalde informatie aan de werknemer. Ook de wijze van gegevensverzameling over een werknemer waarmee inbreuk wordt gemaakt op de privacy van deze werknemer, wordt door kantonrechters nog wel eens afgestraft op basis van art. 7:611 BW.¹⁰ Overigens kan een schending van de WBP

* MEVR. MR. A.D. PUTKER-BLEES IS ADVOCaat BIJ STIBBE N.V. MEVR. A. MEULENVELD HEEFT EEN DUAAL ONDERZOEK VERRICHT BIJ STIBBE MET ALS ONDERWERP DE INFORMATIELE PRIVACY VAN DE WERKNEMER.



eveneens een onrechtmatige daad opleveren (art. 6:162 BW).¹¹

3 Het inzagerecht vóór invoering van de WBP

Vóór invoering van de WBP zijn twee arresten geweest die nog altijd van belang zijn voor de reikwijdte van het inzagerecht. In het arrest *Van Bekkum/GMD* eiste Van Bekkum toezending van afschriften van stukken uit zijn medisch dossier bij de Gemeentelijke Medische Dienst (GMD) in het kader van een door hem aan te spannen tuchtprocedure. De GMD wenste Van Bekkum te houden aan de door de GMD ingestelde regel dat slechts afschrift wordt verschaft ten kantore van de GMD. De Hoge Raad oordeelt dat het inzagerecht een buitenwettelijk subjectief karakter draagt. Hoewel het samenhangt met het recht op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van art. 10 lid 1 Gw, heeft het toch een zelfstandig karakter. Degene over wie een instelling als de GMD een dossier heeft aangelegd, heeft in beginsel recht op kennisneming van de inhoud daarvan, aldus de Hoge Raad. Uit het zelfstandige karakter van het inzagerecht volgt dat dit recht ook geldt als het de betrokkene niet zozeer te doen is om eerbiediging van zijn privacy, maar het verkrijgen van gegevens nodig is voor een aan te spannen procedure. Toezending van de stukken was in casu echter niet verplicht. Dit hing onder meer samen met het feit dat het medische stukken betrof die de GMD aan de betrokkene bij inzage wilde toelichten. De GMD mocht toezending weigeren nu een dergelijke instelling een zekere vrijheid toekomt om ten aanzien van het inzagerecht van de betrokkene regels vast te stellen die het inzagerecht voldoende waarborgen en rekening houden met de gerechtvaardigde belangen van de instelling zelf, alsmede met de rechten en belangen van derden. De Hoge Raad concludeert dat de regeling die de GMD terzake had ingesteld, aan een reële mogelijkheid van het verkrijgen van inzage en afschrift niet in de weg stond.¹²

Ruim een half jaar later volgt ook op Europees niveau een oordeel over het inzagerecht. De Brit Gaskin was in zijn jeugd onder toezicht gesteld. Hij meende in die periode te zijn mishandeld en was voornemens schadevergoeding te vorderen van de toezichthoudende instanties. Daartoe wenste hij inzage in de over hem aangelegde persoonsdossiers welke gegevens bevatten over zijn jeugd, ontwikkeling en levensgeschiedenis. Het EHRM oordeelt dat een persoonsdossier behoort tot het *privéleven* en erkent op grond van art. 8 EVRM het inzagerecht van Gaskin.¹³

Het is verdedigbaar dat ook werknemers een zelfstandig inzagerecht hebben met betrekking tot gegevens die hen zelf betreffen.¹⁴ In het hiernavolgende wordt nader ingegaan op de kernbegrippen van de WBP die van belang zijn voor het verkrijgen van inzicht in het gecodificeerde inzagerecht.

4 Kernbegrippen WBP

De WBP is van toepassing op de 'geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde alsmede de niet-geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of bestemd zijn daarin te worden opgenomen' (art. 2 lid 1 WBP). De WBP is niet van toepassing indien sprake is van verwerking van gegevens in een bestand, maar deze gegevens niet zijn te kwalificeren als persoonsgegevens. Ook indien persoonsgegevens zijn verwerkt die niet in een bestand

zijn opgenomen, is de WBP niet van toepassing. Voor een goed begrip van deze bijdrage zijn de volgende begrippen van belang: *persoonsgegevens*, *verwerking* en *bestand*.

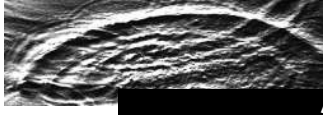
Art. 1 sub *a* WBP definieert een *persoonsgegeven* als: 'ieder gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon'. Hierbij kan worden gedacht aan een naam, geboortedatum, maar ook aan een foto of een geluidsopname. Gegevens die mede bepalend zijn voor de wijze waarop een persoon in het maatschappelijk verkeer wordt beoordeeld of behandeld, moeten eveneens als persoonsgegevens worden aangemerkt. Een gegeven is slechts een persoonsgegeven wanneer de identiteit van de persoon redelijkerwijs, zonder onevenredige inspanning kan worden vastgesteld.¹⁵

De wetgever heeft gekozen voor een ruime definitie van de *verwerking van persoonsgegevens*. Het begrip *verwerking* in art. 1 sub *b* WBP omvat het gehele proces dat een persoonsgegeven doorloopt, vanaf het verzamelen tot en met het vernietigen.

Een *bestand* is 'elk gestructureerd geheel van persoonsgegevens, ongeacht of dit geheel van gegevens gecentraliseerd is of verspreid is op een functioneel of geografisch bepaalde wijze, dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is en betrekking heeft op verschillende personen' (art. 1 sub *c* WBP). Op grond van deze definitie zullen vrijwel alle professioneel georganiseerde personeelsadministraties als *bestand* kunnen worden aangemerkt. Ook administraties die in papieren vorm zijn gerangschikt in een ouderwetse dossierkast vallen in principe onder de omschrijving. Personeelsadministraties van slordige werkgevers vallen niet onder het bereik van de WBP doordat de wetsgeschiedenis leert dat 'dossierverzamelingen die uitsluitend bestaan uit een hoeveelheid op alfabet gerangschikte dossiers, met losse aantekeningen en min of meer chronologisch geordende documenten van velerlei aard' niet voldoen aan de eis van systematische toegankelijkheid.¹⁶ De werknemer die bepaalde rechten wenst te ontnemen aan de WBP ten aanzien van een dergelijke dossierverzameling vist dan achter het net, omdat geen sprake is van een bestand. Dat wonderlijke situaties kunnen ontstaan als een dossier met gevoelige gegevens wordt gesepareerd van de plek waar de personeelsadministratie zich bevindt, blijkt uit het hierna te bespreken arrest.

