

# **Het recht op privacy in de arbeidsrelatie in Suriname**

**Maitrie Maureen Chotoe**

# **Het recht op privacy in de arbeidsrelatie in Suriname**

The right to privacy in the employment relationship in Suriname

(with a summary in English)

## **Proefschrift**

ter verkrijging van de graad van doctor aan de  
Universiteit Utrecht  
op gezag van de  
rector magnificus, prof.dr. H.R.B.M. Kummeling,  
ingevolge het besluit van het college voor promoties  
in het openbaar te verdedigen op

vrijdag 18 december 2020 des morgens te 9.15 uur

door

**Maitrie Maureen Chotoe**

geboren op 3 april 1981  
te Paramaribo, Suriname

**Promotor:**

Prof. dr. F.J.L. Pennings

---

## VOORWOORD

De afronding van dit promotieonderzoek is een persoonlijke uitdaging geweest voor mij. Het schrijven van een proefschrift was een indrukwekkende ervaring. Deze periode is niet over een leien dak gegaan, maar door ondersteuning van naasten en mijn promotor heb ik uiteindelijk mijn doel kunnen bereiken. Het doen van wetenschappelijk onderzoek en de directe toepassing van de opgedane kennis in mijn dagelijkse werkzaamheden, zorgden ervoor dat ik deze periode als zeer leerrijk heb mogen ervaren. Niets is aangenamer dan wanneer je als docent de ervaring kan delen met je studenten. Deze periode betekent voor mij een persoonlijke groei in mijn academische activiteiten.

Ik ben de Universiteit van Utrecht, in het bijzonder mijn promotor Frans Pennings, zeer erkentelijk dat hij bereid was om mij te begeleiden. De kritische begeleiding heeft zonder meer geleid tot heroverweging en herschrijving van de geschreven concepten. Ik heb heel wat inspiratie mogen putten uit zijn scherpzinnigheid en zijn voortvarende begeleiding. Zijn bijdrage is daarom voor mij van grote betekenis.

Ik ben de Anton de Kom Universiteit van Suriname ook dankbaar voor de tijd en ruimte die ik kreeg om het onderzoek uit te kunnen voeren. Voorts gaat een speciaal woord van dank uit naar drs. Joan Rellum voor het lezen van de teksten.

Bijzondere dank gaat verder uit naar leden van de leescommissie, in het bijzonder prof. Janneke Gerards. De opbouwende kritiek heeft geresulteerd in een verbeterde versie van het boek. Een speciaal woord van dank is verder op zijn plaats voor prof. Rob Widdershoven, prof. Evert Verhulp, prof. Peter Blok en prof. Ivo van der Helm die samen met prof. Gerards bereid waren deel uit te maken van de leescommissie.

Ook op persoonlijk gebied heb ik veel ondersteuning gehad van mijn familie, in het bijzonder mijn echtgenoot Anand, die mij gedurende het promotietraject in alles heeft bijgestaan en steeds erin is geslaagd om mij te behoeden voor neerslachtigheid. Ook mijn ouders, schoonouders, zussen en jongere broer ben ik zeer dankbaar voor alle bemoediging en ondersteuning. Vooral mijn zus Saskia bedank ik voor het screenen van de teksten.

Tot slot wil ik dit boek opdragen aan mijn kinderen Simran, Nandini & Rudra.

© 2020 Maitrie Chotoe

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opname, of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de auteur.

ISBN 978-99914-2-022-6

## Lijst van afkortingen

ABS	Algemeen Bureau voor de Statistiek
AVRM	Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens
AP	Autoriteit Persoonsgegevens Nederland
Cao	Collectieve arbeidsovereenkomst
CBP	College Bescherming Persoonsgegevens Nederland
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
EVRM	Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden
IACHR	Inter-American Commission on Human Rights
IACtHR	Inter-American Court on Human Rights
ILO	International Labour Organisation
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake de Economische Sociale en Culturele rechten
HRC	Human Right Committee
HvJ	Hof van Justitie van Suriname
Ktr	Kantonrechter
MvT	Memorie van Toelichting
NJ	Nederlands Jurisprudentie
Rgk	Registratiekamer Nederland
SJB	Surinaams Juristenblad
Wbp	Wet bescherming persoonsgegevens Nederland

## Inhoudsopgave

VOORWOORD .....	7
Lijst van afkortingen .....	8
Hoofdstuk 1 Inleiding .....	12
1.1 Inleiding .....	12
1.2 Privacy in de arbeidsverhouding .....	14
1.4 Onderzoeksvraag .....	16
1.5 Doel onderzoek .....	17
1.6 Methode van onderzoek .....	18
1.7 Opbouw onderzoek .....	23
Hoofdstuk 2 Ontwikkeling van het recht in Suriname .....	25
2.1 Inleiding .....	25
2.2 Beknopt historisch overzicht ontwikkeling recht in Suriname .....	25
2.2.1 Koloniale periode .....	25
2.2.2 Periode na 1975 .....	26
Hoofdstuk 3 Dimensies van privacyrecht in de arbeidsverhouding .....	34
3.1 inleiding .....	34
3.2 Reikwijdte grondrecht op eerbiediging privéleven .....	34
3.2.1 Begrip privacy .....	35
3.2.2 Recht op privacy zoals verankerd in de Surinaamse Grondwet .....	40
3.3. Verschillende dimensies van recht op privacy .....	45
3.3.1 Relevante dimensies recht op privacy .....	45
3.3.2 Recht op bescherming persoonsgegevens .....	54
3.4 Verplichtingen staat om het recht op privacy te waarborgen .....	62
3.5 Doorwerking verdragsgrondrechten in het Surinaams recht .....	69
3.6 Conclusies .....	72
Hoofdstuk 4 Wijze van doorwerking recht op privacy in arbeidsverhoudingen .....	74
4.1 Inleiding .....	74
4.2 Werking grondrechten .....	74

4.2.1 Horizontale werking .....	74
4.2.2. Directe en indirecte horizontale werking grondrechten .....	76
4.2.3. Horizontale werking verdragsbepalingen.....	79
4.3 Beperkingen recht op privacy.....	82
4.3.1 Beperkingen in het algemeen.....	82
4.3.2 Beperkingen toegestaan door verdragsbepalingen.....	86
4.4 Conclusies .....	102
Hoofdstuk 5 Toetsingskader bij controlemaatregelen en verwerking persoonsgegevens door de werkgever .....	103
5.1 Inleiding .....	103
5.2 Normen van toepassing op controlemaatregelen werkgever.....	104
5.2.1 Ruimtelijke privacy .....	104
5.2.2 Communicatieve aspect van privacy.....	113
5.2.3 Lichamelijke en geestelijke integriteit.....	119
5.2.4 Informatieprivacy .....	134
5.3 Conclusies.....	147
Hoofdstuk 6 Privacybepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten.....	152
6.1 Inleiding .....	152
6.2 Werking cao's.....	153
6.2.1 Nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst.....	154
6.2.2. Normatieve werking cao bij georganiseerde werknemers.....	157
6.2.3. De niet-georganiseerde werknemer .....	161
6.3 Privacybepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten.....	164
6.3.1 Onderzoeksmethode.....	164
6.3.2 Ruimtelijke privacy en het communicatieve aspect van privacy .....	165
6.3.3 Lichamelijke en geestelijke integriteit .....	170
6.3.4 Informatieprivacy .....	187
6.4 Conclusies.....	199
Hoofdstuk 7 Waarborging privacy binnen Surinaamse ondernemingen.....	204
7.1 Inleiding.....	204
7.2 Methode van onderzoek.....	205
7.2.1 Bedrijventelling in Suriname .....	205

7.3 Beleid werkgevers in Surinaamse ondernemingen.....	209
7.3.1 Beleid werkgevers in grote ondernemingen .....	209
7.3.2 Beleid werkgevers in kleine ondernemingen .....	224
7.4 Visie vakvereniging.....	233
7.5 Conclusies.....	236
Hoofdstuk 8 Conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens in Suriname.....	242
8.1 Inleiding.....	242
8.2. Conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens toegepast in arbeidsverhouding.....	243
8.3 Conclusies.....	262
Hoofdstuk 9 Conclusies .....	268
9.1 Inleiding .....	268
9.2 Inventarisatie geconstateerde privacyknelpunten met de door de regering voorgestelde maatregelen .....	269
9.3 Wijze waarop privacy tot dusver benaderd werd in cao's en bedrijven .....	279
9.4 Slot.....	282
Summary .....	284
Literatuuroverzicht .....	300
Jurisprudentieregister .....	312
Geraadpleegde wet- en regelgeving .....	317
Geraadpleegde documenten en elektronische bronnen .....	318
Geraadpleegde cao's.....	321
Bijlage I: Vragenlijst.....	323
Curriculum Vitae.....	324

## Hoofdstuk 1 Inleiding

### 1.1 Inleiding

Het *Dagblad Suriname* vermeldt op 29 juni 2012 dat het bedrijf Rosebel Gold Mine in de *private vertrekken* van twee werknemers illegale camera's heeft aangebracht. Het bedrijf ging hiertoe over, omdat er op enig moment een vage verdenking was gerezen tegen bepaalde werknemers. Deze handeling wordt als buitensporig en onrechtmatig betiteld door de raadsman van de werknemers. Volgens de raadsman van de werknemers kan het bedrijf niet op eigen houtje zeer ingrijpende en absoluut illegale en onrechtmatige onderzoeksmethoden toepassen op de werknemers.<sup>1</sup> De werkgever en de raadsman van de werknemers hebben uiteindelijk een compromis bereikt met betrekking tot bovengenoemde kwestie. Het plaatsen van camera's in de huizen (*private vertrekken*) van werknemers betekent altijd een inbreuk op de privacy van de werknemer. Als nu uit het bovenstaande blijkt dat de werkgever zo weinig respect heeft voor de privacy van de werknemer bij hun woning, dan dringt de vraag zich op hoe de privacy op de werkplek geregeld is.

In het kader van de bedrijfsvoering past de werkgever allerlei controlemethoden c.q. surveillancemethoden toe op de werknemer en voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden tal van persoonsgegevens van de werknemer verwerkt binnen de onderneming. Deze controlemethoden en gegevensverwerkingen kunnen echter een inbreuk impliceren op de privacy van de werknemer, waarbij het risico bestaat dat deze inbreuk ongeachtvaardigd is.

Het gebruik van nieuwe informatietechnologie in de onderneming kan er bovendien toe leiden dat de privacy van de werknemer steeds meer vermengd raakt met zijn professioneel leven. Een voorbeeld is dat exact kan worden bijgehouden welke route een werknemer volgt en wanneer en waar hij pauzeert. Dit is nog een risico voor inbreuken op de privacy.

De vraag die uit het bovenstaande voortvloeit, is of de werkgever bij de toepassing van de verschillende controlemethoden en gegevensverwerkingen van de werknemer voldoende rekening houdt met de privacybelangen van de werknemer. Door de ontwikkelingen op het gebied van technologie

<sup>1</sup> *Dagblad Suriname*, 29 juni 2012.

is immers de behoefte aan privacybescherming geïntensiveerd. Deze studie zal daarom ingaan op de privacyproblematiek met betrekking tot controlemaatregelen en gegevensverwerkingen door werkgevers.

Het recht op privacy wordt beschouwd als een van de fundamenteën van een democratische rechtsstaat. De bescherming van het recht op privacy is in diverse internationale verdragen verankerd. In artikel 17 Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke rechten (IVBPR)<sup>2</sup> is onder andere opgenomen dat niemand onderworpen mag worden aan willekeurige of onwettige inmenging in zijn privéleven, zijn gezinsleven, zijn huis en zijn briefwisseling, noch aan onwettige aantasting van zijn eer en goede naam. Lid 2 bepaalt dat een ieder recht heeft op bescherming door de wet tegen zodanige inmenging of aantasting. Het recht op privacy is eveneens terug te vinden in artikel 11 Amerikaans Verdrag voor de Rechten van de Mens<sup>3</sup> (AVRM).

Suriname heeft het IVBPR en het AVRM geratificeerd op respectievelijk 28 december 1976 en 12 november 1987. Het recht op privacy is ook grondwettelijk verankerd in Suriname en wel in artikel 17 Grondwet.

Ook in artikel 8 Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) is het recht op privacy terug te vinden. Weliswaar is voornoemd verdrag enkel van toepassing op de lidstaten van de Raad van Europa, maar het kan ook van belang zijn voor Suriname. Artikel 8 van het EVRM komt immers inhoudelijk overeen met de artikelen 17 IVBPR en 11 AVRM. Zoals we zullen zien in hoofdstuk 2 kunnen uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM), die betrekking hebben op de interpretatie van artikel 8 EVRM, als kenbron voor privacyrecht in Suriname gelden. In de uitspraak *Suárez-Rosero v Ecuador* heeft het Amerikaanse Hof bevestigd dat het de uitspraken van het Europees Hof als richtinggevend voor de uitleg van de AVRM-bepalingen hanteert.<sup>4</sup> Zie ook hoofdstuk 2.

De bovenstaande verdragsbepalingen inzake grondrechten zijn gericht tot overheidsorganen, met andere woorden op verticale rechtsverhoudingen. In juridische termen luidt dan ook de vraag of de burger in een privaatrechtelijke verhouding aanspraak kan maken op het recht op privacy, dat

<sup>2</sup> Verdragenblad van de Republiek Suriname 1981, nr. 17.

<sup>3</sup> <https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm> geraadpleegd d.d. 15 juni 2016.

<sup>4</sup> Corstens 1995, pag. 46-47; *Suárez-Rosero v Ecuador*, Merits, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 35 (Nov. 12, 1997)

wil zeggen of deze rechten als dusdanig werken in verhoudingen tussen particulieren. Dat zal ik bespreken in de volgende paragraaf.

## 1.2 Privacy in de arbeidsverhouding

Het recht op privacy of eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer is volgens Warren en Brandeis meer dan honderd jaar geleden omschreven als *'The right to be let alone'*.<sup>5</sup> Weliswaar heeft men in de literatuur nadien voortgeborduurd op deze algemene omschrijving, maar zij dient nog steeds als grondslag van het huidige privacybegrip.<sup>6</sup> Oorspronkelijk ging men ervan uit dat privacy betrekking had op het beperkte deel van iemands leefwereld dat hij afgesloten kon houden van de buitenwereld. Inmiddels is het denken over de bescherming van privacy echter veel ruimer en het heeft zich verder ontwikkeld zodat dit thans ook betrekking heeft op de intermenselijke communicatie, de verwerking van persoonsgegevens, het recht op zelfbeschikking van een individu en de integriteit van de persoon.<sup>7</sup> Ondanks het feit dat de daadwerkelijke behoefte aan privacy volstrekt individueel bepaald is, mag men aannemen dat de werknemer er een zeker belang bij heeft om zijn privéleven alsmede bepaalde privé-activiteiten, ook tijdens zijn werkzaamheden, af te schermen ten opzichte van zijn werkgever. De vraag die hieruit voortvloeit, is of het recht op privacy in de arbeidsverhouding 'horizontale werking' heeft.<sup>8</sup> Deze vraag komt in hoofdstuk 4 aan de orde.

