

Privacyrecht werknemer of controlerecht werkgever?

Veel werkgevers laten in de auto die aan een werknemer ter beschikking worden gesteld een GPS- of Black Box-systeem installeren. Dit gebeurt om uiteenlopende redenen, maar vaak wordt het gehanteerd als controlesysteem. De werkgever kan op deze manier exact volgen waar de auto zich bevindt. De privacy van de werknemer kan daarbij in het geding komen. Is zo'n systeem nu eigenlijk wel toegestaan?

Werknemers hebben ook in werksituaties privacyrechten, die onder meer zijn terug te vinden in de Wet Bescherming Persoonsgegevens. De kaders van deze wet lijken helder, maar leiden bij de invoering en hantering van personeelvolgsystemen in de auto vaak tot discussies. Er is nu eenmaal een spanningsveld tussen het recht op bescherming van de privacy van werknemers en de belangen van werkgevers bij het gebruik van personeelvolgsystemen. Het zal van de omstandigheden van het geval afhangen of het gebruik door de werkgever gerechtvaardigd is.

Een voorbeeld. De kantonrechter te Lelystad oordeelde reeds in 2004 over een ontslag op staande voet. Aan het ontslag ging vooraf dat de bedrijfsleider op de werkbonnen de tijdstippen opgaf waarop hij werkzaam was geweest bij klanten. De werkgever kreeg het vermoeden dat de bedrijfsleider op de betreffende uren niet werkzaam was geweest bij opdrachtgevers en controleerde dit met behulp van het in de bedrijfsauto geïnstalleerde GPS-systeem. Uit het GPS-systeem bleek dat de bedrijfsleider de opdrachtbonnen niet naar waarheid had ingevuld. Naar aanleiding hiervan heeft werkgever de bedrijfsleider op staande voet ontslagen.

De bedrijfsleider voerde bij de kantonrechter aan dat er sprake was van een inbreuk op de privacy. De rechter oordeelde dat de werkgever zonder meer mocht controleren, omdat het om een bedrijfsauto ging. Er was geen sprake van heimelijk toezicht, omdat de werknemer wist dat de auto met een GPS-systeem was uitgerust. De verschillen tussen de uitdraaien van het GPS-systeem en de dagrapporten van de bedrijfsleider riepen zoveel vragen op waarop de werknemer geen toereikende verklaring kon geven, dat de rechter oordeelde dat het ontslag gerechtvaardigd was.

Kortom, wanneer de werkgever een aantoonbare objectieve grond heeft om over te gaan tot het invoeren van personeelvolgsystemen (bijvoorbeeld om fiscale redenen of als gedragscontrole), is dit toegestaan. Over de van belang zijnde aspecten waar de werkgever op bedacht dient te zijn, informeren wij u graag nader!