5 Zwartboek-arrest

In het in 2005 door de Hoge Raad gewezen *Zwartboek*-arrest speelde de vraag of een op een neuroloog betrekking hebbend dossier over zijn functioneren onder de definitie van *bestand* uit de WBP viel.¹⁷ Het dossier in kwestie speelde een rol bij de opzegging van de toelatingsovereenkomst met een slecht functionerende neuroloog. Over zijn vermeende functioneringsproblemen werd informatie ingewonnen bij diverse ziekenhuismedewerkers en ook werd een deskundige ingeschakeld om een rapport over de expertise en het functioneren van de neuroloog uit te brengen. De neuroloog was het niet eens met de oordelen van derden die in het dossier waren opgenomen, waaronder verslagen die hij aanduidde als *zwartboeken*. De neuroloog verzocht de rechtbank op grond van het correctierecht van art. 36 WBP om verwijdering en vernietiging van een aantal documenten uit het dossier. De neuroloog maakte daarbij gebruik van de afzonderlijke rechtsgang ex art. 46 WBP, te weten een verzoekschriftprocedure tegen niet-bestuursorganen, waarbij de in-



diening van het verzoekschrift niet hoeft te geschieden door een procureur.

De Hoge Raad acht het van belang dat het gevoelige dossier was aangelegd met het doel gegevens te verzamelen over het functioneren van de neuroloog en dat het geen betrekking had op *verschillende personen*.¹⁸ Afgezien van het feit dat het bestand afzonderlijk werd bewaard en het alleen toegankelijk was voor de directeur, bevatte dit dossier geheel andere gegevens dan de verzameling van dossiers van de medisch specialisten. In de verzameling dossiers van de collega's van de neuroloog in kwestie waren slechts algemene gegevens opgenomen, zoals personalia en een afschrift van de toelatingsovereenkomst. Het enkele feit dat het dossier van de neuroloog chronologisch geordend was, kon niet tot de conclusie leiden dat sprake was van een gestructureerd geheel van persoonsgegevens dat volgens bepaalde criteria toegankelijk was. Nu geen sprake is van een bestand, oordeelt de Hoge Raad dat de WBP niet van toepassing is.

Hoewel het arrest onbevredigend is als eindresultaat¹⁹, is het ons inziens wel een uitspraak die geheel past binnen het systeem van de WBP. De WBP is er immers op gericht dat deze toepassing mist als bijvoorbeeld een dossier geen bestand vormt in de zin van art. 1 sub c WBP. Ook A-G Verkade is deze mening toegedaan:

'De omstandigheid dat het gaat om handelingen die men vanuit privacy-oogpunt zou willen en misschien zou kunnen bestrijden, kan niet omgekeerd tot de toepasselijkheid van de Wbp leiden. Dat laat onverlet eventuele op andere rechtsgrondslagen gebaseerde bezwaren, in een "gewone" procedure (...). De achterliggende gedachte van de wetgever is uiteraard dat bij de wettelijke toekenning van enerzijds meer procedurele faciliteiten dan die volgens het gewone procesrecht, en anderzijds ook potentieel meer materieelrechtelijke aanspraken, voorzichtigheid geboden is.²⁰

Uit dit arrest blijkt dat degenen die hun rechten op grond van de WBP willen verwezenlijken op obstakels kunnen stuiten. Vanuit verschillende maatschappelijke sectoren is er enerzijds kritiek geuit op de vage normen van de WBP, terwijl er anderzijds juist sprake is van te veel details waardoor de WBP als bureaucratisch, onpraktisch, inefficiënt en bovendien ineffectief wordt getypeerd.²¹ In de literatuur is terecht betoogd dat het beschermingsobject van de wet niet juist is. De wet is gericht op de bescherming van persoonsgegevens terwijl de werknemer ook beschermd zou moeten worden tegen de effecten van de gegevensverwerkende werkgever.²² Wanneer iemand een recht op inzage of correctie van verwerkte persoonsgegevens wenst af te dwingen, dient deze niet alleen voor het anker van de WBP te gaan liggen, maar bij voorkeur ook te verwijzen naar de eerder genoemde bronnen van informatieve privacy en de conclusies van de Hoge Raad inzake *Van Bekkum/GMD*.

6 Het transparantiebeginsel

Naast de hiervoor beschreven kernbegrippen uit de WBP is het van belang een enkel woord te wijden aan het transparantiebeginsel dat als rode draad door de WBP loopt. Het transparantiebeginsel houdt in dat het voor eenieder inzichtelijk moet kunnen worden gemaakt wat er met zijn persoonsgegevens gebeurt.²³ Alleen op deze wijze kunnen rech-

ten op grond van de WBP worden verwezenlijkt. Het is *onbehoorlijk* en daarmee onrechtmatig gegevens te verzamelen zonder dat de werknemer dat weet.²⁴ Derhalve dient de werkgever de werknemer ervan op de hoogte te stellen als gegevens over hem verwerkt worden (vgl. art. 33 WBP en art. 34 WBP).²⁵ Een werknemer heeft overigens op grond van de WBP een aantal instrumenten in handen om een onrechtmatige verwerking van zijn persoonsgegevens tegen te gaan, te weten het recht op inzage (art. 35 WBP), op correctie (art. 36 WBP) en op verzet (art. 40 WBP).²⁶

Teneinde de transparantie van gegevensverwerking te bevorderen, dient degene die persoonsgegevens verwerkt dit te melden bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP), de privacytoezichthouder (art. 27 WBP).²⁷ Het is natuurlijk niet de bedoeling dat alle verwerkte persoonsgegevens gemeld worden.²⁸ Om het administratief werkbaar te houden, is het Vrijstellingsbesluit in het leven geroepen, op grond waarvan bijvoorbeeld de personeels- en salarisadministratie zijn vrijgesteld van melding.²⁹