Bij het uitoefenen van het recht op privacy op de werkplek moet rekening gehouden worden met de bijzondere aard van de arbeidsverhouding. Er is sprake van een spanningsveld dat ontstaat tussen de privacybelangen van de werknemer en de gezagsbevoegdheid van de werkgever op grond van artikel 1615b BW<sup>9</sup>. De gezagsbevoegdheid houdt in dat de werkgever bevoegd is om eenzijdig instructies c.q. opdrachten te geven aan de werknemer met betrekking tot zijn arbeid en de vervulling en naleving ervan te controleren, alsmede niet-nakoming c.q. niet-naleving te bestraffen. Eveneens heeft de werkgever de bevoegdheid om maatregelen te treffen ter bevordering van de goede orde binnen de onderneming.<sup>10</sup> Met betrekking tot

<sup>5</sup> Warren en Brandeis 1962, pag. 44 e.v.

<sup>6</sup> Terstegge & De Vries 1994, pag. 5.

<sup>7</sup> Corte 2003, pag. 798-800.

<sup>8</sup> Terstegge & De Vries 1994, pag. 7.

<sup>9</sup> Zonder nadere aanduiding bedoel ik met BW het Surinaams BW.

<sup>10</sup> Bakels 1992, pag. 79; Van der Grinten 1993, pag. 121.

de privacy van de werknemer kunnen zich dan twee problemen voordoen:

- a) de opdrachten, aanwijzingen of maatregelen van de werkgever zelf kunnen een beperking inhouden van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer;
- b) het controleren van de opdrachten c.q. aanwijzingen kunnen inbreuk maken op de privacy van de werknemer.<sup>11</sup>

In de arbeidsverhouding verkeert de werkgever (als de economisch sterke partij) in de positie om beslissingen te nemen die de persoonlijke levenssfeer van de werknemer raken, bijvoorbeeld door het plaatsen van camera's, het af luisteren van telefoongesprekken, het registreren door middel van geautomatiseerde systemen (netwerkkoppelingen en personeelvolgsystemen), en het controleren van het gedrag en van prestaties van werknemers. Natuurlijk heeft de werkgever een groot belang om controle uit te oefenen op het gedrag van de werknemer opdat de arbeidsprestatie binnen zijn onderneming efficiënt blijft. Echter kan zulks met zich meebrengen dat hij verder gaat dan hetgeen noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn taken. Anderzijds zal de werknemer die in een afhankelijke dan wel ondergeschikte positie zit ten opzichte van de werkgever in de meeste gevallen meewerken aan dergelijke controlegedragingen van de werkgever en zal hij inbreuk op zijn privacy toelaten.

Gelet op het recht op privacy kunnen deze inbreuken problematisch zijn. Uit de jurisprudentie van het EHRM blijkt dat de bescherming van privéleven immers ook tot de werkplek strekt.<sup>12</sup> Het is daarom van belang dat de werknemer voldoende beschermd en gesteund wordt door wetgeving met betrekking tot het recht op privacy en hij dient daarbij niet afhankelijk te zijn van rechterlijke casuïstiek. Bij een eventuele schending van het recht op privacy moeten er adequate middelen beschikbaar zijn om op te kunnen treden tegen bedoelde schending, waarbij de rechtszekerheid en rechtsgelijkheid gegarandeerd zijn, zo volgt uit deze jurisprudentie.

Suriname heeft echter geen specifieke privacywetgeving. Het grondwetsartikel met betrekking tot privacy, artikel 17 Grondwet, is niet nader uitgewerkt in een formele wet waarin de moderne inzichten op het gebied van informatie en communicatie zijn opgenomen, waardoor voor de werknemer het recht op privacy zoals internationaal wordt beoogd, gewaarborgd wordt.

<sup>11</sup> Berkvens & Prins 1994, pag. 228.

<sup>12</sup> EHRM 16 december 1992, ECHR Series A, 251-B, NJ 1993, 400 (Niemietz/Duitsland); EHRM 3 april 2007, 62617/00 (Copland/Verenigd Koninkrijk); EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke tegen Duitsland); Karjasemita 2011, pag. 13-15.



Suriname heeft op 12 april 2006 ILO-conventie nr. 181 geratificeerd betreffende de particuliere arbeidsbemiddeling en in dit kader zijn twee wetten aangenomen, namelijk de Wet ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs<sup>13</sup> en de Arbeidsbemiddelingswet.<sup>14</sup> In deze twee wetten is wel duidelijk bepaald op welke wijze de persoonsgegevens van de werknemers verwerkt moeten worden door de bureaus conform artikel 6 van ILO Conventie nr. 181. De ILO<sup>15</sup> heeft voorts ter waarborging van de bescherming van persoonsgegevens van de werknemers in een arbeidsverhouding een gedragscode in het leven geroepen, namelijk de ILO Code of Practice: *Protection of workers' personal data* oftewel de Gedragscode inzake de bescherming van persoonsgegevens van werknemers.<sup>16</sup> Deze gedragscode is juridisch niet bindend, maar een aanbeveling die de overheid als leidraad kan gebruiken. Met de genoemde twee wetten is in ieder geval op een deel van het arbeidsrecht enige wetgeving aanwezig ter bescherming van persoonsgegevens.

De huidige nationale wetgeving voorziet echter vooralsnog niet in een wet op het gebied van informationele privacy, in het bijzonder de bescherming van persoonsgegevens van de werknemer binnen de arbeidsverhouding. De doorwerking van recht op privacy kan wel plaatsvinden via het goedwerkgeverschap ex artikel 1614y BW, namelijk via de begrippen van redelijkheid, goede werkgever, goede arbeider, etc., waarbij voornoemd grondrecht wordt afgewogen tegen andere rechten en belangen van de werkgever. Deze constructie brengt echter veel rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid met zich mee.<sup>17</sup>

## 1.4 Onderzoeksvraag

Naar aanleiding van het bovenstaande luidt de centrale onderzoeksvraag als volgt:

13 MvT Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 nr. 42, pag. 29. (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105458/128960/F-242557495/SUR105458.pdf>).

14 Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67.

([http://www.dna.sr/media/192234/sb\\_2017\\_no\\_67\\_arbeidsbemiddelingswet.pdf](http://www.dna.sr/media/192234/sb_2017_no_67_arbeidsbemiddelingswet.pdf)).

15 Suriname is lid van de ILO en wel vanaf 1976 als soevereine staat. (MvT Wet Elektronisch Rechtsverkeer S.B. 2017 no. 86, pag. 49)

16 Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva 1997 pag. 4.

17 Pool 2014, pag. 51; Van der Heijden 1988, pag. 94.

***In hoeverre is de regeling van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname in overeenstemming met internationale normen en hoe kunnen eventueel geconstateerde lacunes gevuld worden?***

Deze onderzoeksvraag beantwoord ik aan de hand van de volgende deelvragen:

1. Wat is de reikwijdte van het recht op privacy volgens internationale normen en welk toetsingskader volgt hieruit voor de bescherming van privacy in de arbeidsverhouding?
2. Kan een werknemer in een privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname ten opzichte van zijn werkgever aanspraak maken op het recht op privacy, met andere woorden heeft het grondrecht privacy in de arbeidsverhouding 'horizontale werking'? Indien het antwoord bevestigend is, hoe vindt deze doorwerking plaats?
3. Op welke wijze vindt bescherming van het recht op privacy van de werknemer in de arbeidsrelatie in Suriname plaats volgens wetgeving en in de praktijk?
4. In welk mate worden bepalingen die van belang zijn voor privacy in Surinaamse cao's opgenomen?
5. Welke conclusies volgen uit de antwoorden op vragen 1-4? Wordt in het licht van de nationale en internationale normen het recht op privacy in de Surinaamse arbeidspraktijk voldoende gewaarborgd?
6. In hoeverre komt het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens tegemoet aan lacunes in het Surinaams recht?
7. Op welke wijze wordt het recht op privacy en bescherming van persoonsgegevens van werknemers in Nederlandse wet- en regelgeving en in cao's gewaarborgd en is deze informatie bruikbaar om de huidige Surinaamse wet- en regelgeving te versterken met betrekking tot de waarborging van het recht op privacy van de werknemer?

## 1.5 Doel onderzoek

Dit onderzoek beoogt de regeling en praktijk van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname in kaart te brengen en te toetsen aan internationale normen om daarmee lacunes in de bescherming aan te wijzen. Dit onderzoek verschaft daarnaast inzicht in het spanningsveld tussen de controlebevoegdheid van de

werkgever enerzijds en het recht op privacy van de werknemer anderzijds. Daarmee wordt beoogd een bijdrage te leveren aan de kennis van en het denken over het recht op privacy in de arbeidsverhouding in Suriname, aan de rechtsontwikkeling en aan het momenteel in behandeling zijnde conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens.

## **1.6 Methode van onderzoek**

### **Het toetsingskader**

De vraag met betrekking tot de privacybescherming in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding zal beantwoord worden aan de hand van een toetsingskader. Ik zal hierbij een toetsingskader ontwikkelen. Het toetsingskader is voornamelijk bedoeld om de arbeidspraktijk en de cao's te onderzoeken met betrekking tot privacybescherming bij controlemaatregelen en verwerking van persoonsgegevens door de werkgever.

Teneinde het toetsingskader te kunnen ontwikkelen moet eerst gezien worden welke regelingen van toepassing zijn voor deze studie. Van belang is om vast te stellen aan welke internationale en nationale normen Suriname gebonden is en in welke toepasselijke wettelijke regelingen specifieke aspecten van het recht op privacy nader zijn uitgewerkt. In dit kader moet ook vastgesteld worden of het recht op privacy zoals geregeld in de Grondwet, horizontale werking heeft in de relatie tussen werkgever en werknemer. Indien dat het geval is, maakt dit grondrecht ook deel uit van het toetsingskader.

### **Bronnen voor het toetsingskader**

Ik heb hierbij voornamelijk gebruikgemaakt van de bepalingen uit het IVBPR, het AVRМ en het EVRM. Bij de interpretatie van de verdragsbepalingen uit het IVBPR is gewerkt met de General Comments en de 'views'<sup>18</sup> van het Human Rights Committee (HRC). De General Comments kunnen gekwalificeerd worden als een nadere toelichting op de interpretatie van de verdragsbepalingen.<sup>19</sup> Bij de uitwerking van het AVRМ is voor de nadere interpretatie van de verdragsbepalingen gebruikgemaakt van de uitspraken van het IACtR (Inter-American Court on Human Rights) en reports van het IACHR (Inter-American Commission on Human Rights). Ik heb voorts de arresten van het EHRM bestudeerd en de doorwerking daarvan in Neder-

land behandeld; het Nederlands recht heeft immers veel invloed (gehad) op het Surinaams recht en Surinaamse rechters grijpen hier vaak op terug (zie ook hoofdstuk 2), zodat EHRM-recht een belangrijke kenbron is voor Suriname. De Nederlandse rechtspraak en rechtspraak van het EHRM maken daarom een aanzienlijk deel uit van deze studie.

Bij het vaststellen van het toetsingskader inzake de verwerking van persoonsgegevens is in het bijzonder gekeken naar de aanwezige relevante Surinaamse wetgeving waarin specifieke aspecten van het recht op privacy en de bescherming van persoonsgegevens zijn geregeld, te weten de Arbeidsbemiddelingswet, de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs en de Wet Nationale Basiszorgvoorziening. Er is daarbij ook gekeken naar de Memorie van Toelichting van deze wetgeving om precies te weten wat bedoeld wordt met de wettelijke bepalingen en eventueel hoe deze zich verhouden tot de andere hier genoemde normen.

Gelet op het feit dat thans een conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens in voorbereiding is (zie hoofdstuk 8) en dit conceptwetsvoorstel veel overeenkomsten vertoont met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (Avg) van Nederland, zijn voor de nadere interpretatie de gelijklopende bepalingen van deze Verordening ook nader uitgewerkt in het toetsingskader.

Een van de bouwstenen van het toetsingskader is ook de jurisprudentie. Tot dusver zijn er nog geen Surinaamse rechterlijke uitspraken over privacy op de werkplek. Ik heb daarom Straatsburgse en Nederlandse rechtspraak bestudeerd die duidelijk maken wat verstaan wordt onder privacy op andere terreinen, welke inbreuken geoorloofd zijn en wat de reikwijdte is van de controlemaatregelen van werkgevers die een inbreuk impliceren op het privacyrecht van de werknemer en de bescherming van persoonsgegevens van de werknemer.

Voorts is de literatuur een belangrijke bron geweest voor het toetsingskader. Ik heb hierbij voornamelijk gebruikgemaakt van Nederlandse literatuur, omdat, zoals gezegd, het Nederlandse recht een belangrijke kenbron is in Suriname en omdat Surinaamse literatuur over dit onderwerp vrijwel ontbreekt. Aan de hand van het bovenstaande is een toetsingskader ontwikkeld, waarmee getoetst is of het recht op privacy van de werknemer in de Surinaamse arbeidspraktijk voldoende wordt gewaarborgd.

---

<sup>18</sup> De 'views' zijn juridisch niet bindend, maar hebben binnen het internationaal recht een gezaghebbende status.

<sup>19</sup> Over General Comments, Joseph & Castan 2013, pag. 17.

### **Toepassing toetsingskader**

Ten eerste zijn specifieke bepalingen van cao's getoetst aan mijn toetsingskader. De cao is immers een belangrijke rechtsbron binnen het arbeidsrecht. Krachtens artikel 14 en 15 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst maken de normatieve cao-bepalingen automatisch en dwingend deel uit van de door de werkgever en georganiseerde werknemer gesloten arbeidsovereenkomst. Deze personen kunnen de handhaving van de doorwerking van de bepalingen afdwingen bij de kantonrechter. Op grond van de wet Collectieve Arbeidsovereenkomst moeten werkgevers een exemplaar van de geldende cao deponeren bij het Ministerie van Arbeid.<sup>20</sup> De 74 cao's die ter inzage liggen bij het ministerie heb ik alle bestudeerd. Ik heb deze onderzocht op de volgende trefwoorden: persoonsgegevens, privacy, geheimhouding, drugs, alcohol, e-mail, internet, camera, ziekte en medische keuring. Op het Ministerie van Arbeid heb ik deze cao's in hard copy bestudeerd en aan de hand van de bovenstaande trefwoorden onderzocht en vergeleken met mijn toetsingskader.

