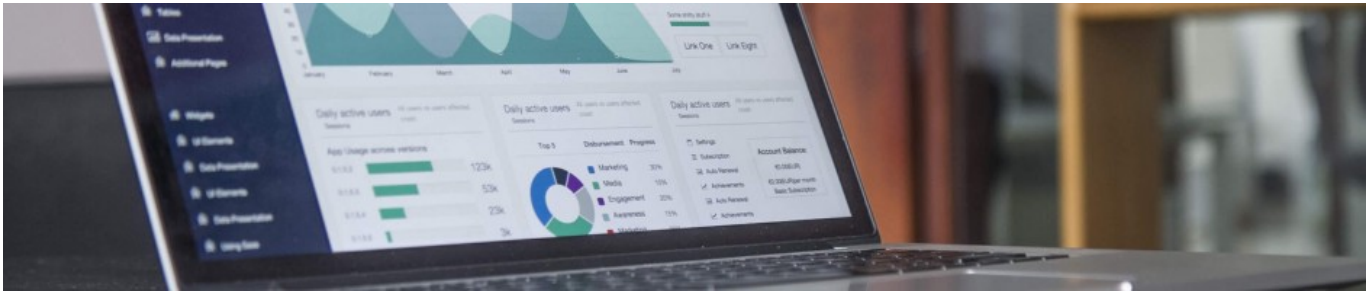


Privacy onder druk door Het Nieuwe Werken



Het Nieuwe Werken kan werknemers veel voordelen brengen. Die voordelen moeten ze echter soms duur betalen met een flinke inbreuk op hun persoonlijke levenssfeer door de baas. Advocaat privacy recht Rosalie Heijna vertelt over de precaire balans die bestaat tussen werkgever en werknemer.

Privacy is soms ver te zoeken bij nieuwe vormen van werken. Had je ook je eigen privé plekje of je vaste bureau, moet je nu een open ruimte delen, waar je niet eens altijd zeker bent of er wel een werkplek vrij is. “Het Nieuwe Werken verschuift hoe we werken”, vertelt Heijna, advocaat bij Kennedy Van der Laan. “Vanuit verschillende hoeken komt privacy in het gedrang.” Als advocaat krijgt ze regelmatig vragen om advies in privacyvraagstukken rond nieuwe vormen van werken binnen organisaties.

Monitoren van werknemers

Naast open werkruimten zijn moderne werknemers veel vaker thuis te vinden voor hun werk, of werken ze vanuit de auto of vanaf andere locaties. Ook werken we niet meer standaard 9-tot-5. “Daardoor heeft de werkgever vaker het gevoel de controle te verliezen over je als werknemer”, legt Heijna uit. “Het vertrouwen daalt. Daarom zie je steeds meer andere manieren ontstaan om die controle te houden en zichtbaar te maken wat je doet als werknemer. Denk aan het monitoren en checken van werknemers via technologie. Via wifitracking zou de werkgever de bezetting van flexplekken kunnen bijhouden, maar mogelijk kan hij tegelijk ook zien wie er te lang bij het koffieapparaat heeft gestaan. Dat zijn onvoorziene en meestal onbedoelde bijeffecten van dit soort technologie, maar je verzamelt zo wel ongevraagd data over je werknemers. Dit soort zaken kunnen dus een behoorlijke impact op privacy hebben.”

Bring Your Own Device

Een ander privacyvraagstuk komt veel voor wanneer medewerkers van hun baas mogen werken op hun privé-mobiel of ze een mobiel mogen aanschaffen deels op eigen kosten maar met een door de baas betaalde kaart. Dat betekent dus dat op je privételefoon ook je e-mail, documenten en andere bedrijfsgevoelige informatie staan. Hoe ga je daarmee om? Wat mag de werknemer allemaal doen? Wat voor apps mag hij op zijn telefoon zetten? En in hoeverre mag de werkgever dat bepalen op de telefoon die toch ook privé is? Heijna: “Het zijn twee polen die je moet rijmen in de veranderende en dynamische werkomgevingen van vandaag.”

[caption id="attachment_6873" align="alignnone" width="500"]



Rosalie Heijna[/caption]

Privacy recht

Wat kunnen werkgevers doen? De privacywetgeving biedt kaders voor dit soort vraagstukken, legt Heijna uit. “Als je gegevens verzamelt dan moet daar een wettelijke grondslag voor zijn. Je moet bijvoorbeeld kunnen laten zien dat het past in de uitvoering van overeenkomst. Als werkgever heb je ook een eigen gerechtvaardigd belang. Denk bijvoorbeeld aan het beveiligen van bedrijfsgevoelige informatie. Daarmee kun je afwegen of je privacygevoelige gegevens van werknemers kunt of wilt bewaren. De wet verplicht in ieder geval dat je duidelijk informeert wat je bewaart en wat je ermee doet. De werknemer moet kunnen inzien welke gegevens zijn baas bewaart van hem.”

Toch is de wetgeving niet hét antwoord op alle privacyvraagstukken, stelt Heijna. “Wetgeving kan helpen maar beide partijen moeten water bij de wijn doen. Het is niet realistisch te verwachten dat je werkgever niets met je privéleven te maken heeft, als je je privételefoon mag gebruiken voor je werk of als je veel zit te facebooken op kantoor. Stel dat je een bus rijdt voor je werk. De mogelijke tracking van het voertuig dringt ook je privacy binnen. Hoe weeg je een en ander tegen elkaar af? In ieder geval moet je duidelijk communiceren met elkaar. Wat verwachten we van elkaar, hoe ver gaan we? Ook de OR kan hierin een belangrijke rol spelen om kritisch vanuit de medewerkers mee te kijken.”

Vertrouwen

Het gaat in ieder geval te ver om altijd je werknemers volledig te monitoren, stelt de advocate. “Als werkgever moet je wel een bepaalde mate van vertrouwen in je personeel hebben om mee te beginnen, vind ik. Pas als een werknemer dat vertrouwen schaadt, grijp je in. Dan is inderdaad mogelijk het kwaad al geschied, maar dit is de precaire balans waarmee je moet werken. Zo voorkom je dat je te ver gaat en de privacy van je werknemer schaadt. Tegelijk kan de werknemer ook helpen door duidelijk af te bakenen wat privé is, bijvoorbeeld in zijn inbox een mapje maken waarin privé mails staan.”

Op het [Congres Over Het Nieuwe Werken](#) deelt Rosalie Heijna in een sessie verschillende voorbeelden uit de praktijk. Ook komen in deze workshop de aandachtspunten bij het Nieuwe Werken vanuit een privacy perspectief en de grenzen die het privacy recht stelt aan bod.