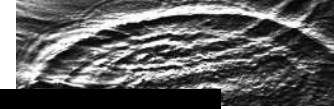
7 Het inzagerecht op grond van art. 35 WBP

In art. 35 WBP is het inzagerecht gecodificeerd op grond waarvan een werknemer het recht heeft *vrijelijk en met redelijke tussenpozen* aan zijn werkgever te vragen of deze persoonsgegevens van hem verwerkt. Op grond van art. 35 lid 2 WBP heeft de werknemer recht op een *volledig overzicht in begrijpelijke vorm* van dergelijke gegevens, waarbij tevens een omschrijving moet worden gegeven van de doeleinden van de verwerking. Art. 43 WBP bevat een aantal beperkingen op het inzagerecht. In een arbeidsrelatie is art. 43 sub e WBP waarschijnlijk het meest van belang: het inzagerecht kan worden geweigerd voorzover dit *noodzakelijk* is met het oog op de bescherming van de betrokkene of van de rechten en vrijheden van anderen. Onder *anderen* moet ook de werkgever zelf worden begrepen.³⁰ De ervaring leert dat werknemers in het kader van een ontslagprocedure hoogst zelden een beroep doen op art. 35 WBP om zo inzage te krijgen in het personeelsdossier, terwijl de wet op grond van vernoemd artikel hiertoe wel de mogelijkheid biedt. Werknemersadvocaten laten hierdoor een mooie kans liggen om de belangen van hun cliënt in onderhandelingen of een procedure optimaal te behartigen.

Het CBP stelt op zijn website dat het inzagerecht op grond van de WBP alleen gegevens van de betrokkene zelf betreft. Gespreksverslagen en notities die betrekking hebben op het aangaan en uitvoeren van een (contractuele) relatie tussen werkgever en werknemer vallen daar ook onder. De website van het CBP roept overigens ook vragen op ten aanzien van de reikwijdte van het inzagerecht waar het CPB de werkgever meegeeft:

'Als u persoonlijke werkaantekeningen als geheugensteuntje gebruikt, vallen deze aantekeningen niet onder de reikwijdte van het inzagerecht. Maar als u deze aantekeningen vervolgens opslaat in een dossier of verstrekt aan anderen, heeft de betrokkene het recht om ook inzage te krijgen in deze aantekeningen.'³¹

Een werkgever kan zich afvragen wat onder 'geheugensteuntje' moet worden verstaan en of het handig is bepaalde zaken juist niet in een dossier te bewaren.



De WBP is op grond van art. 2 lid 2 sub *a* WBP overigens niet van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens die uitsluitend voor persoonlijk gebruik zijn. Een notitie die het karakter heeft van een persoonlijke aantekening is dus uitgezonderd van de werkingssfeer van de wet.³² Daarnaast is het van belang dat gegevens die zien op beoordelingen en loopbaanuitspraken – in het kader van het transparantiebeginsel – slechts verwerkt mogen worden voorzover deze bij de betrokkene bekend zijn.³³

8 Rechtsongelijkheid in Dexia-procedures

Recentelijk hebben diverse rechtbanken zich uitgelaten over de reikwijdte van het inzagerecht op grond van de WBP in het kader van de veelbesproken *Dexia*-procedures.³⁴ Hoewel de *Dexia*-procedures geen betrekking hebben op een arbeidsrelatie, is de uitkomst in deze interessant voor het inzicht in de reikwijdte van het inzagerecht. Duizenden gedupeerde beleggers, die van mening waren dat zij door Dexia Bank onvoldoende op de hoogte waren gebracht van de risico's van beleggingsproducten, wensten procedures voor te bereiden om hun schade te verhalen. Deze beleggers hadden daarvoor bepaalde informatie nodig waarover Dexia beschikte; de bank had van al haar klanten dossiers bijgehouden met onder meer persoonlijke gegevens, aankoopbewijzen en schriftelijke uitwerking van opnames van telefoongesprekken. Kernvraag van de procedures was in hoeverre Dexia inzage diende te verschaffen in de klantdossiers en of zij daarnaast ook kopieën diende te verschaffen aan haar gedupeerde beleggers.

Voordat een rechter in beeld kwam hadden een aantal gedupeerde beleggers het CBP verzocht te bemiddelen op grond van art. 47 WBP. Na onderzoek oordeelt het college³⁵ als volgt:

'(...) Hoe Dexia met verzoeken die – volgens haar – onevenredige inspanning kosten om wenst te gaan is in eerste instantie aan haar. Een mogelijkheid zou kunnen zijn dat zij op een algemeen geformuleerd verzoek om inzage reageert met het toesturen van een overzicht van de betreffende verwerkingen van persoonsgegevens, en de betrokkene de mogelijkheid biedt om op basis daarvan inzage in specifieke verwerkingen te vragen. Als betrokkene deze mogelijkheid benut moet Dexia vervolgens de aanvullende informatie verstrekken, tenzij een beroep op art. 43 Wbp gerechtvaardigd is (...);³⁶'

Het wekt natuurlijk geen verbazing dat de nationale privacywaakhond een dergelijk standpunt inneemt.

'(...) Voorts kan het CBP zich voorstellen dat Dexia voor een werkwijze kiest waarbij het in eerste instantie geen afschriften stuurt van stukken die reeds in het bezit van betrokkenen zijn. Zij kan zich dan beperken tot het verstrekken van een lijst van de stukken die zich in het dossier bevinden. Echter als de betrokkene aangeeft een afschrift te willen hebben ziet het recht op kennisneming ook op deze stukken. Weigering kan dan alleen als Dexia zich kan beroepen op art. 43 Wbp(...);³⁷

Dexia legde dit oordeel van het CBP naast zich neer, waarna het college zijn bemiddeling staakte.