Ook de Surinaamse regelgeving is getoetst aan mijn toetsingskader, ten einde vast te kunnen stellen of de nationale regelgeving voldoet aan de normen die voortvloeien uit de internationale verdragen waaraan Suriname zich gecommitteerd heeft.

Daarnaast is de arbeidsp praktijk getoetst aan mijn toetsingskader met name het beleid van de werkgevers in de onderneming. Ik heb hier specifiek gevraagd naar de controlemaatregelen van de werkgever, alsmede de verwerking en opslag van de persoonsgegevens van de werknemers. Het gebruik van bedoelde controlemethoden kan inbreuk impliceren op het recht op privacy van de werknemer, bijvoorbeeld als (heimelijk) cameratoezicht wordt toegepast, e-mailberichten worden gecontroleerd en medische onderzoeken worden verricht. Bij het toepassen van dergelijke methoden door de werkgever en het opslaan en verwerken van persoonsgegevens van de werknemer bestaat het risico dat de werkgever verder gaat dan noodzakelijk is en kan er ongerechtvaardigd inbreuk gemaakt worden op de privacy van de werknemer. Bij de toetsing heb ik ook aandacht besteed aan de aanstellingskeuring. Dit vanwege het feit dat binnen de cao's tal van bepalingen zijn opgenomen die betrekking hebben op de 'verplichte medische keuring' van de werknemer bij de indiensttreding. Dergelijke keuringen impliceren een inbreuk op de privacy van de werknemer, te weten de lichamelijke integriteit. Hierbij bestaat het risico dat de inbreuk ongerechtvaardigd is. Daarom moet beoordeeld worden of bij deze keuringen

---

20 Artikel 25 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (S.B. 2016, no. 152).

gen voldoende rekening wordt gehouden met het recht op privacy van de werknemers. Overige aspecten, bijvoorbeeld ontslagbeslissingen, kunnen ook van belang zijn voor de privacy van werknemers. Deze aspecten zijn echter bij het praktijkonderzoek buiten beschouwing gelaten, omdat hierbij andere stakeholders betrokken moeten worden (advocaten, rechters, de ontslagcommissie). Voorts zou deze onderzoeksmethode tijdrovend zijn, waardoor deze studie niet binnen de gestelde termijn realiseerbaar zou zijn.

Voor dit empirisch onderzoek is een selectie gemaakt uit grote ondernemingen en kleine ondernemingen. Via het Algemeen Bureau voor de Statistiek in Suriname (ABS) zijn de ondernemingen benaderd om de relevante informatie te verstrekken. Mijn onderzoek is verricht in 35 ondernemingen, waarbij de indeling er als volgt uitziet: In het district Paramaribo zijn werkgevers van 15 grote ondernemingen en 10 kleine ondernemingen geïnterviewd en in het district Wanica hebben werkgevers van 5 grote ondernemingen en 5 kleine ondernemingen een interview afgestaan. Voor het interview is gebruikgemaakt van een gestructureerde vragenlijst, waarbij vragen zijn gesteld over de verwerking en opslag van persoonsgegevens, het ondergaan van medische onderzoeken, aanstellingskeuring, alcohol- en drugsonderzoeken, zwangerschapsonderzoeken, opslag van medische gegevens, het toepassen van de internetgedragscode met de mogelijkheid tot controle, alcohol- en drugspolicy's inzake alcohol- en drugsonderzoeken en het toepassen van (verborgen) cameratoezicht. Teneinde bovenstaande informatie te kunnen verzamelen is ervoor gekozen om de werkgevers, de humanresourcesmanagers of de personeelschefs te ondervragen. Dit vanwege het feit dat de relevante informatie in dit geval bij de bedrijven zelf verzameld moet worden. Het benaderen van de individuele werknemers zou slechts voor een deel van de genoemde vragen tot antwoorden kunnen leiden. Bovendien zou dit te tijdrovend zijn voor het onderzoek. Bij het afnemen van de interviews is er rekening gehouden met het geheimhoudingsaspect en het instemmingsvereiste van de respondenten. Daarom zijn de persoonsgegevens van de respondenten niet opgenomen in het onderzoek. De verzamelde data uit de interviews zijn getranscribeerd en vervolgens zijn deze gegevens volgens de inductieve strategie geanalyseerd. De gegevens zijn eerst geordend en daarna voorzien van labels.<sup>21</sup> Om een beeld te schetsen over de waarborging van de privacy

---

21 De eerste fase van het labelingsproces wordt ook wel open coderen genoemd. Vervolgens worden de synoniemen samengevoegd en de gegevens gecategoriseerd, het zogenaamde axiaal coderen. Afhankelijk van de onderzoeksvraag en het onderzoeksdoel vindt daarna een selectieve codering plaats. (Baarda 2014, pag. 161)

van werknemers in de Surinaamse ondernemingen is een waarde toegekend aan de resultaten van het onderzoek, namelijk de verwerking van hoe vaak een bepaald antwoord is gegeven als percentage van het totale aantal werkgevers dat geïnterviewd is.

Middels deze steekproef onder werkgevers is geïnventariseerd hoe werkgevers denken over en zeggen te handelen in nader omschreven privacykwes- ties en deze uitkomsten zijn getoetst aan het toetsingskader.

Teneinde de betrouwbaarheid van de verzamelde gegevens te kunnen ver- groten heb ik de resultaten voorgelegd aan de vakbeweging. Het doel ervan is om naar hun eigen opvattingen te vragen en om zo mogelijk een toelich- ting te krijgen voor bepaalde bepalingen. Daarmee heb ik onderzocht of de door de werkgevers gemelde praktijk van privacybescherming overeen- komt met het beeld dat vakbonden daarvan hebben en met hun opvattingen. Ik heb hiertoe gesproken met de vertegenwoordigers van P.W.O en SIVIS, respectievelijk de heren A. Zunder<sup>22</sup> en R. Haverkamp<sup>23</sup> en wel op grond van de onderstaande redenen. De Progressieve Werknemers Organisatie (P.W.O.) is in 1948 opgericht en is een Surinaamse federatie van vakbon- den. Zij behoort tot een van de belangrijke vakcentrales van Suriname.<sup>24</sup> Het Scholings Instituut voor de Vakbeweging in Suriname (S.I.V.I.S.) is in 1969 opgericht en heeft in het bijzonder als doel de vakbeweging kennis en inzicht te verschaffen over de organisatie, de taak en de rol van de vak- beweging in het sociaaleconomisch gebeuren, zowel nationaal, regionaal als internationaal. De samenstelling van het bestuur is op tripartite basis, wat wil zeggen dat de overheid, de vakbeweging en het bedrijfsleven in het bestuur zijn vertegenwoordigd.<sup>25</sup>

Vervolgens heb ik een empirisch onderzoek gedaan, en wel door vraagge- sprekken met een aantal belangrijke actoren van de arbeidsinspectie (zie hierna). Door deze vraaggesprekken ontstaat een beeld van de werking van de cao's en de beoordeling van ontslagbesluiten.

Omdat mijn probleemstelling ook vraagt naar suggesties voor hoe lacunes in privacybescherming te ondervangen zijn, heb ik gekozen voor een be- perkt onderzoek van een ander stelsel. Gekozen is voor Nederland, vanwe-

---

22 Persoonlijk gesprek op 20 april 2018.

23 Persoonlijk gesprek op 18 april 2018.

24 Wallerlei 2010, pag. 59.

25 <http://www.sivis-suriname.org/?&item=6> geraadpleegd d.d. 26 mei 2019.

ge de vergelijkbaarheid van de Surinaamse en Nederlandse rechtsstelsels, de koloniale historie en het concordantiebeginsel (zie hoofdstuk 2). Hierbij is gekeken naar Nederlandse cao's en de Nederlandse wet- en regelgeving. Dit onderzoek is gedaan met het oog op het doen van realistische voorstel- len voor de Surinaamse cao's. In dat kader ben ik nagegaan hoe op basis van dit onderzoek de Surinaamse cao-bepalingen geredigeerd kunnen worden. In de Nederlandse cao's is nagegaan welke privacybepalingen aanwezig zijn en in hoeverre deze de Surinaamse kunnen aanvullen om te kunnen vol- doen aan de internationale normen. Voorts is ook gekeken naar de Neder- landse wet- en regelgeving met betrekking tot de waarborging van het recht op privacy en persoonsgegevens teneinde voorstellen te kunnen doen voor de versterking van de huidige Surinaamse wet- en regelgeving. De bestu- dering van het Nederlandse recht is niet zozeer bedoeld om enige uitspraak te doen over de privacybescherming in Nederland of vast te stellen dat de bescherming van het recht op privacy met de Nederlandse cao's, wet- en re- gelgeving beter is dan in Suriname. Met dit onderzoek is enkel beoogd een bijdrage te leveren aan de rechtsontwikkeling, zodat de huidige Surinaamse cao's, wet- en regelgeving kunnen aansluiten bij de internationale normen.

Ook een conceptwetsvoorstel dat in voorbereiding is over bescherming van privacy en persoonsgegevens wordt in deze studie geanalyseerd. Dit conceptwetsvoorstel is voorbereid door een buitenlandse consultant, omdat Suriname vooralsnog niet beschikt over een eigen privacydeskundige die in staat is om een wetsvoorstel te concipiëren op dit gebied (zie hoofdstuk 8). Met deze analyse wordt vastgesteld op welke wijze het conceptwets- voorstel voorziet in de geconstateerde tekortkomingen uit het veldonder- zoek en welke lacunes nog overblijven.

## **1.7 Opbouw onderzoek**

Het boek is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 geeft eerst een algemene inleiding van de ontwikkeling van het recht in Suriname, teneinde een toe- lichting te geven op hoe het Surinaams recht zich heeft ontwikkeld. Het gaat hier om het Surinaams recht in het algemeen, en deze beschrijving is noodzakelijk om de plaats van het Nederlands recht en de Nederlandse juridische literatuur in het Surinaams recht en daarom ook in dit onderzoek te kunnen begrijpen. Het verantwoordt, met andere woorden, waarom het Surinaams recht over privacy in zo nauwe samenhang met het Nederlandse beschreven wordt en mag worden.

Hoofdstuk 3 geeft een overzicht van het juridisch kader met betrekking tot het recht op privacy, waaronder de nationale wetgeving en internationale verdragen. Ook is ingegaan op de doorwerking van de verdragsgrondrechten binnen het Surinaams recht. Hoofdstuk 4 behelst de uitwerking van de horizontale werking van het recht op privacy, met name tussen de werkgever en de werknemer in Suriname. Daarnaast omvat het de normen voor beperking van het recht op privacy voortvloeiende uit de nationale en internationale regelgeving. De toetsingscriteria voortvloeiende uit het IVBPR, het AVR, het EVRM, de Grondwet en jurisprudentie daarover zijn nader uitgewerkt in dit hoofdstuk.

In hoofdstuk 5 is het toetsingskader van deze studie nader uitgewerkt. Aan de hand van dit toetsingskader zal worden getoetst of de cao's en de arbeidsp praktijk voldoen aan de internationale normen bij privacybescherming. In hoofdstuk 6 is de waarborging van het recht op privacy in de cao's uitgewerkt. Verschillende cao's zijn hierbij geanalyseerd, waarbij onderzocht is of privacybepalingen deel uitmaken van de cao's en/of ze in het licht van het toetsingskader voldoen aan de huidige nationale en internationale normen. De wijze waarop cao's doorwerken in de Surinaamse rechtspraak maakt ook deel uit van dit hoofdstuk. Ook worden Nederlandse cao's bestudeerd, met het doel enige voorstellen te doen voor de geconstateerde tekortkomingen in de huidige Surinaamse cao's.

Hoofdstuk 7 gaat in op de waarborging van het recht op privacy van de werknemer in de Surinaamse ondernemingen. De privacybescherming bij het toepassen van controlemaatregelen en verwerken van persoonsgegevens door de werkgever is getoetst aan de normen voortvloeiende uit het toetsingskader. Op basis van de uitkomsten van hoofdstuk 6 en 7 is vastgesteld of de regeling en praktijk van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname voldoet aan de internationale normen, dat wil zeggen aan mijn toetsingskader. Hoofdstuk 8 betreft de analyse van het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens. In het bijzonder is nagegaan hoe het conceptwetsvoorstel voorziet in de geconstateerde lacunes in het Surinaams recht over de waarborging van het privacyrecht van de werknemer bij gegevensverwerking. Hoofdstuk 9 is het slothoofdstuk met de beantwoording van de centrale onderzoeksvraag.

## **Hoofdstuk 2 Ontwikkeling van het recht in Suriname**

### **2.1 Inleiding**

Alvorens inhoudelijk in te gaan op het onderzoek met betrekking tot de waarborging van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding, is het van belang om te beschrijven hoe het recht in Suriname zich ontwikkeld heeft, teneinde de behandeling van het Nederlands recht en de Nederlandse juridische literatuur in dit onderzoek te kunnen verantwoorden. Dit betreft dus de invloed van het Nederlands recht op het Surinaams recht in het algemeen, maar is ook relevant voor het arbeidsrecht en privacyrecht. Bij de beschrijving van de ontwikkeling van het recht in Suriname zal een beknopt historisch overzicht gegeven worden zowel van de koloniale periode als de periode na 1975. Vervolgens wordt in dit hoofdstuk aandacht besteed aan de plaats van de Nederlandse literatuur, Nederlandse jurisprudentie en het EVRM binnen de Surinaamse rechtspraak. Een gedetailleerde beschrijving van de ontwikkeling van het recht in Suriname valt buiten de reikwijdte van deze studie.

Alvorens een overzicht van het Surinaamse te geven is van belang te vermelden dat Suriname in vergelijking met Nederland een heel klein aantal inwoners heeft, en daarmee ook een relatief kleine academische wereld en een klein aantal rechters en andere juristen. Daarmee ontwikkelen rechtsgebieden zich minder snel en wordt er minder over gepubliceerd. Ook de beschikbare middelen (bibliotheeken) zijn aanzienlijk kleiner dan bijvoorbeeld in Nederland. Dit is een belangrijke factor om te begrijpen waarom – zoals we zullen zien – het Nederlands recht nog een belangrijke rol speelt in Suriname, ook waar er geen formele banden meer zijn.