Op grond van de WBP is evenwel een minder verstrekkende zienswijze dan die van het CBP denkbaar. Bij een letterlijke interpretatie van de zinsnede van art. 35 lid 2 WBP dat in geval van gegevensverwerking *een volledig overzicht daarvan in begrijpelijke vorm* moet worden verschaft, zou met een overzicht van gegevens kunnen worden volstaan. Een volledige kopie van brieven, gespreksopnames of dossiers kan naar de letter van art. 35 lid 2 WBP achterwege blijven.³⁸ In de wetsgeschiedenis van de WBP ontbreekt een nadere concretisering van het begrip *overzicht*, waardoor de hierna te noemen uitspraken in de *Dexia*-procedures des te interessanter zijn. Dexia beriep zich op de letterlijke interpretatie van de WBP en meende dat met een overzicht niet meer was bedoeld dan *'een beknopt verhaal, korte opgave, synoniem samenvatting'*.³⁹

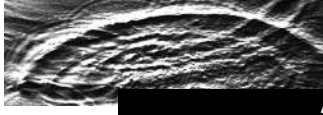
De rechters die een oordeel moesten vellen in de *Dexia*-procedures waren niet eensgezind. Zo meent de Rechtbank Zwolle, onder verwijzing naar *Van Bekkum/GMD*, dat de omvang van het document (bijvoorbeeld een uitgebreid rapport) kan meebrengen dat inzage wordt verleend in schriftelijke vorm door middel van een kopie.⁴⁰ Degene die inzage wenst en wordt afgescheept met een overzicht dat slechts summierlijk melding maakt van de verwerkte gegevens, is niet behoorlijk in staat na te gaan of de in het overzicht vermelde gegevens juist zijn verwerkt, zo is de gedachte van de Rechtbank Zwolle. De Rechtbank Rotterdam volgde het advies van het CBP en stelde dat een kopie slechts verstrekt hoeft te worden indien de betrokkene dat na het verkrijgen van het overzicht aangeeft.⁴¹ Daarentegen stelden vier andere rechtelijke colleges Dexia in het gelijk door te oordelen dat art. 35 WBP geen recht op kopieën behelst.⁴²

9 Uitzonderingen op het inzagerecht?

Dexia meende dat een uitzondering op het inzagerecht op haar plaats was en deed een beroep op art. 43 sub *e* WBP. Het voldoen aan duizenden kennisnameverzoeken van gedupeerde beleggers zou leiden tot kosten oplopend tot enkele honderdduizenden euro's en Dexia ernstig in haar bedrijfsvoering belemmeren. De rechtbanken waren verdeeld over dit verweer van Dexia. De Rechtbank Utrecht meent dat Dexia voldoende aannemelijk had gemaakt dat door de inwilliging van deze verzoeken de administratieve lasten zodanig disproportioneel zouden zijn dat zij in haar economische rechten en vrijheden zou worden aangetast of dreigt te worden aangetast.⁴³ De Rechtbank Amsterdam oordeelt op zijn beurt dat de kosten wel te overzien zijn en wijst Dexia op het Besluit kostenvergoeding rechten betrokkenen WBP.⁴⁴ Andere rechtbanken laten zich niet uit over de aan het inzageverzoek verbonden kosten, maar concluderen dat ieder verzoek individueel bekeken dient te worden en dat het hier een normaal bedrijfsrisico betreft.⁴⁵

10 Misbruik van recht

Dexia trachtte aan het recht op inzage van haar beleggers te ontkomen door te stellen dat de gedupeerden zich schuldig maakten aan misbruik van recht; de bevoegdheid van art. 35 WBP werd gebruikt voor een ander doel dan de wetgever voor ogen had (vgl. art. 3:13 lid 2 BW). Het CBP meent dat het doel waarvoor inzage wordt gevraagd niet relevant is en dus geen rol mag spelen bij de besluitvorming bij het al dan niet voldoen aan het verzoek.⁴⁶ De Rechtbank Arnhem en



het Hof Amsterdam volgen het oordeel van het CBP niet en honoreren het verweer van Dexia.⁴⁷ Ook op dit punt zijn sommige rechters een tegenovergestelde mening toegedaan.⁴⁸ De Rechtbank Den Bosch meent bijvoorbeeld dat niet aannemelijk is gemaakt dat er sprake is van misbruik van recht, doch overweegt dat de belegger wel degelijk van deze bevoegdheid misbruik zou kunnen maken. Dat kan met name het geval zijn wanneer het verzoek wordt gedaan met het uitsluitende oogmerk Dexia te schaden.⁴⁹ De rechters die onderschrijven dat de gedupeerde beleggers misbruik van recht maken door inzicht te vragen, gaan eraan voorbij dat op grond van art. 35 WBP *vrijelijk* verzocht kan worden of persoonsgegevens worden verwerkt. Een bijzonder belang hoeft dus niet te worden aangetoond.⁵⁰ Het belang van een betrokkene bij inzage in zijn eigen persoonsgegevens wordt verondersteld.⁵¹ Opmerking verdient dat de Hoge Raad in *Van Bekkum/GMD* al concludeert dat het inzagerecht mag worden aangewend in het kader van de voorbereiding van een gerechtelijke procedure.

11 Rechtsonzekerheid?

Na lezing van de *Dexia*-jurisprudentie concluderen wij dat het op zijn zachtst gezegd onbevredigend is dat een gedeelte van de gedupeerden wél hun recht op inzage kan verwezenlijken, terwijl anderen met lege handen staan. De WBP dient bescherming te bieden aan personen die willen weten wat er met hun persoonsgegevens gebeurt. Daarnaast reikt de wet niet voor niets *tools* aan om degene wiens persoonsgegevens worden verwerkt effectief in staat te stellen zijn rechten te verwezenlijken. Door de vage formulering van de definities in de WBP zijn uitspraken onvoorspelbaar, waardoor – getuige de *Dexia*-jurisprudentie – rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid kan ontstaan. Opmerkelijk is ook dat het gros van de rechters dat zich boog over de *Dexia*-procedures geen acht lijkt te slaan op de wetsgeschiedenis. Daarnaast laten de rechters zich weinig gelegen liggen aan de uitvoerige conclusies van het CBP over deze kwestie.⁵²

Naar aanleiding van de *Dexia*-uitspraken en het *Zwartboek*-arrest zou de wetgever de WBP nog eens kritisch tegen het licht moeten houden, opdat de wet gebruikersvriendelijker wordt en daadwerkelijk de informatieve privacy beschermt.