### **2.2 Beknopt historisch overzicht ontwikkeling recht in Suriname**

#### **2.2.1 Koloniale periode**

De koloniale periode, waarbinnen het koloniale recht zich ontwikkeld heeft, duurde van 1865 tot 1975.<sup>26</sup> In deze koloniale periode heeft het concordantiebeginsel<sup>27</sup> zich ontwikkeld. Het concordantiebeginsel werd vermeld in

---

<sup>26</sup> Baal 2008, pag. 42-43.

<sup>27</sup> Het concordantiebeginsel in het Regeringsreglement van 1865 luidt als volgt: '*het burgerlijk*

het Regeringsreglement van 1865, dat het koloniaal bestuur regelde.<sup>28</sup> In artikel 117 van het Regeringsreglement werd aan het concordantiebeginsel een dominante plaats toegekend. Hiermee werd beoogd dat het Surinaams recht zoveel als mogelijk in overeenstemming moet zijn met het Nederlands recht. Het recht in Suriname werd na de invoering van het concordantiebeginsel naar het Nederlands model veranderd door wetten die op basis hiervan werden aangenomen vanaf 1869.<sup>29</sup> Het concordantiebeginsel hield daarmee in feite in dat de Nederlandse wetboeken getransplanteerd werden in het Surinaams recht. Volgens Quintus Bosz kwam met deze wetgevingsoperatie een einde aan de doolhof van het recht en bracht het concordantiebeginsel meer rechtseenheid en rechtszekerheid met zich mee.<sup>30</sup>

Door deze codificatie bleef het Nederlands recht een blijvende dominante plaats innemen in de rechtsontwikkeling van Suriname tot de onafhankelijkheid in 1975.<sup>31</sup> Het zal duidelijk zijn dat de Nederlandse koloniale overheersing door de uitwerking van het concordantiebeginsel diepe sporen heeft nagelaten in het Surinaams recht, die ook na 1975 de ontwikkeling van het Surinaams recht sterk hebben beïnvloed.

### 2.2.2 Periode na 1975

Na de koloniale periode werd de periode van dekolonisatie ingezet. In deze periode is er sprake van Surinamisering van het recht.<sup>32</sup> De periode van de Surinamisering van het recht omvat het dekolonisatieproces en het proces van verandering van kolonie naar een vrije, zelfstandige staat en maatschappij. Volgens Baal omvat Surinamisering het benadrukken van het eigene en het vervangen van het koloniale.<sup>33</sup> Het koloniale concordan-

---

*recht, dat van koophandel en de burgerlijke rechtsvordering, het strafrecht en de strafvordering, ook ten opzichte der koloniale gewapende macht te land en te water, de rechtspleging in zaken van belastingen, het notarisambt, de industriële, letterkundige en kunsteigendom, en het stuk der maten en gewichten worden, zo veel mogelijk overeenkomstig met de Nederland bestaande wetten door koloniale verordeningen geregeld.* (Baal 2008, pag. 43)

<sup>28</sup> Hiermede werd het beleid van de Nederlandse regering in de kolonie geregeld. (Baal 2008, pag. 43)

<sup>29</sup> Baal 2008 pag. 44 - 45.

<sup>30</sup> Baal 2008, pag. 45; Quintus Bosz 1969, pag. 9 -10.

<sup>31</sup> Baal 2008, pag. 45.

<sup>32</sup> Grondlegger van de term 'Surinamisering' is Adhin (J. Adhin was een Surinaamse rechtsgeleerde, econoom, filosoof, taalkundige en schrijver) en het betekent 'het dichten van de kloof tussen de vigerende rechtsordenen die van koloniale oorsprong is en de sociale werkelijkheid'. (Baal 2008, pag. 49)

<sup>33</sup> Baal 2008, pag. 47.

tiebeginsel is in 1975 formeel afgeschaft. Dit geschiedde bij de instelling van een zelfstandige staat op basis van de Grondwet voor de wetgeving. De instelling van een zelfstandige staat moest bijdragen tot het ontwikkelen van een zelfstandige rechtsorde.<sup>34</sup> Een Nederlandse wet kan sindsdien pas gerekend worden tot in Suriname geldend recht indien hij werd overgenomen in de Surinaamse wetgeving. Nederlandse rechtspraak wordt pas relevant voor het Surinaams recht indien een Surinaamse rechter naar uitspraken verwijst.<sup>35</sup>

Het eerder getransplanteerde Nederlands recht bleef van kracht en beslaat nog steeds een groot deel van het Surinaams recht. Na 1975 was er formeel wel ruimte voor Surinamisering van recht, daar het Statuut en het concordantiebeginsel niet meer van toepassing waren en er een zelfstandige rechtsorde was gevestigd. Zoals gezegd is de rechtsgemeenschap in Suriname beperkt en dat is een van de redenen dat nog steeds sterk naar het Nederlands recht gekeken wordt.

Er is in deze periode dus sprake van Surinamisering van het recht. Surinamisering geschiedt volgens Kunneman vooral in rechtspraak. Dat betekent dat in de rechtspraak aan de aan Nederland ontleende wetten een Surinaamse invulling wordt gegeven, waarmee de concordantie versurinamiseerd wordt. Nederlandse wetgeving wordt dus behouden, maar versurinamiseerd. Dit heeft een aantal voordelen, want het bevordert de continuïteit van het rechtssysteem. Verder noemt Kunneman als voordelen:<sup>36</sup>

- Er is behoud van recht dat zich al over langere periode ontwikkeld heeft.
- De 'concordantie' maakt het mogelijk Nederlandse vakliteratuur te gebruiken.
- Er is samenwerking mogelijk in een juridische en taalgemeenschap met Nederland, de Nederlandse Antillen en Aruba, in het bijzonder op het gebied van wetgeving, rechtspraak, onderwijs en onderzoek.
- Nederlandse deskundigen kunnen eenvoudiger ondersteuning leveren bij interpretatie en toepassing van het recht.

Volgens Adhin betekent overname van Nederlands recht na de onafhankelijkheid niet per definitie koloniale concordantie. Het verschil ligt erin dat de overname nu plaatsvindt onder de noemer van Surinamisering, internationalisering en regionalisering, en het Nederlands recht kan nu als voorbeeld functioneren daar het recht voortdurend wordt aangepast aan

---

<sup>34</sup> Baal 2008, pag. 47.

<sup>35</sup> Baal 2008, pag. 48.

<sup>36</sup> Baal 2008, pag. 53; Kunneman 1990, pag. 20 -23.

de huidige inzichten en geldende internationale normen.<sup>37</sup> Het voorgaande impliceert dat overname niet zonder meer plaatsvindt. De overname vindt slechts plaats na gedegen onderzoek van geselecteerd kwaliteitsrecht en Nederlandse vakliteratuur. Daarom wordt het Nederlands recht niet uitgesloten van overname, omdat nieuwe ontwikkelingen tevens op het oude voortbouwen en het goede daaruit meegenomen wordt voor kwalitatief goed Surinaams recht en goed opgeleide Surinaamse juristen.<sup>38</sup> Volgens Baal zijn de bovenstaande oriëntaties belangrijk om de ontwikkelingsrichting te kunnen bepalen. Deze periodes en de oriëntaties in het recht schetsen in samenhang met de ontwikkeling van de staat en maatschappij een beeld van de geschiedenis van het land.<sup>39</sup> De zienswijze dat er bij Surinamisering, internationalisering en regionalisering geen plaats meer is voor het Nederlands recht, is volgens Baal onjuist. De nieuwe oriëntaties zijn immers niet anti-Nederlands recht, maar antikoloniaal.<sup>40</sup>

In de periode vanaf 1975 is ook sprake van internationalisering en regionalisering<sup>41</sup> van het recht, waarbij het nakomen en naleven van de internationale verplichtingen een belangrijke plaats innamen. Voor de ontwikkeling van het Surinaams nationaal recht hebben de mensenrechten een belangrijke rol vervuld.<sup>42</sup> Na 1975 kon Suriname zelfstandig lid worden van internationale organisaties en kon het ook verdragen ratificeren. In deze periode is Suriname toegetreden tot een aantal belangrijke mensenrechtenverdragen, te weten het IVBPR van de Verenigde Naties (VN) en het AVRМ van de Organisatie van Amerikaanse Staten (OAS). De ratificaties leidden tot aanpassing van de geldende wetgeving aan de verdragsbepalingen alsmede de doorwerking van de verdragsbepalingen in het nationale recht. Aanpassing van de wetgeving en doorwerking van verdragsbepalingen verliepen echter moeizaam.<sup>43</sup> De eerste stap tot internationalisering van het recht vond plaats middels het project van het Instituut Juridische Bijstand van de Juridische Faculteit van de Universiteit van Suriname in 1979 inzake de gelijkstelling van wettige en natuurlijke kinderen. Daarop is in 2000 het BW gewijzigd waarbij in de Memorie van Toelichting verwezen wordt naar het non-discriminatieverbod van het IVBPR, het AVRМ en andere mensen-

---

37 Baal 2008, pag. 54 - 55.

38 Baal 2008, pag. 54 - 55.

39 Baal 2008, pag. 43.

40 Baal 2008, pag. 54.

41 Onder regionalisering van recht wordt verstaan het betrekken van recht van landen in de Caribische regio bij de ontwikkeling van Surinaams recht. (Baal 2008, pag. 1)

42 Baal 2008, pag. 50.

43 Baal 2008, pag. 51.

rechtenverdragen. Ik zal in hoofdstuk 3 nader ingaan op de doorwerking van internationale bepalingen.

### **Modernisering Surinaamse arbeidswetgeving en relevantie Nederlandse juridische literatuur, wetgeving en jurisprudentie**

De materieelrechtelijke bepalingen van het Surinaams arbeidsrecht staan voor een belangrijk deel in het Burgerlijk wetboek, en wel in Boek III, Titel 7A, bestaande uit zes afdelingen: artt. 1613 t/m 1629 BW. De inhoud van deze bepalingen is voor het grootste deel gelijklopend aan de bepalingen van het Nederlands BW over de arbeidsovereenkomst, zoals dit bestond tot het nieuw BW in de jaren '90 in Nederland werd ingevoerd. In Suriname ontbreken echter de Nederlandse bepalingen van artt. 1638 bb t/m 1638 mm over de vakantie. Het gedeelte over vakantie is apart geregeld in de Vakantiewet 1975 (G.B. 175 no. 164 c). Naast de bepalingen van het Burgerlijk wetboek zijn ook bepalingen van andere wetten van toepassing op de arbeidsovereenkomst<sup>44</sup> evenals bepalingen van de Grondwet.

Het bijna gelijklopend zijn van de Surinaamse wetstekst aan de Nederlandse wetstekst van het oud BW berust zoals eerder aangehaald op het concordantiebeginsel. Over het Surinaams arbeidsrecht is de afgelopen periode weinig literatuur verschenen. Vanwege het feit dat het Surinaams Burgerlijk Wetboek bijna identiek is aan het oud Burgerlijk Wetboek van Nederland en er slechts beperkt Surinaamse wetenschappelijke literatuur beschikbaar is, wordt in de praktijk veel gebruikgemaakt van Nederlandse literatuur.

De Surinaamse arbeidswetgeving dateert voor een groot deel uit de jaren '40 en '60 van de vorige eeuw. Deze wetgeving is sterk verouderd en sluit niet meer aan bij de huidige praktijk. Daarom is het Ministerie van Arbeid gestart met de modernisering van de Surinaamse Arbeidswetgeving. Deze wetgeving moet in lijn gebracht worden met de CARICOM wet- en regelgeving en de ILO-standaarden. Het proces van modernisering is ingezet in 2015 en wordt gefaseerd uitgevoerd tot 2020. Zo zijn in 2016 zes wetten goedgekeurd door de Nationale Assemblée (DNA), te weten Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst, Arbeidsbemiddelingswet 2017, de Wet Vrijheid van Vakvereniging, Wet Arbeidsadviescollege, Wet Arbeidsinspectie en Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs. In 2017 waren dat drie wetten, terwijl in 2018 vijf wetten zijn aangenomen door DNA. Nog 12 wetten moeten door DNA goedgekeurd worden om te kun-

---

44 B.v. de Veiligheidswet, de Arbeidswet, de Wet Ontslagvergunning, etc.

nen spreken over een volledig gemoderniseerde arbeidswetgeving.<sup>45</sup> Voor dit onderzoek zijn vooral de wetten Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst, Ontwerpwet Gelijke Behandeling Arbeid en Ontwerpwet Arbeidsomstandigheden van belang. Deze zullen ook in de komende hoofdstukken behandeld worden. In de nieuwe arbeidswetten wordt ook gebruikgemaakt van Nederlandse arbeidsrechtliteratuur en jurisprudentie. Zo is de nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst voorzien van een uitgebreide toelichting, waarbij veel gebruikt is uit de arbeidsrechtliteratuur betreffende de uitleg van de Nederlandse Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst, welke min of meer gelijklopend is. Bij het formuleren van de transformatie van de oude veiligheidswetgeving naar de nieuwe arbeidsomstandighedenwetgeving is - mede op advies van de afdeling Labour Administration, Labour Inspection and Occupational Safety and Health Branch (LABADMIN/OSH) van de ILO in juni 2016 - inspiratie geput uit de Nederlandse arbeidsomstandighedenwetgeving.<sup>46</sup> Ook in de Memorie van Toelichting van de Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs wordt voor de nadere interpretatie van artikel 12 verwezen naar de opvatting van Hoge Raad der Nederland, te weten Hoge Raad 14 oktober 1977, NJ 1978, 31 en Hoge Raad 18 november 1988, NJ 1989, 344.<sup>47</sup> In de Arbeidsbemiddelingswet van 2017 wordt ook verwezen naar jurisprudentie van de Hoge Raad, en wel Hoge Raad 15 maart 1983, NJ 1984, 466.<sup>48</sup>

Dit betekent dan ook dat in de Surinaamse arbeidspraktijk de drang om vergelijkbare Nederlandse bepalingen te volgen nog groot is. De hedendaagse rechtspraktijk stoelt dus voor een groot deel op Nederlandse handboeken en jurisprudentie<sup>49</sup> en het onderscheid tussen Surinaams recht en Nederlands recht wordt soms niet gemaakt.

### **Internationale verdragen**

Ook internationale verdragen zoals het IVBPR, AVRМ en Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele rechten (IVESCR) alsmede een aantal verdragen van het ILO die door Suriname zijn geratificeerd, hebben invloed op het arbeidsrecht.

---

45 <https://www.deboodschap.today/arbeid-terugblik-beleidsjaar-2018/> geraadpleegd d.d. 27 maart 2020.