12 De weigerachtige werkgever voor de rechter

Zojuist bespraken wij de reikwijdte van het inzagerecht en de interpretatieproblemen van de WBP. Hierna wordt aan de hand van rechtspraak belicht met welke sancties een werkgever kan worden geconfronteerd wanneer deze weigert (tijdig) op correcte wijze inzage te verschaffen. Gelet op de instrumenten die de WBP een werknemer biedt (recht op inzage, correctie en verzet) ligt het voor de hand dat deze wet in conflictsituaties tussen werknemer en werkgever door een werknemer wordt gehanteerd om zijn (onderhandelings)positie te versterken.⁵³ Het is dan wel opmerkelijk dat de WBP in arbeidsrechtelijke procedures over de inzage in of de afgifte van bepaalde gegevens niet of nauwelijks ter sprake komt. Wij houden het ervoor dat ook hier de gebruikersvriendelijkheid van de WBP daar debet aan is.

13 Weigering inzage in onderzoeksresultaten door werkgever: kennelijk onredelijk ontslag

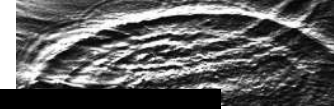
Een marinetandarts die ervan werd beschuldigd te rommelen met gebitten en declaraties, wilde de onderzoeksresultaten die dat zouden moeten bewijzen, inzien. De werkgever weigerde inzage te verschaffen in de onderzoeksgegevens met een beroep op het terzake geldende privacyreglement. De Hoge Raad overweegt dat wanneer de werkgever nalaat voldoende aanknopingspunten te verschaffen voor de bewijslevering van de werknemer, het de rechter vrijstaat daaraan 'de slotsom te verbinden dat de werkgever niet voldoende heeft weersproken dat het ontslag kennelijk onredelijk is, zodat tegenbewijs niet meer aan de orde komt en aanstonds van de onredelijkheid van het ontslag kan worden uitgegaan'.⁵⁴ De tandarts stelde dat sprake was van een kennelijk onredelijk ontslag op grond van art. 7:681 BW, omdat hij werd ontslagen om redenen die (gedeeltelijk) niet aan hem bekend werden gemaakt en waartegen hij zich dus niet kon verweren. De Staat werd als werkgever tot betaling van een substantieel bedrag veroordeeld op basis van een kennelijk onredelijk ontslag. Terzijde wordt opgemerkt dat wanneer de tandarts zijn inzageverzoek op art. 35 WBP had gebaseerd, hij wellicht net als de neuroloog in het hierboven besproken *Zwartboek*-arrest van een koude kermis was thuisgekomen, nu ook hier sprake was van een dossier dat alleen over de tandarts ging en dus niet kon kwalificeren als een bestand waardoor de WBP weer toepassing mist.

14 Weigering verstrekken gegevens door werkgever: afgifte in kort geding toegewezen

Een werknemer wilde in het kader van een overeen te komen afvloeiingsregeling toegang tot gegevens die informatie zouden kunnen verschaffen omtrent de wijze waarop eerdere wachtgeldaanspraken van andere werknemers waren afgekocht.⁵⁵ De werknemer betoogt dat zonder die informatie het voor hem onmogelijk was vast te stellen of hij ten opzichte van andere werknemers, die reeds onder gelijke omstandigheden waren afgevloeid, gelijk werd behandeld. Overigens beriep de werkgever zich hier – zonder succes – op de WPR.⁵⁶ De president van de Rechtbank Utrecht oordeelde dat de werkgever de gevraagde informatie moest verstrekken. Het goed werkgeverschap brengt volgens de president mee dat werknemers op gelijke wijze moeten worden behandeld.⁵⁷

15 Weigering inzage stukken door werkgever: hogere vergoeding ex art. 7:685 BW

Een werkgever verzocht op bedrijfseconomische gronden ontbinding van de arbeidsovereenkomst en stelde tevens dat de werknemer niet goed functioneerde. De werknemer betwistte beide gronden en stelde dat de werkgever niet als goed werkgever handelde door hem nimmer op de hoogte te stellen van kritiek op zijn functioneren. Ontbinding achtte de werknemer onontkoombaar gezien de verslechterde verstandhouding tussen partijen. De arbeidsovereenkomst werd ontbonden door de kantonrechter waarbij een vergoeding met correctiefactor 2 gerechtvaardigd werd geacht. Achtergrond van de toekenning van deze vergoeding was onder meer dat de werkgever een flinterdun verzoekschrift had in-



gediend en eerst tijdens de mondelinge behandeling op de proppen kwam met belastende passages uit een voor werknemer onbekend rapport. Bovendien was de werkgever niet bereid het gehele rapport te overleggen. Het argument dat dit de privacy van andere werknemers schond, was daarvoor onvoldoende rechtvaardiging, aldus de kantonrechter. Op de WBP is door geen der partijen een beroep gedaan.⁵⁸ Een Hoofd Filialenbureau/Receptie, met een dienstverband van 26 jaar, kon geen verklaring geven voor het verschil tussen het aantal uren dat hij voor zichzelf had ingevuld enerzijds en het aantal dat aan de salarisadministratie was opgegeven anderzijds. De werknemer benadrukte wel dat er geen sprake was van opzet. De werkgever degradeerde hem echter door hem in een ander filiaal als een manusje van alles te werk te stellen. Daarop verzocht de werknemer zelf ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De kantonrechter overweegt dat de werknemer nauwelijks de gelegenheid heeft gekregen te reageren op de beschuldigingen. De stelselmatige weigering van de werkgever kopieën te verstrekken van de documenten waarop de beschuldigingen waren gebaseerd, alsmede nader onderzoek te verrichten, getuigen volgens de rechter niet van goed werkgeverschap. De kantonrechter concludeert dat het kwalijk is dat de werkgever nog steeds zijn eigen handelswijze bagatelliseert en de werknemer als 'gelukszoeker' aanduidt. De kantonrechter ontbindt de arbeidsovereenkomst met correctiefactor 2 en toekenning van smartengeld wegens aantasting van eer en goede naam.⁵⁹ De WBP wordt wederom niet genoemd.

Uit bovenstaande jurisprudentie volgt dat de weigerachtigheid van de werkgever met betrekking tot inzage in een dossier of afgifte van bepaalde stukken of gegevens een werkgever duur kan komen te staan. Het is dus bepaald onverstandig documenten die bijvoorbeeld wezenlijk zijn voor de beoordeling van een ontslagkwestie onder tafel te houden. Het is tekenend voor de populariteit van de WBP dat er in bovengenoemde zaken nooit een beroep op werd gedaan door de werknemer, terwijl op zijn minst aanknopingspunten bestonden dat wel te doen.⁶⁰

Op grond van wet en gepubliceerde jurisprudentie kan worden geoordeeld dat informatie die betrekking heeft op een werknemer in beginsel ter beschikking dient te worden gesteld. Voorwaarde is onder meer wel dat de verkrijger van die informatie erop toeziet dat de belangen van derden niet worden geschaad.

16 Conclusie

Voor de komst van de WBP had een werknemer op grond van art. 8 EVRM, art. 10 Gw, art. 7:611 BW en art. 6:162 BW, alsmede het *Van Bekkum/GMD*-arrest behoorlijke instrumenten in handen om inzage af te dwingen in gegevens die voor hem van belang zijn. Het is verdedigbaar dat een werknemer een zelfstandig inzagerecht heeft met betrekking tot gegevens die hemzelf betreffen.

De WBP is gericht op de bescherming van persoonsgegevens, terwijl de werknemer ook behoefte heeft aan de bescherming tegen de effecten van een werkgever die allerlei

gegevens over hem verzamelt. De ineffectiviteit van de WBP voor de rechtspraak wordt fraai geïllustreerd door het *Zwartboek*-arrest. De neuroloog die op basis van de WBP een aantal negatieve oordelen over zijn functioneren verwijderd wenste te zien trok aan het kortste eind omdat het 'zwartboek' dat over zijn functioneren was aangelegd niet kwalificeerde als 'bestand' in de zin van de wet. Nu geen sprake was van een bestand concludeerde de Hoge Raad dat de WBP niet van toepassing was. Hoewel het arrest van de Hoge Raad past in het systeem van de WBP is de uitkomst toch onbevredigend te noemen in het kader van de bescherming van informatieprivacy.

Art. 35 WBP voorziet in een wettelijk inzagerecht voor de werknemer ten aanzien van persoonsgegevens. De praktijk leert dat werknemers in het kader van een ontslagprocedure niet of nauwelijks een beroep doen op art. 35 WBP om zo inzage te krijgen in hun dossier. Dit is opmerkelijk nu het in het kader van de onderhandelingen of een procedure interessant zou kunnen zijn om te weten wat zich in het dossier bevindt. De WBP geniet te weinig bekendheid, zo lijkt het.

Het leerstuk van inzage is door onder meer de vage bewoordingen van de WBP nodeloos ingewikkeld gemaakt. Dit komt tot uiting in de *Dexia*-jurisprudentie. De gedupeerde beleggers die van Dexia Bank bepaalde informatie nodig hadden om hun schade te kunnen verhalen werden geconfronteerd met verschillende oordelen van gerechtelijke colleges over hun inzagerecht. Een aantal gedupeerden deed met succes een beroep op art. 35 WBP en kon aanspraak maken op de gevraagde kopieën. Andere gedupeerden vingen daarentegen bot nu een aantal rechters van mening was dat art. 35 WBP niet een recht op kopieën behelste. Ook hadden niet alle rechters een eensluidend standpunt of de gedupeerden zich schuldig maakten aan misbruik van recht; Dexia betoogde dat de bevoegdheid van art. 35 WBP gebruikt zou zijn voor een ander doel dan de wetgever voor ogen had. Los van het feit dat de Hoge Raad in *Van Bekkum/GMD* al heeft overwogen dat het inzagerecht wel degelijk mag worden aangewend in het kader van de voorbereidingen van een gerechtelijke procedure is het natuurlijk op zijn zachts gezegd merkwaardig dat sommige gedupeerden wel de gevraagde stukken kregen terwijl andere gedupeerden met lege handen bleven staan.

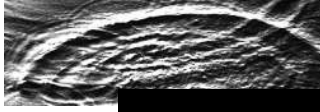
Op grond van de *Dexia*-jurisprudentie is de conclusie gerechtvaardigd dat door de vele vage normen en onduidelijke definities in de WBP rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid kan ontstaan.

Het bovenstaande zou aanleiding moeten zijn voor de wetgever om de WBP nog eens kritisch tegen het licht te houden, zodat deze wet praktisch en hanteerbaar wordt voor de rechtspraak en aan populariteit wint.

Zolang de WBP in deze vorm blijft bestaan doet een werknemer er verstandig aan bij een beroep op het inzagerecht zich niet slechts op de WBP te verlaten, doch integendeel voor meerdere ankers te gaan liggen, opdat het inzagerecht daadwerkelijk wordt verwezenlijkt en de informatieprivacy wordt beschermd.

1. Ktr. Lelystad 17 november 2004, JAR 2005/19.
2. E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999, p. 135. De term 'informatieprivacy' is ontleend aan A.F. Westin, *Privacy and Freedom*, New York: Atheneum 1967, p. 7.

3. EHRM 16 december 1992, NJ 1993, 400 (*Niemietz*).
4. EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506 (*Halford*).
5. *Kamerstukken II 1976/77*, 13872, nr. 7, p. 35 (MvA).