46 [http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet\\_2019.pdf](http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet_2019.pdf)

47 MvT Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 nr. 42, pag. 29.

48 MvT Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67, pag. 25.

49 Wallerlei 2010, pag. 90.

Werknemers kunnen echter geen rechtstreeks beroep doen op de ILO-verdragen, omdat deze verdragen geen rechtstreekse werking hebben binnen de Surinaamse rechtsorde. Een transformatiewet is daarvoor noodzakelijk, hetgeen inhoudt dat de nationale wetgeving aangepast moet worden aan de verdragsnormen. Zonder aanpassing van de nationale wetgeving kunnen burgers zich niet beroepen op de verdragsbepalingen van het ILO.<sup>50</sup> ILO-verdragen zijn in deze studie daarom buiten beschouwing gelaten.

### **IVBPR en AVRМ**

Zoals reeds in hoofdstuk 1 is beschreven, heeft Suriname het IVBPR en AVRМ geratificeerd. Dit houdt dus ook in dat de Surinaamse wetgeving in overeenstemming moet zijn met de internationale normen. Op grond van de artikelen 105 en 106 Grondwet kan aan een ieder verbindende bepalingen van een verdrag waarbij Suriname partij is, rechtstreekse werking toegekend worden, en kan de wetgeving getoetst worden aan verdragsbepalingen. Uit de Surinaamse jurisprudentie blijkt dat aan de ieder verbindende bepalingen uit deze verdragen rechtstreekse werking wordt toegekend (zie § 3.5).<sup>51</sup> Daarom is voor de internationale mensenrechten in deze studie gekozen voor de rechten uit het IVBPR en het AVRМ.

### **Caricom**

In 1995 is Suriname toegetreden tot de Treaty Establishing the Caribbean Community (de Caricom). Op het gebied van de wetgeving wordt gewerkt aan harmonisatie met Caricomregels. In het kader van de harmonisatie en integratie van Caricomwetgeving met de Surinaamse wetgeving is het EVRM ook van belang. De Caribische staten zijn alle ex-koloniën van Europese landen en de rechtsontwikkelingen binnen Europa hebben ook daar nog invloed.

### **EVRМ**

Alhoewel Suriname geen partij is bij het EVRM, zijn de uitspraken van het Europees Hof ook voor Suriname van belang.<sup>52</sup> Dit vanwege de al genoemde oriëntatie op de Nederlandse rechtspraak en literatuur. Daarnaast is de inhoud van de artikelen van het EVRM overwegend gelijklopend met de corresponderende artikelen van het IVBPR en AVRМ, zodat de uitleg die daaraan gegeven is door het EHRМ inspirerend kan werken.

---

50 Wallerlei 2010, pag. 90.

51 Ktr. 4 maart 2003, AR no. 030754; Ktr. 17 juni 2008, AR no. 051963; Ktr. 11 januari 2017, AR no. 155612.

52 Baal 2008, pag. 163.



Thans is een nieuw Burgerlijk Wetboek in voorbereiding. Dit boek wordt verder als Ontwerp BW aangeduid in deze studie. In de MvT bij het Ontwerp BW wordt ook duidelijk verwezen naar uitspraken van het EHRM die als kenbron kunnen fungeren voor de nadere interpretatie van bepaalde verdragsbepalingen waaraan Suriname gebonden is en die gelijkluidend zijn.<sup>53</sup>

De jurisprudentie over het recht op privacy is in de afgelopen periode in sterke mate verder ontwikkeld binnen het EHRM. Deze ontwikkeling is daardoor interessant als aanvulling op en ter vergelijking met andere mensenrechtenverdragen waarbij Suriname wel partij is, namelijk het IVBPR en het AVRVM.<sup>54</sup> Daarom kan het EVRM een belangrijke bijdrage leveren bij de ontwikkeling van het Surinaams recht op het terrein van privacy.

In het IVBPR en het AVRVM is ook het recht van vrije meningsuiting verankerd en wel in de artikelen 19 lid 1 IVBPR en 13 AVRVM. In voornoemde artikelen is opgenomen dat indien een lidstaat in de nationale wetten heeft opgenomen dat de vrijheid van meningsuiting wordt beperkt in het belang van de rechten of de goede naam van anderen, dit niet gezien wordt als een inbreuk op het recht van vrije meningsuiting. De eer en goede naam van een persoon mag dus niet ten koste gaan van het recht van vrije meningsuiting. Ofschoon de rechtstreekse werking van deze verdragen door de Surinaamse rechter wordt erkend, is in twee Surinaamse vonnissen<sup>55</sup> van 2012 een aanknopingspunt gezocht bij artikel 10 EVRM, hetgeen zeer opmerkelijk is. Suriname is immers geen lid van het EVRM. Deze vonnissen tonen hoezeer dit verdrag in de rechtspraktijk van belang is, ook al is het niet geratificeerd.<sup>56</sup> In de eerste uitspraak volstaat de kantonrechter met verwijzing naar de verdragsbepaling van het EVRM om tot het oordeel te komen; het AVRVM en IVBPR worden niet genoemd. In de tweede uitspraak wordt weliswaar verwezen naar de verdragsbepaling van het IVBPR, doch op zodanige wijze dat de indruk gewekt wordt alsof dit verdrag ondergeschikt is aan het EVRM. Dit is een wat vreemde constructie. De rechter mag zijn motivering natuurlijk ondersteunen door te verwijzen naar vreemd recht, in casu het EVRM, maar duidelijk moet zijn dat deze verwijzing slechts als

53 <https://www.srisr/wp-content/uploads/2019/09/NBW-Boek-1-mvt.pdf>

54 In het vonnis Suárez-Rosero vs Ecuador heeft het Amerikaans Hof bevestigd dat voor de uitleg van de bepalingen van het AVRVM de uitspraken van het Europees Hof als richtinggevend gehanteerd kunnen worden. (Corstens 1995, pag. 46-47; Suárez Rosero v. Ecuador, Merits, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 35 (Nov. 12, 1997))

55 Ktr. 24 november 2011, AR no. 113114; Ktr. 26 januari 2012, AR no. 111883.

56 Ktr. 24 november 2011, AR no. 113114; Ktr. 26 januari 2012, AR no. 111883.

ondersteuning bedoeld is. De rechter moet niet de indruk wekken dat het EVRM een zonder meer voor Suriname geldende regeling is.<sup>57</sup> De rechter had beter kunnen verwijzen naar artikel 19 IVBPR en artikel 13 AVRVM, omdat Suriname deze verdragen geratificeerd heeft. Zoals eerder gezegd, wordt in de rechtspraktijk soms geen onderscheid gemaakt tussen het Surinaams recht en het Nederlands recht (en het daarop doorwerkende EVRM), hetgeen deze werkwijze in de bedoelde vonnissen verklaart.

### **Nederlandse jurisprudentie**

In de Surinaamse rechtspraktijk werken uitspraken van de Nederlandse rechters ook nu nog in sterke mate door.<sup>58</sup> Deze jurisprudentie is namelijk terug te vinden in vele Surinaamse vonnissen.<sup>59</sup> Dit vanwege het feit dat het in Suriname gebruikelijk (doch uiteraard niet verplicht) is dat de rechters zich bij hun uitspraken laten leiden door de uitspraken van de Nederlandse rechters in vergelijkbare situaties. In dit onderzoek zal daarom ook gebruik worden gemaakt van de Nederlandse jurisprudentie.

57 Van Bemmelen & Koning 2012, pag. 98.

58 Wallerlei 2010, pag. 90.

59 HvJ 28 november 1986 GR 12237, waarbij het Hof met betrekking tot wilsovereenstemming bij een beëindigingsovereenkomst verwezen heeft naar de Nederlandse literatuur: Arbeidsovereenkomstenrechten, Grinten en de daarin opgenomen overweging van de Hoge Raad opvolgt; HvJ 12 december 1986 GR 12425 met verwijzing naar de Nederlandse literatuur (Van der Heijden - Van der Grinten) en Nederlandse jurisprudentie inzake de rechtsverhouding tussen de NV en haar bestuurder (directeur) die beheerst wordt door de bepalingen van de arbeidsovereenkomst; HvJ 15 februari 1991 GR 13010 SJB 1991 pag. 192 e.v. inzake de toepassing van de Nederlandse jurisprudentie in verband met schadeplichtigheid van een werknemer aan wie door opzet of schuld op staande voet ontslag werd verleend; HvJ 11 mei 1990 GR 13007 betreffende de rechtskracht van een beschikking tot het verstrekken van levensonderhoud met verwijzing naar de Nederlandse jurisprudentie; Ktr. 5 oktober 2000 AR no. 202749 heeft de kantonrechter in de overweging met betrekking tot werking van de Cao verwezen naar A. Wiersma in N.J. 1977 blz. 352; Ktr. 26 februari 2015 AR no. 150068 heeft de kantonrechter in zijn overweging verwezen naar de norm die in rechtspraak ontwikkeld is met betrekking tot kortgedingvonnissen LJN BB0138 en LJN BA 8346.

## Hoofdstuk 3 Dimensies van privacyrecht in de arbeidsverhouding

### 3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk zullen de relevante dimensies van het recht op privacy voor deze studie geïnventariseerd worden. Allereerst bespreek ik de inhoud en de reikwijdte van het privacyrecht. Vervolgens zal gekeken worden naar de bepaling zoals opgenomen in de Surinaamse Grondwet. Gelet op het feit dat het privacyrecht geen vastomlijnde definitie kent, zullen de verschillende dimensies van het privacyrecht in de arbeidsverhouding besproken worden. Voorts zal nagegaan worden welke onderdelen van het recht op privacy relevant zijn voor dit onderzoek. Gelet op het feit dat Suriname het IVBPR en het AVRМ geratificeerd heeft, zullen daarom ook de bepalingen van het IVBPR en het AVRМ met betrekking tot privacy aan bod komen en wel artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ. De Surinaamse kantonrechter heeft in een aantal uitspraken vastgesteld dat deze bepalingen direct werkend zijn.<sup>60</sup> Voor de nadere interpretatie van het recht op privacy zal ook gekeken worden naar artikel 8 EVRM. De positieve verplichtingen die voortvloeien voor verdragsstaten zullen in dit kader besproken worden. De werking van verdragsgrondrechten binnen het Surinaams recht maakt ook deel uit van dit hoofdstuk.

### 3.2 Reikwijdte grondrecht op eerbiediging privéleven

In deze paragraaf zal ingegaan worden op het grondrecht op eerbiediging van het privéleven. In deze studie hanteer ik voor dit grondrecht ook de termen ‘recht op privacy’ of ‘recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer’. Het recht op privacy wordt gezien als een fundamenteel recht, dat noodzakelijk is om als burger je persoonlijke autonomie en vrijheid te

kunnen handhaven.<sup>61</sup> Dit recht wordt eveneens beschouwd als een grondbeginsel om een menswaardig bestaan in de samenleving te garanderen.<sup>62</sup> Het recht op privacy is geen absoluut recht; uit artikel 17 lid 2 van de Grondwet<sup>63</sup> kan afgeleid worden dat de uitoefening ervan beperkt kan worden. Onder welke voorwaarden en gronden dit grondrecht beperkt kan worden, zal in hoofdstuk 4 aan de orde komen.

Teneinde de bescherming van het recht op privacy te kunnen bepalen, is het noodzakelijk om de inhoud en reikwijdte van dit recht te omlijnen. Deze bepaalbaarheid is van belang voor de privacybescherming, omdat mede hierdoor vastgesteld kan worden of het grondrecht in die bepaalde situatie al dan niet bescherming biedt. Bij de bepaling van de inhoud van het privacyrecht zal concreet vastgesteld worden wat door het grondrecht beschermd wordt en wanneer inbreuk door de overheid of anderen geoorloofd is.<sup>64</sup> De reikwijdte van het grondrecht geeft aan binnen welke grenzen het privacyrecht beschermd wordt. Daarom hangt de reikwijdte nauw samen met de inhoud van het privacyrecht.<sup>65</sup>

#### 3.2.1 Begrip privacy

Binnen de Nederlandse literatuur bestaan verschillende opvattingen over het begrip privacy en ook de jurisprudentie biedt geen houvast voor een nauwkeurige omschrijving van het begrip privacy. Het begrip privacy kent geen vastomlijnde omschrijving en de wetgever heeft bewust het begrip open willen houden voor nieuwe invullingen. Een uitdrukkelijk rechterlijk oordeel wat de inhoud en reikwijdte van dit begrip betreft, valt ook niet af te leiden uit de rechtspraak.<sup>66</sup> Volgens Verhey is de inhoud en reikwijdte van het grondrecht enigszins bepaalbaar en kan een algemeen kenmerk van het begrip privacy afgeleid worden, te weten: ‘*het recht om zijn eigen leven te leiden met zo min mogelijk inmenging van buitenaf*’.<sup>67</sup> De kerngedachte hiervan is dat de persoonlijke levenssfeer zoveel mogelijk gerespecteerd wordt en de inmenging van de buitenwereld in de persoonlijke levenssfeer beperkt blijft. Dit betekent echter niet dat voornoemd recht alleen van toe-

60 <https://www.sris.sr/wp-content/uploads/2019/09/NBW-Boek-1-mvt.pdf> geraadpleegd op 19 december 2016. In het vonnis van Sewnundun v de staat heeft de Surinaamse kantonrechter bepaald dat de verdragsbepaling ex artikel 17 lid 1 IVBPR en artikel 17 AVRМ rechtstreekse werking heeft. Ingevolge artikel 106 van de Grondwet vinden binnen de Republiek Suriname geldende wettelijke voorschriften geen toepassing indien deze toepassing niet verenigbaar zou zijn met een ieder verbindende bepalingen van overeenkomsten, die hetzij voor, hetzij na de totstandkoming van de voorschriften zijn aangegaan. (Ktr. 17 juni 2008, AR no. 051963). In het vonnis Simson v de Staat heeft de Surinaamse kantonrechter eveneens de rechtstreekse werking van artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ aanvaard (Ktr. 11 januari 2017, AR no. 15-5612).

61 De Vries 2013, pag. 130; Pool 2014, pag. 54.

62 Van der Helm 2009, pag. 2; Burkens 1989, pag. 50.

63 In lid 2 is onder andere opgenomen dat ‘*in niemands woning tegen zijn wil mag worden binnengetreden dan op last van een macht die tot het geven van die last bij wet bevoegd is verklaard en met inachtneming van de bij wet voorgeschreven normen*’.