6. Richtlijn nr. 95/46/EG van het Europees Parlement en de Raad van 24 oktober 1995, *PbEG* 1995, L 281/31.
7. *Stb.* 2001, 302.
8. *Stb.* 1988, 655.
9. De Hoge Raad erkent in het arrest *Edamse Bijstandsmoeder* (HR 19 januari 1987, *NJ* 1987, 928) dat het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer indirect horizontale werking heeft.
10. Ktr. Haarlem 4 juli 2003, *JAR* 2003/189 en Ktg. Rotterdam 19 december 1997, *Prg.* 1998, 4946.
11. *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, nr. 3, p. 26 (MvT).
12. HR 2 december 1988, *NJ* 1989, 752 (*Van Bekkum/GMD*).
13. EHRM 7 juli 1989, *NJ* 1991, 659 (*Gaskin/Verenigd Koninkrijk*).
14. I.J. de Laat & D.J. Rutgers, *SDU Commentaar Arbeidsrecht*, Den Haag: Sdu uitgevers 2005, p. 1315.
15. *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, nr. 3, p. 47-49 (MvT).
16. *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, nr. 3, p. 54 (MvT).
17. HR 3 juni 2005, *LJN* AT1093 (*Zwartboek*).
18. De voorwaarde van verschillende personen werd ook in de WPR gesteld. De voorganger van het CBP, de Registratiekamer, adviseerde met de invoering van de WBP dit vereiste te schrappen. Dat advies werd niet overgenomen, omdat de reikwijdte van het begrip bestand met het oog op dossierverzamelingen in de jurisprudentie enigszins zou zijn uitgekristalliseerd. Het zou onwenselijk zijn dat weer te wijzigen. Gegevens die op grond van de criteria uit art. 1 sub c WBP niet worden geacht te zijn opgenomen in een bestand, vallen onder de bescherming van art. 6:162 BW (*Kamerstukken II* 1997/98, 25892, nr. 3, p. 54-55).
19. S.M. Artz, 'De reikwijdte van het begrip "bestand"', *P&I* 2004/5.
20. HR 3 juni 2005, *LJN* AT1093, conclusie A-G Verkade, r.o. 5.8.
21. Diverse auteurs betoogden al dat de WBP (nog) niet is ingebed in het Nederlandse rechtssysteem. Zie: D.J. Kolk & M. Verbruggen, 'Het verborgen bestaan van de Wet bescherming persoonsgegevens', *ArbeidsRecht* 2002/6/7, 32 en M.J. Jager, 'De Wet bescherming persoonsgegevens in de arbeidsrechtpraktijk toegepast', *ArbeidsRecht* 2003/10, 44.
22. C. Cuypers, *Privacyrecht of Privaatrecht? Een privaatrechtelijk alternatief voor de implementatie van de Europese privacyrichtlijn* (diss.), Nijmegen: Wolf Legal Publishers 2004, p. 33 e.v.
23. I. van der Helm, 'Privacy bij private en publieke reïntegratie: nadere regulering noodzakelijk voor de privacybescherming?', *SR* 2003, p. 56. De auteur meent dat bij re-integratie nadere regelgeving ter bescherming van de privacy wenselijk is.
24. H.H. de Vries & D.J. Rutgers, *Wet bescherming persoonsgegevens. Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001, p. 38.
25. Voor een recent persbericht van het CBP over de informatieplicht: 'Particuliere recherchebureaus informeren burgers onvoldoende over onderzoek', 23 mei 2006, http://www.cbpweb.nl/documenten/rap_2006_infoplicht_part_recherche.shtml?refer=true&theme=purple (geraadpleegd op 23 mei 2006).
26. Voor een uitgebreide beschrijving van de rechten en plichten op grond van de WBP: H.H. de Vries & D.J. Rutgers, *Wet bescherming persoonsgegevens. Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001 en L.B. Sauerwein & J.J. Linnemann, *Handleiding voor verwerkers van persoonsgegevens. Wet bescherming persoonsgegevens*, Den Haag: ministerie van Justitie, april 2002.
27. De meldingen worden opgenomen in een openbaar register (art. 30 WBP). Wanneer melding wordt nagelaten, kan het CBP bestuursdwang toepassen (art. 65 WBP) of een bestuurlijke boete van maximaal € 4500 opleggen (art. 66 WBP).
28. Zie voor een kritisch artikel over deze meldingsplicht: J. Holvast, 'De aanmeldingsplicht, een overbodige bepaling?', *P&I* 2005, p. 208-211.
29. *Stb.* 2001, 250.
30. *Kamerstukken II* 1997/98, 25892, nr. 3, p. 171.
31. 'Het geven van inzage in persoonsgegevens', *Informatieblad 28A*, juli 2005, http://www.cbpweb.nl/documenten/inf_va_inzage_persoonsgegevens.stm (geraadpleegd op 13 mei 2006).
32. H.H. de Vries & D.J. Rutgers, *Wet bescherming persoonsgegevens. Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001, p. 21.
33. H.H. de Vries & D.J. Rutgers, *Wet bescherming persoonsgegevens. Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001, p. 51.
34. Daarnaast heeft de Stichting Geschillencommissie Bankzaken zich ook inhoudelijk uitgesproken over het inzagerecht van de klanten van Dexia; <http://www.geschillencommissie.nl> (geraadpleegd op 12 juni 2006).
35. Vgl. art. 60 WBP.
36. Brief CBP, kenmerk z2003-1617, 3 september 2004, <http://www.cbpweb.nl> (geraadpleegd op 25 april 2006).
37. Brief CBP, kenmerk z2003-1617, 3 september 2004, <http://www.cbpweb.nl> (geraadpleegd op 25 april 2006).
38. J.M.A. Berkvens, 'Inzage, inzicht of overzicht?', *P&I* 2005/3, W.A.K. Rank & A.J. Haasjes, 'Misbruik van de WBP in civiele procedures tegen financiële instellingen', *Tijdschrift voor Financieel Recht* 2005/12 en G.J. Zwenne & J. Webbink, 'De winstverdubbelaar en de WBP: over de reikwijdte en inhoud van het kennisnemingsrecht van art. 35', *P&I* 2006/1.