64 Akkermans, Bax & Verhey 1999, pag. 4.

65 Verhey 1992, pag. 198.

66 Verhey 1992, pag. 297-306.

67 Verhey 1992, pag. 206.

passing is in gevallen waarin een individu aanspraak kan maken om onbevangen zichzelf te kunnen zijn en geen enkele inmenging hoeft te dulden. Dit recht strekt zich eveneens uit tot de werkplek of andere openbare ruimten.<sup>68</sup> Op basis van de begrippen die in de grondrechtenbepaling voorkomen, wordt in de grondrechtelijke literatuur een onderscheid gemaakt tussen het recht op privacy in algemene zin en de verschillende aspecten van het recht op privacy.

### Artikel 11 AVRМ

Met betrekking tot artikel 11 AVRМ heeft het IACHR in de zaak J.S.C.H. and M.G.S. Mexico als volgt geoordeeld: *‘According to the jurisprudence of the Inter-American Commission on Human Rights (IACHR) and of the Inter-American Court, Article 11 of the Convention has a wide content that includes protection of the home, private life, the family and correspondence. Bearing in mind the jurisprudence of the European Court of Human Rights, the IACHR has maintained that protection of private life encompasses a series of factors relating to the dignity of the individual, including, for example, capacity to develop his or her own personality and aspirations, determine her or his own identity, and define his or her own personal relations.’*<sup>69</sup> *These attributes of human beings have been referred to in both inter-American and international jurisprudence as the right to intimacy [or privacy]. The right to privacy guarantees that each individual has a sphere into which no one can intrude a zone of activity which is wholly one’s own’.*<sup>70</sup>

Het Inter-Amerikaans Hof heeft wat het begrip ‘privacy’ betreft als volgt geoordeeld: *‘Furthermore, regarding Article 11 of the American Convention, the Court has specified that, although this provision is titled “Protection of Honor and Dignity” (in Spanish) its content includes, among others, the protection of privacy. Privacy is an ample concept that is not subject to exhaustive definitions and includes, among other protected realms, the sex life and the right to establish and develop relationships with other human beings. Thus, privacy includes the way in which the individual views himself and to what extent and how he decides to project this view to others’.*<sup>71</sup>

68 Pool 2014, pag. 54; Van der Helm 2009, pag. 11; EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, 39, NJ 1998, 506.

69 IACHR, María Elena Morales de Sierra v Guatemala, Report No. 4/01, Case 11.625, January 19, 2001, paragraph 46.

70 IACHR, X and Y v Argentina, Report No. 38/96, case 10.506, October 15, 1996, paragraph 91.

71 Atala Riffo and Daughters v Chile, Merits, Reparations and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 254 (Feb. 24, 2012).

Uit het bovenstaande blijkt dat het Inter-Amerikaans Hof van oordeel is dat artikel 11 AVRМ een ruime reikwijdte heeft.

### Artikel 17 IVBPR

Het HRC van de Verenigde Naties heeft in een algemeen commentaar een aantal richtlijnen gegeven over de interpretatie van de privacybepaling.<sup>72</sup> Volgens het HRC is een duidelijke omschrijving van het begrip ‘privacy’ niet af te leiden uit het General Comment noch uit de jurisprudentie.<sup>73</sup> In de jurisprudentie<sup>74</sup> heeft het HRC als volgt geoordeeld over de verandering van de eigennaam:

*‘...The Committee observes that article 17 provides, inter alia, that no one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence. The Committee considers that the notion of privacy refers to the sphere of a person’s life in which he or she can freely express his or her identity, be it by entering into relationships with others or alone. The Committee is of the view that a person’s surname constitutes an important component of one’s identity and that the protection against arbitrary or unlawful interference with one’s privacy includes the protection against arbitrary or unlawful interference with the right to choose and change one’s own name’.*

In de zaak MG v Duitsland heeft het HRC als volgt geoordeeld:

*‘...as regards the author’s claim under article 17 of the Covenant, the Committee observes that to subject a person to an order to undergo medical treatment or examination without the consent or against the will of that person constitutes an interference with privacy, and may amount to an unlawful attack on his or her honour and reputation’.*<sup>75</sup>

### Artikel 8 EVRM

In diverse uitspraken heeft het EHRM aangegeven dat het begrip zich niet leent voor een uitputtende definitie.<sup>76</sup> Het Hof heeft in de jurisprudentie slechts bepaald of er wel of geen sprake is van inbreuk. Uit de jurispruden-

72 General Comment No. 16: The right of privacy, family, home and correspondence and the protection of honor reputation (art. 17), van 8 april 1988 (hierna General Comment No. 16).

73 Joseph & Castan 2013, pag. 534.

74 Coeriel and Aurik v The Netherlands (453/91); Raihman v Latvia (1621/07).

75 MG v Germany (1428/06).

76 Bijvoorbeeld EHRM 16 december 1992, ECHR Series A, 251-B, NJ 1993, 400 (Niemiets/Duitsland), EHRM 6 februari 2001, nr. 44599/98 (Bensaid/ Verenigd Koninkrijk), EHRM 27 juli 2004, nrs. 55480/00 en 59330/00 (Sidabras en Dziautas/Litouwen), EHRM 4 december 2008, nrs. 30562/04 en 30566/04 (S. en Marper/Verenigd Koninkrijk).

tie kan men echter wel voorbeelden vinden waarvan aspecten of activiteiten buiten het toepassingsbereik vallen.<sup>77</sup> In de jurisprudentie van het EHRM strekt het recht op privacy niet alleen uit tot de in de bepaling genoemde terreinen. Ook andere rechten worden beschermd door artikel 8 EVRM, te weten het recht op respect voor lichamelijke en psychische integriteit, registratie van gegevens, transseksualiteit, milieurechtelijke kwesties, deelname aan het maatschappelijk verkeer en persoonlijkheidsrechten.<sup>78</sup>

De rechtspraak van het EHRM geeft een beeld van wat onder het recht op privacy kan worden verstaan. Hoewel uit de verschillende uitspraken duidelijk blijkt dat een uitputtende definitie van het begrip privacy niet mogelijk is,<sup>79</sup> kan wel worden afgeleid welke rechten of belangen door het recht op privacy worden bestreken. De persoonlijke autonomie is doorslaggevend bij de uitleg van het begrip privacy door het EHRM. Uit de uitspraken van EHRM blijkt dat het begrip privacy zowel het recht op persoonlijke autonomie als het recht op persoonlijke ontwikkeling omvat.<sup>80</sup> Voor een duidelijk beeld wat het recht op privacy omvat, is het noodzakelijk om te kijken naar de concrete belangen die onder dit recht zijn geschaard.<sup>81</sup> Het systematisch verzamelen van informatie over hetgeen burgers in het openbaar doen, kan eveneens een inbreuk inhouden op het privacyrecht.<sup>82</sup> Het EHRM vindt dat het begrip privacy bij de omgang met persoonsgegevens ruim geïnterpreteerd moet worden. Hierdoor vallen alle handelingen betreffende persoonsgegevens onder de reikwijdte van het grondrecht.<sup>83</sup>

In de verdragsbepalingen komen naast ‘privacy’ of ‘private life’ andere termen voor zoals ‘family’ of ‘family life’, ‘home’, ‘correspondence’ (artikel 8 EVRM, artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ), ‘honour’ en ‘reputation’ (artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ). Al deze termen c.q. rechten vallen onder het begrip ‘privacy’. Van der Helm beschouwt daarom het begrip ‘private life’ bij de verdragsgrondrechten als een overkoepelend begrip van

privacy.<sup>84</sup> Verhey deelt dezelfde mening, namelijk dat met ‘private life’ het overkoepelende regelingsobject wordt bedoeld dat samen kan vallen met andere elementen.<sup>85</sup> Dit recht is eveneens sterk verbonden met het recht op persoonsgegevens.<sup>86</sup> De reikwijdte van de artikelen 17 IVBPR en 11 AVRМ lijkt ten opzichte van artikel 8 lid 1 EVRM ruimer te zijn, doordat artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ niet alleen het privéleven, het gezinsleven, het huis en de briefwisseling beschermen, maar ook de eer en de goede naam.<sup>87</sup>

### **Vergelijking IVBPR, AVRМ en EVRM**

Net als het EHRM hebben het HRC en het Inter-Amerikaans Hof geen duidelijke definitie gegeven van het begrip privacy. Omtrent de inhoud van dit begrip is wel een en ander af te leiden uit de zienswijzen en commentaren van het Comité.<sup>88</sup> Uit de jurisprudentie van het EHRM en in iets mindere mate het HRC en het Inter-Amerikaans Hof blijkt dat er gebruikgemaakt wordt van een ruime interpretatie van het begrip privacy, waarbij een breed scala van belangen onder de bescherming van dit recht wordt gebracht. Het recht op privacy kan in zekere zin als het meest omvattende recht worden beschouwd; de overige rechten met betrekking tot correspondentie, lichamelijke integriteit, de woning, het familie- en gezinsleven, etc. kunnen als uitwerkingen hiervan worden gezien. Hoewel de jurisprudentie van het HRC en het Inter-Amerikaans Hof minder uitgebreid is dan die van het EHRM, blijkt dat deze zich grotendeels in dezelfde richting ontwikkelt.

### *De Nederlandse Grondwet*

In de Nederlandse Grondwet is neergelegd dat ieder, behoudens bij of krachtens de wet te stellen beperkingen, recht heeft op eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer.<sup>89</sup> Dit recht wordt wel beschouwd als een soort

---

77 Van der Helm 2009, pag. 16.

78 Pool 2014, pag. 54.

79 Bijv. EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88 (Niemiets/Duitsland); EHRM 6 februari 2001, nr. 44599/98 (Bensaid/Verenigd Koninkrijk); EHRM 27 juli 2004, nrs. 55480/00 en 59330/00 (Sidabras en Dziautas/Litouwen en EHRM (GK) 4 december 2008, nrs. 30562/04 en 30566/04 (S. En Marper/Verenigd Koninkrijk).

80 De Vries 2013, pag. 129-130.

81 De Vries 2013, pag. 130.

82 Nieuwenhuis 2003, pag. 247.

83 EHRM 16 februari 2000, EHRC 2000/31, par. 65 (Amann/Zwitserland); EHRM 4 mei 2000, EHRC 2000/53, par. 43 (Rotaru/Roemenië).

---

84 Van der Helm 2009, pag. 12.

85 Verhey 1992, pag. 200.

86 De Vries 2013, pag. 130.

87 Pool 2014, pag. 54.

88 De Vries 2013, pag. 153.

89 In artikel 10 (Ned.) Grondwet zijn twee aparte bepalingen gewijd aan het fenomeen registratie van persoonsgegevens. In lid 2 is duidelijk vastgelegd dat de wet regels stelt ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer in verband met het vastleggen en verstrekken van persoonsgegevens. Lid 3 vermeldt dat de wet regels stelt inzake de aanspraken van personen op kennisneming van over hen vastgelegde gegevens en van het gebruik dat daarvan wordt gemaakt, alsmede op verbetering van zodanige gegevens. Deze twee leden leggen aan de wetgever de verplichting op om het recht op bescherming van persoonsgegevens nader wettelijk vast te stellen. Daarbij is in lid 2 uitdrukkelijk gewezen op het inzage-recht en het recht op correctie. Deze instructienormen kunnen gekwalificeerd worden als positieve verplichtingen voortvloeiende uit lid 1. De verplichting tot nadere vaststelling van regels inzake de bescherming van persoonsgegevens heeft geleid tot de

‘restpost’ of vangnet, waaronder begrepen worden de onderdelen van het recht op privacy welke niet uitdrukkelijk geregeld zijn in de artikelen 11 tot en met 13 van de Nederlandse Grondwet (zoals briefgeheim of binnentreding van de woning). Deze restpost is in lagere wetgeving uitgewerkt. De betreffende wetgeving gaat vooral over registratie van gegevens.<sup>90</sup> De Nederlandse Grondwet omschrijft het recht op persoonlijke levenssfeer ook niet, maar de Grondwet bevat wel specifieke privacybepalingen. Volgens de Nederlandse grondwetgever is de inhoud en reikwijdte van het begrip ‘persoonlijke levenssfeer’ ook zeer ruim. Het bestrijkt vele gebieden en omvat verschillende aspecten.<sup>91</sup> De betekenis en de reikwijdte van artikel 10 van de Grondwet zijn aanzienlijk verruimd door de extensieve interpretatie ervan in de jurisprudentie.<sup>92</sup> Artikel 10 kent wel een beperkingsgrond door de verwijzing naar bij of krachtens wet te stellen beperkingen.

### 3.2.2 Recht op privacy zoals verankerd in de Surinaamse Grondwet

De Grondwet van 1975 bevatte het grondrecht met betrekking tot het recht op privacy. Deze bepaling verschilt enigszins met de huidige bepaling in de Grondwet, met dien verstande dat in de ‘oude’ bepaling uitdrukkelijk een beperkingsgrond was opgenomen, terwijl de huidige bepaling geen beperkingsgrond bevat. Daarnaast ontbraken de elementen huis, woning, eer en goede naam in de bepaling van de Grondwet van 1975. In artikel 14 van de Grondwet van 1975 was namelijk opgenomen dat een *‘ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleden, behoudens bij de wet te regelen beperkingen’*.

In het jaar 1987 werd de Grondwet van 1975 gewijzigd.<sup>93</sup> Ondanks de ‘te-

totstandkoming van de Wet persoonsregistraties (Wpr), de Wet politieregistraties, de Wet gemeentelijke basisadministraties met de daarbij behorende uitvoeringsregelingen, de Wet bescherming persoonsgegevens en de Algemene verordening gegevensbescherming. De Wbp vormde de omzetting van de EU-richtlijn 95/46, die door de Avg is vervangen. Volgens Overkleeft-Verburg moet het derde lid van artikel 10 als een vorm van ‘empowerment’ gezien worden. Het betreft uitdrukkelijk de waarborging van de belangen van de geregistreerde bij de verwerking van zijn persoonsgegevens. In het bijzonder wordt het recht op inzage en verbetering benadrukt. Het derde lid is dus van eminent belang. Het gaat niet alleen om de verbijzondering van de regelingsplicht van de wetgever, maar ook om de zienswijze van de grondwetgever over de voorname rol van het inzage- en correctierecht in het systeem van gegevensbescherming. Deze verwijst terug naar de waarborgfunctie van lid 1. (Overkleeft 2018, pag. 7-8.)

90 Voorts bevatten artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ geen beperkingscriteria, maar bevatten een verbod. (Van der Helm 2009, pag. 60)

91 Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3, pag. 40-41.