39. Brief CBP, kenmerk z2003-1617, 3 september 2004, <http://www.cbpweb.nl> (geraadpleegd op 25 april 2006), p. 2.
40. Rb. Zwolle 9 maart 2005, *LJN* AS9407.
41. Rb. Rotterdam 20 mei 2005, *LJN* AT8525, r.o. 4.5.2. (Zo ook: Rb. Den Bosch 23 maart 2005, *LJN* AT2985).
42. Rb. Utrecht 12 januari 2005, *LJN* AS2127, Rb. Breda 1 april 2005, *LJN* AT3948, Rb. Arnhem 18 april 2005, zaak/rekestnr. 120642/HA-RK 04-219 en Rb. Roermond 30 maart 2005, zaak/rekestnr. 65136/FA-RK 04-1736.
43. Rb. Utrecht 12 januari 2005, *LJN* AS2127.
44. *Stb.* 2001, 305. Onder de WPR werd algemeen erkend dat het inzagerecht een recht op kopie kan inhouden. Mede om die reden is het besluit kostenvergoeding ingevoerd, waarin wordt bepaald dat voor afschriften een vergoeding van € 0,23 per pagina kan worden gevraagd. Rb. Amsterdam 19 mei 2005, *Computerrecht* 2005/49, m.nt. J. Holvast.
45. G.J. Zwenne & J. Webbink, 'De winstverdubbelaar en de WBP: over de reikwijdte en inhoud van het kennisnemingsrecht van art. 35', *P&I* 2006, p. 5.
46. Brief CBP, kenmerk z2003-1617, 3 september 2004, <http://www.cbpweb.nl> (geraadpleegd op 25 april 2006).
47. Hof Amsterdam 10 november 2005, *LJN* AU8223 en Rb. Arnhem 22 februari 2005, *JOR* 2005/124.
48. W.A.K. Rank & A.J. Haasjes, 'Misbruik van de WBP in civiele procedures tegen financiële instellingen', *Tijdschrift voor Financieel Recht* 2005/12, p. 376. Zij volgen de Engelse rechter van het Court of Appeal dat in *Durant vs. FSA* (Case No: B2/2002/2636, England and Wales Court of Appeal (Civil Division) Decisions, *Durant vs. Financial Services Authority* [2003] EWCA Civ 1746, 8 December 2003) oordeelde dat indien het inzagerecht wordt gebruikt om informatie boven tafel te krijgen ter versterking van de processuele positie van de betrokkene, inzage kan worden geweigerd. Zie ook J.M.A. Berkvens, 'Durant vs. FSA', *P&I* 2004/3.
49. Rb. Den Bosch 23 maart 2005, *LJN* AT2985. In gelijke zin: Rb. Rotterdam 20 mei 2005, *LJN* AT8525.
50. De Vries, 2004 (*T&C Arbeidsrecht*), art. 35 WBP, p. 699.
51. Wanneer een werknemer inzage of afschriften wenst in verband met een te spannen procedure kan hij zich tevens beroepen op art. 843a Rv, de algemene inzage- of exhibitieplicht van partijen in het civiele geding. De wetgever stelt hieraan een aantal voorwaarden om zogenaamde *fishing expeditions* te voorkomen. Het inzagerecht van de WBP zal mogelijk wél tot dergelijke expedities kunnen leiden daar in art. 35 WBP geen voorwaarden voor inzage worden gesteld. Dexia gebruikte het argument van de *fishing expeditions* een aantal maal als verweer tegen haar beleggers die inzage eisten.
52. Rb. Amsterdam 19 mei 2005, *Computerrecht* 2005/49, m.nt. J. Holvast.
53. Zo ook H.H. de Vries & D.J. Rutgers, *Wet Bescherming Persoonsgegevens. Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Deventer: Kluwer 2001, p. 51. Zij schreven in 2001 te verwachten dat de bepalingen uit de WBP met betrekking tot informatieverstrekking, inzage en correctie in de arbeidsrelatie een grote rol zouden gaan spelen.
54. HR 7 september 2001, *JAR* 2001/188 (*Marinetandarts*). Het laatste argument werd ontleend aan: HR 25 april 1986, *NJ* 1986, 624, r.o. 3.2.
55. Pres. Rb. Utrecht 21 januari 1999, *KG* 1999, 61.
56. Op de registratie van de gevraagde gegevens was art. 7 lid 6 van het toenmalige Besluit genormeerde vrijstelling Wpr (*Stb.* 1990, 16) van toepassing, dat bepaalde dat gegevens aan derden kunnen worden verstrekt voor zover zulks noodzakelijk is met het oog op een voor de betrokkene geldende arbeidsvoorwaarde, de salarisadministratie en/of het verlenen van ontslag. Nu de gevraagde gegevens daarop betrekking hadden, konden deze naar het oordeel van de president verstrekt worden, zonder dat hiervoor toestemming van derden was vereist.
57. Zie over HR 7 september 2001, *JAR* 2001/188 (*Marinetandarts*) en Pres. Rb. Utrecht 21 januari 1999, *KG* 1999, 61: J.M. van Slooten, 'Informatierecht van de door ontslag bedreigde werknemer', *SR* 2001/11. Zie in dit verband ook: Pres. Rb. Assen 14 oktober 1997, *JAR* 1997/240. Een werknemer verzocht de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) te onderzoeken of hij ongelijk werd beloond, waarop de CGB zich tot de werkgever verzocht de salarishistorie van de werknemer en vergelijkbare werknemers te overleggen. De werkgever weigerde. De CGB vorderde afgifte van de gegevens op straffe van een dwangsom op grond van art. 19 Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) en werd in haar gelijk gesteld.
58. Ktg. Schiedam 14 april 1998, *JAR* 1998/129. Een andere uitspraak over de weigering van de werkgever inzage in stukken te geven: Rb. Breda 5 maart 2002, *JAR* 2002/223. Hier werd evenmin een beroep gedaan op de WBP.
59. Ktg. Alphen aan den Rijn 13 juni 2001, *JAR* 2001/161.
60. Over afgifte van stukken in andere rechtsgebieden: Pres. Rb. Rotterdam 20 november 1986, *KG* 1986, 550, Pres. Rb. Amsterdam 25 juni 1987, *KG* 1987, 291, Hof Arnhem 8 juni 1993, *KG* 1993, 269 en Ktg. Zwolle 22 augustus 2005, *RAR* 2005, 122.