92 Akkermans e.a. 2005, pag. 104.

93 Voordat de Grondwet van 1987 ter goedkeuring bij referendum aan het Surinaamse volk werd

kortkomingen’ werd de Grondwet met een overweldigende meerderheid geaccepteerd, teneinde het ingezette herdemocratiseringsproces niet te stagneren en het volk de gelegenheid te bieden door middel van vrije en geheime verkiezingen zijn vertegenwoordigers aan te wijzen.

De Grondwet van de Republiek Suriname is in het jaar 1992 wederom gewijzigd, echter zonder enige inhoudelijke wijziging van artikel 17 lid 1 van de Grondwet. De beperkingsgrond die voorheen wel aanwezig was in artikel 14 van de Grondwet van 1975, was bij de wijziging van 1987 om onduidelijke redenen geschrapt. De wijziging van de Grondwet van 1992 heeft niet geleid tot heropname van een beperkingsgrond in artikel 17 lid 1 van de Grondwet. De huidige grondwetsbepaling luidt als volgt: *‘Een ieder heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezin, zijn woning en van zijn eer en goede naam’*. In het huidige lid 1 van artikel 17 van de Grondwet is dus geen beperkingsgrond opgenomen. In lid 3 van artikel 17 van de Grondwet is echter wel een beperkingsgrond opgenomen voor de daarin genoemde onderdelen brief, telefoon- en telegraafgeheim, namelijk *‘behalve in gevallen bij wet bepaald’*. Een nadere toelichting van deze bepaling is niet terug te vinden in de Memorie van Toelichting van de Grondwet van 1992.

Uit de bepaling van de Grondwet kan echter niet afgeleid worden wat de inhoud en reikwijdte van het begrip privacy omvat. Dit vanwege het feit dat de Grondwet van 1987, waarin dit grondrecht opgenomen is, geen Memorie van Toelichting bevat.<sup>94</sup>

Voor de nadere interpretatie van de huidige privacybepaling zou men eventueel gebruik kunnen maken van de Memorie van Toelichting behorende bij de Grondwet van 1975. Dit vanwege het feit dat het begrip *‘privéleven’* eveneens opgenomen was in artikel 14 van de Grondwet 1975. In de Memorie van Toelichting van de Grondwet 1975 was namelijk opgenomen dat met artikel 14 beoogd wordt een ieder waarborgen te geven voor zijn

voorgelegd, waren er zowel vanuit politieke partijen als vanuit maatschappelijke organisaties ernstige inhoudelijke bedenkingen gemaakt tegen bepaalde artikelen, met name tegen die bepalingen, die betrekking hebben op de positie en de rol van het leger, waaraan ook politieke functies zijn toegekend. Deze Grondwet trad op 30 oktober 1987 in werking en was gepubliceerd in het Staatsblad van 1987 no. 116. (MvT S.B. 1992 no. 38 pag. 82). Het vormde het sluitstuk van het proces van geven en nemen waaraan de verschillende participanten aan de politieke dialoog deelnamen. Volgens Munneke zou een open discussie over de juridische reikwijdte van de diverse ontwerp-bepalingen, bijvoorbeeld in het Surinaams Juristenblad, een dergelijk proces kunnen verstoren en is om die reden een dergelijke discussie achterwege gebleven. (Munneke 1990, pag. 1.)

94 De Grondwet van 1987 (S.B. 1987, no. 116) zoals laatstelijk gewijzigd bij S.B. 1992 no. 38, welke volledig in de geest is van het IVBPR, bevat een opsomming van de ‘persoonlijke rechten en vrijheden’ en het recht op privacy oftewel het recht op eerbiediging van de levenssfeer maakt ook deel uit van deze rechten en vrijheden.

persoonlijke levenssfeer. Willekeurige inmenging in die levenssfeer is verboden.<sup>95</sup> Uit deze omschrijving kan afgeleid worden dat de wetgever een ruimere interpretatie toekende aan het begrip ‘privéleven’ dan de huidige grondwetsbepaling. In artikel 17 van de Grondwet worden alleen de elementen privéleven, gezin, woning, eer en goede naam opgesomd. Uit de bepaling kan niet duidelijk afgeleid worden of de bescherming zich ook uitstrekt tot situaties buiten de bovengenoemde elementen. De wetgever heeft hieromtrent niets nader vastgesteld. In de MvT van 1975 daarentegen was expliciet opgenomen ‘*waarborgen aan ieder*’.

In de vorige paragraaf is gebleken dat het begrip privacy zoals verankerd in de internationale verdragen ruim geïnterpreteerd moet worden, waarbij het recht op privacy in zekere zin als het meest omvattende recht beschouwd kan worden. Uit de huidige grondwetsbepaling daarentegen kan niet afgeleid worden of aan dit begrip een ruime reikwijdte toegekend moet worden. Het recht is immers beperkt tot de elementen zoals opgesomd in artikel 17 Grondwet. Deze elementen kunnen als uitwerkingen van het recht op privacy gekwalificeerd worden.

In de literatuur en in het internationaal recht wordt aan het begrip privacy een ruime interpretatie toegekend. Uitgaande hiervan kan gesteld worden dat dit eveneens voor Suriname geldt vanwege de doorwerking van het IVBPR en het AVR. Immers, een beperkt geldingsbereik van het recht op privacy zou van weinig betekenis zijn. Zoals eerder aangehaald is het recht op privacy niet beperkt tot situaties waarin een individu aanspraak kan maken om onbevangen zichzelf te zijn en geen enkele inmenging van anderen hoeft te dulden. Het strekt zich ook uit tot openbare ruimten of werkplek waar men een redelijke privacyverwachting kan hebben.<sup>96</sup> Het zou daarom voor de hand liggend zijn om het begrip ‘privéleven’ op dezelfde wijze in te vullen als de begrippen ‘privacy’ en ‘private life’ in de mensenrechtenverdragen worden ingevuld.

Deze zienswijze blijkt in overeenstemming te zijn met de Surinaamse rechtspraak en wetgeving. In de Memorie van Toelichting bij het Ontwerp BW van Suriname wordt immers gepleit voor een interpretatie van het begrip ‘gezin’ welke in overeenstemming is met de mensenrechtenverdragen.<sup>97</sup> Nu de wetgever van mening is dat het begrip ‘gezin’ in overeenstemming

met de mensenrechtenverdragen geïnterpreteerd moet worden, valt er veel voor te zeggen dat ook bij andere grondrechten naar de mensenrechtenverdragen gekeken wordt.

Uit de Surinaamse jurisprudentie kan ook afgeleid worden dat het privéleven zich uitstrekt tot situaties buiten het gezin, de woning, de eer en goede naam. Zo heeft de Surinaamse kantonrechter het recht op eerbiediging van het privéleven aanvaard in de arbeidsverhouding.<sup>98</sup> In deze zaak was een werknemster geschorst vanwege buitenechtelijke zwangerschap en bevaling. Voornoemd gedrag van de werknemer werd door de werkgeefster gekwalificeerd als te zijn in strijd met de geldende bepalingen van het schoolreglement. De Surinaamse kantonrechter heeft als volgt overwogen<sup>99</sup>:

*‘dat wat daarvan ook moge zijn, schorsing voor onbepaalde tijd zonder behoud van salaris, (wordt) naar ons voorlopig oordeel, strijdig (...) geacht met de zorgvuldigheid welke in het maatschappelijk verkeer betaamt ten aanzien van eens anders persoon en goed en bovendien strijdig met de beginselen van rechtszekerheid, (...)’*

*Overwegende bovendien, dat ingevolge het bepaalde in artikel 14 lid 1 van de Grondwet [thans artikel 17 lid 1 van de Grondwet], ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven en zijn gezinsleven, behoudens bij de wet te regelen beperkingen;*

*Overwegende dat nu ons een dergelijke wet op dit stuk niet bekend is, voormelde door gedaagde gehanteerde beperkingen van eiseres privéleven, naar ons voorlopig oordeel, in strijd met de Grondwet wordt geacht’.*

In een soortgelijke zaak werd een werknemster door dezelfde werkgeefster ontslagen en wel op grond van dezelfde reden. Volgens de Surinaamse kantonrechter is het aan eiseres verleend ontslag kennelijk onredelijk en hij overwoog als volgt:

*‘dat het in verwachting raken in beginsel behoort tot haar privésfeer (...); dat hieraan niet afdoet de omstandigheid, dat eiseres bij het in dienst treden geacht mag worden het schoolreglement van gedaagde te hebben aanvaard, zulks nog afgezien van de vraag in hoeverre de latere grondwetsbepaling noodzakelijk derogeert aan dat schoolreglement van gedaagde’.*<sup>100</sup>

Ook uit een vonnis van 2017 blijkt dat de Surinaamse rechter aan het begrip privéleven een ruime interpretatie toekent. Dit blijkt namelijk uit het vonnis dat over Yvanna ging, die zich door de geslachtsveranderingsschirurgie had laten ombouwen tot een vrouw. De kantonrechter bepaalde dat

95 MvT Ontwerp-Grondwet 1975 van de Republiek Suriname, pag. 17.

96 EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, 39, NJ 1998, 506 (Halford/Verenigd Koninkrijk); EHRM 25 september 2001, ECHR 2001-IX, ECHR 2001/76 (P.G. en J.H./Verenigd Koninkrijk).

97 <https://www.sris.sr/wp-content/uploads/2019/09/NBW-Boek-1-mvt.pdf> geraadpleegd op 16 december 2016.

98 Kortgedingvonnis van 23 augustus 1976, AR no. 762630; Ktr. 13 februari 1979, AR no. 774711.

99 Kortgedingvonnis van 23 augustus 1976, AR no. 762630.

100 Ktr. 13 februari 1979, AR no. 774711.

Yvanna thans met een identiteitsprobleem zit, omdat in haar ID-kaart, paspoort en andere officiële documenten vermeld staat dat zij van het mannelijke geslacht is, terwijl zij naar uiterlijke verschijningsvorm vrouwelijk is. Deze situatie is volgens de kantonrechter niet verenigbaar met het recht op respect voor haar privéleven en er is derhalve sprake van schending van artikel 17 van de Grondwet, artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVR.M. De kantonrechter overwoog hierbij dat een internationale trend is, dat niet alleen sprake is van sociale acceptatie van transseksuelen, maar ook van een juridische erkenning van de geslachtsidentiteit van postoperatieve transseksuelen. De staat beschikt over een aantal instrumenten om zulke problemen op te lossen. Op grond van de artikelen 106 en 137 van de Grondwet heeft de kantonrechter de artikelen 17 en 64-67a BW ruim geïnterpreteerd, die aansloten op de vordering van Yvanna. De staat werd in dit verband opgedragen om in de Registers van Geboorten van de Burgerlijke stand een kantmelding te maken dat Yvanna – na van geslacht te zijn veranderd – thans tot het vrouwelijke geslacht behoort.<sup>101</sup>

Specifieke aspecten van het recht op privacy die als cruciaal beschouwd worden, zijn apart als grondrechten opgenomen in de Grondwet. Het betreft de volgende grondrechten: de onaantastbaarheid van het menselijk lichaam oftewel het recht op lichamelijke integriteit te weten ‘*een ieder heeft het recht op fysieke, psychische en morele integriteit*’ ex artikel 9 lid 1 Grondwet, artikel 17 lid 2 Grondwet betreffende het binnentreden van de woning tegen de wil van de bewoner en artikel 17 lid 3 Grondwet het brief, telegraaf- en telefoongeheim.<sup>102</sup>

Zoals uit de besproken Surinaamse jurisprudentie blijkt, moeten zwangerschap en bevalling ook buiten het gezin en huis gerespecteerd worden, hetgeen dus een uitbreiding van de reikwijdte van het begrip privéleven betekent. Echter, dit is slechts een beperkte uitbreiding, want zwangerschap en bevalling zijn onlosmakelijk met een persoon verbonden en spelen in beginsel thuis af, zodat als de werkgever deze niet hoeft te respecteren er in principe weinig overblijft van de privacy. Verondersteld mag echter worden dat dit eveneens van belang is bij ziekte, die immers ook erg persoonlijk is. Het recht op onaantastbaarheid van de fysieke, psychische en morele

integriteit zoals geregeld in artikel 9 van de Grondwet valt eveneens onder de noemer van de bescherming van het privéleven. Ook de verwerking van persoonsgegevens valt onder de reikwijdte van het recht op privacy (zie § 3.2.1 en § 3.3.2).

### **3.3. Verschillende dimensies van recht op privacy**

Het recht op privacy in de arbeidsverhouding heeft verschillende dimensies. In deze paragraaf ga ik in op de verschillende dimensies van het recht op privacy. Hoewel de verschillende dimensies dogmatisch onderscheiden kunnen worden, lopen ze in de praktijk vaak in elkaar over.<sup>103</sup> Aansluitend hierop ga ik dieper in op die aspecten die van belang zijn voor deze studie.

#### **3.3.1 Relevante dimensies recht op privacy**

Het recht op privacy kan in de volgende dimensies onderscheiden worden:

##### *Ruimtelijke privacy*

De ruimtelijke privacy heeft betrekking op de fysieke en geestelijke ruimte waarbinnen de werknemer zich terug kan trekken om zijn taak uit te kunnen oefenen. De werkgever mag niet zonder meer alle handelingen van de werknemer observeren.<sup>104</sup> Het individu heeft de persoonlijke vrijheid daarover en bepaalt zelf de toelaatbaarheid van inmenging van anderen. In dit kader kan gedacht worden aan de woning alsmede andere ruimten.<sup>105</sup> Als voorbeeld kan dienen het huisrecht zoals opgenomen in de Grondwet, het IVBPR en het AVR.M. Dit recht strekt zich eveneens uit tot andere ruimten buiten de eigen woning, zoals de werkplek en andere openbare ruimten. Bij het bepalen van de reikwijdte moet eveneens gekeken worden naar de redelijke verwachting die men kan hebben van privacy binnen die ruimte.<sup>106</sup> Binnen de arbeidsverhouding kan de ruimtelijke privacy, met name de woning van de werknemer, ook een rol spelen. In het kader van controle op het ziekteverzuim kan door de afdeling Personeelszaken of Human Resource een huisbezoek afgelegd worden. De ruimtelijke privacy van de woning valt onder de persoonlijke levenssfeer van artikel 17 lid 2 van de

<sup>101</sup> Ktr. 11 januari 2017, AR no. 155612.

<sup>102</sup> De ratio van dit lid is dat men vrij moet zijn zich schriftelijk te richten tot anderen en dat men geen gevaar mag lopen, dat tijdens het door de overheid in monopolistische positie verzorgde vervoer van de inhoud wordt kennisgenomen en/of de brief wordt vastgehouden. Het betreft de bescherming van het ‘goed’, dus de brief als zodanig. (Buiskool 1954, pag. 128 – 129)

<sup>103</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 434.

<sup>104</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 445.

<sup>105</sup> Verhey 1992, pag. 192-193.

<sup>106</sup> Van der Helm 2009, pag. 14; EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, NJ 1998, 506 (Halford/Verenigd Koninkrijk); EHRM 25 september 2001, ECHR 2001/76, par. 57 (P.G. en J.H./Verenigd Koninkrijk).

Grondwet, artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ. In deze laatste artikelen wordt home als een van de bijzondere aspecten van privacy genoemd. Bij de toepassing van artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ wordt home in samenhang gezien met het algemeen recht op 'private life' of 'privacy'. In artikel 17 lid 2 Grondwet is het binnentreden van de woning tegen de wil van de bewoner grondwettelijk beschermd.<sup>107</sup>

### Communicatie

Het communicatieve aspect van het recht op privacy heeft betrekking op het ongestoord uitwisselen van informatie en ideeën met anderen. Het kan opgevat worden als het recht op geheimhouding van communicatie, waarbij niet van belang is van welk communicatiemiddel gebruik wordt gemaakt. Dit recht beschermt de communicatie via brief, telefoon, gesprek en computer.<sup>108</sup> Het heeft dus ook betrekking op het ongestoord kunnen voeren van (persoonlijke) telefoongesprekken door de werknemer of het kunnen verzenden of ontvangen van (persoonlijke) e-mails door de werknemer. Van de werknemer kan echter wel verlangd worden dat het privégebruik van communicatiemiddelen van de werkgever zoveel mogelijk beperkt wordt.<sup>109</sup> In het Copland-arrest en het arrest Silver e.a. heeft het EHRM de begrippen privéleven en correspondentie ruim geïnterpreteerd.<sup>110</sup> De uitbreiding van deze begrippen heeft ertoe geleid dat ook het inzien van e-mailberichten, post en telegrammen een inbreuk maakt op het recht op privacy van betrokkene. Bij de ruime interpretatie wordt rekening gehouden met voortschrijdende communicatietechnieken.<sup>111</sup> In 2017 heeft het EHRM wederom bevestigd dat e-mails die vanuit het werk verzonden zijn onder de bescherming van artikel 8 EVRM vallen.<sup>112</sup> Een belangrijk aspect van het recht op privacy is het recht op bescherming van vertrouwelijke communicatie. Vertrouwelijke communicatie omvat de communicatie via telefoon, brief en internet waarvan de inhoud niet bestemd is voor derden. Dit betekent dat ook de werknemer toegang moet hebben tot communicatiemiddelen, waarbij de werkgever de werknemer niet elke mogelijkheid tot communiceren mag ontfagen. Het personeel mag immers niet geïsoleerd worden van de buitenwereld.<sup>113</sup> Dat de geheimhouding van communicatie gewaarborgd moet worden, blijkt ook uit de hierna te bespreken jurisprudentie van

het HRC. Naleving van artikel 17 IVBPR betekent ook dat de integriteit en geheimhouding van correspondentie gegarandeerd is. In de jurisprudentie van HRC is onder meer in de zaak Pinkney v Canada een nadere interpretatie gegeven over privacy van correspondentie van gedetineerden.<sup>114</sup>

*'However, article 17 of the Covenant provides not only that 'No one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his correspondence', but also that 'Everyone has the right to the protection of law against such interference'.* Het HRC heeft hierbij uitdrukkelijk aangegeven dat beperkingen van correspondentie van gedetineerden neergelegd moeten zijn in voldoende specifieke wettelijke bepalingen. Ook in de zaak Angel Estrella v Uruguay heeft het HRC bepaald dat het gebruikelijk is dat de correspondentie van gedetineerden onderhevig is aan controle of zelfs censuur door de gevangenisautoriteiten, maar er moeten adequate juridische waarborgen aanwezig zijn tegen willekeurige toepassing van zulke maatregelen. Artikel 10 lid 1 IVBPR betreffende het recht van gedetineerden op een menswaardige behandeling brengt bovendien met zich mee dat zij in staat gesteld moeten worden om op regelmatige basis contact te onderhouden met familieleden en betrouwbare vrienden, door middel van zowel correspondentie als visites.<sup>115</sup> Dit houdt in dat ingevolge artikel 17 IVBPR de vertrouwelijkheid van correspondentie zowel rechtens als feitelijk beschermd moet worden. Het intercepteren c.q. onderscheppen van correspondentie is dus niet toegestaan.<sup>116</sup>

Ook het Inter-Amerikaans Hof is van oordeel dat communicatie onder de noemer van privacy valt en de geheimhouding gewaarborgd moet worden: *'As this Court has indicated previously, even though telephone conversations are not expressly mentioned in Article 11 of the Convention, they are a form of communication included within the sphere of the protection of privacy. Article 11 protects conversations using telephone lines installed in private homes or in offices, whether their content is related to the private affairs of the speakers, or to their business or professional activity... In brief, the protection of privacy is manifested in the right that individuals other than those conversing may not illegally obtain information on the content of the telephone conversations or other aspects inherent in the communication process, such as those mentioned'.*<sup>117</sup>

*'Nevertheless, as Article 11(2) of the Convention makes clear, the right to*

<sup>107</sup> Van der Helm 2009, pag. 18.

<sup>108</sup> Pool 2014, pag. 52.

<sup>109</sup> Vegter 2007, pag. 3.

<sup>110</sup> Pool 2014, pag. 58.

<sup>111</sup> De Vries 2013, pag. 146.

<sup>112</sup> EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/ Roemenië).

<sup>113</sup> Vermeulen 2007, pag. 535.

<sup>114</sup> HRC 29 oktober 1981 no. 027/1978 (Pinkney v Canada).

<sup>115</sup> Joseph & Castan 2013, pag. 536 en 547; Pinkney v Canada (27/78); Angel Estrella v Uruguay (74/80).

<sup>116</sup> De Vries 2013, pag. 158.

<sup>117</sup> Escher et al. v Brazil, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).



*privacy is not an absolute right and can be restricted by the States, provided interference is not abusive or arbitrary; to this end, it must be established by law, pursue a legitimate purpose and be necessary in a democratic society*'.<sup>118</sup>

*'Lastly, Article 11 of the Convention recognizes that every person has the right to respect for his honor, prohibits an illegal attack against honor and reputation, and imposes on the States the obligation to provide legal protection against such attacks. In general, the right to honor relates to self-esteem and self-worth, while reputation refers to the opinion that others have of a person*'.<sup>119</sup>

*'Taking into account that telephone interception can represent a serious interference in the private life of an individual, this measure must be based on a law that must be precise and indicate the corresponding clear and detailed rules*'.<sup>120</sup>

Het Inter-Amerikaans Hof heeft hierbij uitdrukkelijk bepaald dat de beperking neergelegd moet zijn in voldoende specifieke wettelijke bepalingen. Volgens vaste jurisprudentie van het EHRM blijkt dat communicatie via brieven door artikel 8 EVRM wordt beschermd. In de arresten *Silver & anderen*<sup>121</sup> en het *Szuluk*-arrest<sup>122</sup> heeft het EHRM bepaald dat het duidelijk is en terecht niet betwist dat controle op brieven van gedetineerden een inbreuk maakt op het door artikel 8 EVRM beschermde recht op respect voor de correspondentie van klagers. De voornoemde arresten hadden betrekking op de controle die uitgeoefend werd op de brieven van de gedetineerden. Privacy impliceert dat communicatie wordt beschermd tegen kennisname door derden, ongeacht op welke manier die plaatsvindt. Gelet op de ontwikkeling binnen de technologie dient ook de communicatie tussen het individu en computer te worden beschermd onder de noemer van communicatieve privacy.<sup>123</sup>

### Integriteit

De lichamelijke en geestelijke integriteit worden ook beschermd door het

118 *Escher et al. v Brazil*, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

119 *Escher et al. v Brazil*, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

120 *Escher et al. v Brazil*, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

121 EHRM 25 maart 1983, nr. 5947/72 (*Silver & anderen/Verenigd Koninkrijk*).

122 EHRM 2 september 2009, nr. 36936/05 (*Szuluk & anderen/Verenigd Koninkrijk*).

123 *Hendrickx* 1999, pag. 10-11.

recht op privéleven. Dit betekent dat medische onderzoeken en medische behandelingen, behalve in bijzondere omstandigheden, niet mogen plaatsvinden zonder toestemming van degene die het betreft.<sup>124</sup> Ook een lichte aantasting van de lichamelijke integriteit vormt volgens het EHRM een inmenging in het privéleven wanneer deze plaatsvindt tegen de wil van de betrokkene.<sup>125</sup> Het EHRM heeft ten aanzien van het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit bepaald dat het voeren van preventief beleid op het terrein van de volksgezondheid binnen de 'margin of appreciation' van de verdragsstaten valt.<sup>126</sup> Ook het HRC is van mening dat het ondergaan van een medische behandeling of medisch onderzoek tegen de wil of zonder toestemming van de betrokkene een inmenging oplevert in diens privéleven ex artikel 17 IVBPR. Elke inmenging in de privacy moet verantwoord geschieden. Voor het uitvoeren van een medisch onderzoek moet dus een verantwoordingsgrond worden aangeduid. Het ingrijpen in de fysische en psychische integriteit van het individu betekent een inmenging in de privacy. Dit heeft niet alleen betrekking op het feit dat zeer gevoelige informatie wordt verkregen bij het onderzoek, waarvan men in principe niet gerechtigd is deze aan derden kenbaar te maken, maar ook het feit dat het uitvoeren van medische handelingen een inmenging is in de fysische en psychische integriteit. Wanneer men over het lichaam van een ander beschikt zonder diens toestemming of zonder hem goed in te lichten, is dat niet alleen een aantasting van het privéleven, maar dreigt bovendien het gevaar van instrumentalisering of objectivering van de persoon in kwestie.<sup>127</sup> In vergelijking met andere gegevens over het privéleven geldt voor de medische gegevens een extra bescherming. Dit vanwege het feit dat het van eminent belang is dat medische gegevens vertrouwelijk behandeld worden en dat de geheimhouding gewaarborgd is.<sup>128</sup> Daarom is het van belang dat de privacy van het individu (de werknemer) in geval van ziekte goed gewaarborgd is. In bepaalde gevallen is het wenselijk dat werknemers een medisch onderzoek moeten ondergaan, hetzij bij de indiensttreding (medische keuring), hetzij tussentijds, bijvoorbeeld bij testen op alcohol- en drugsgebruik. Uiteraard grijpt dergelijk medisch onderzoek in op de privacy van de werknemer. De Hoge Raad heeft voor het eerst concreet in het *Hyatt*-arrest aangegeven dat een dergelijke inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemers on-

124 De Vries 2013, pag. 140.

125 EHRM 22 juli 2003, nr. 24209/94 (*Y.F./Turkije*); EHRM 16 juni 2005, nr. 61603/00 (*Storck/Duitsland*); EHRM 7 oktober 2008, nr. 35228/03 (*Bogunil/Portugal*).

126 EHRM 20 januari 2011, nr. 31322/07 (*Haas/Zwitserland*), bevestigd in EHRM 14 mei 2013, nr. 67810/10 (*Groos/Zwitserland*).

127 *Hamilton* 2004, pag. 2.

128 *Van der Helm* 2009, pag. 17.

der bepaalde omstandigheden is toegestaan. In voornoemd arrest werd de werknemer op staande voet ontslagen, nadat bij een drugstest sporen van cocaïne werden aangetroffen.<sup>129</sup> Onder welke omstandigheden een dergelijke inbreuk toegestaan is, wordt in hoofdstuk 5 besproken.

Het begrip privacy omvat ook aspecten van iemands persoonlijke identiteit, waaronder iemands fysieke en sociale identiteit.<sup>130</sup> Bijvoorbeeld iemands naam, afstamming en familierelaties, genderidentiteit, seksuele oriëntaties en etnische identiteit. Het EHRM heeft expliciet bepaald dat iemands genderidentiteit een fundamenteel onderdeel is van het privéleven en dat het recht om zichzelf als man of als vrouw te identificeren een van de basale aspecten vormt van de mogelijkheid tot zelfbeschikking.<sup>131</sup> Persoonlijke autonomie of zelfbeschikkingsautonomie vormt volgens het EHRM een leidend beginsel bij de interpretatie van artikel 8 EVRM. De beginselen van menselijke waardigheid en vrijheid brengen immers met zich mee dat het recht op persoonlijke ontwikkeling en de lichamelijke en morele integriteit van transseksuelen gewaarborgd dienen te worden.<sup>132</sup>

Het recht op privacy heeft ook betrekking op autonomie. Dit betekent het recht om met rust gelaten te worden: een ieder heeft het recht om zelf te bepalen hoe hij zijn leven inricht. Het streven naar ontwikkeling van unieke persoonlijkheid en levensstijl door iedere mens wordt erkend door autonomie.<sup>133</sup>

### *Informationele privacy*

De informationele privacy omvat het recht op selectieve openbaarmaking van gegevens. Het betreft het vergaren en verstrekken van gegevens door anderen, alsmede het reguleren en registreren ervan. In dit kader zal de bescherming van de gegevens een belangrijke rol spelen en dat is cruciaal voor dit onderzoek. Ook het inzage- en correctierecht van de persoon wiens persoonsgegevens worden geregistreerd maken deel uit van de informationele privacy.<sup>134</sup> Het aspect van informationele privacy wordt in de jurisprudentie onder 'private life' gebracht. Het registreren van de persoonsgegevens heeft nauw verband met de persoonlijke levenssfeer van

het individu. Onder omstandigheden zou de geregistreerde inzage moeten hebben in hetgeen is geregistreerd.<sup>135</sup> De bescherming van persoonsgegevens is volgens het EHRM van groot belang voor de uitoefening van het privacyrecht. Het EHRM hanteert een ruime interpretatie, waarbij handelingen als opslaan, gebruiken en verstrekken van persoonsgegevens allemaal onder de reikwijdte van dit begrip vallen.<sup>136</sup> Dit recht impliceert dat het individu het recht heeft om informatie betreffende het persoonlijke leven af te schermen van de buitenwereld. De methoden van informatieverzameling of informatieverstrekking kunnen een inbreuk impliceren op het recht op privacy van de werknemer. Bepaalde informatieverwervende of informatieverwerkende methoden hebben betrekking op of roepen vraagtekens op in verband met de menselijke waardigheid van de werknemer. Bijvoorbeeld het (onterecht) bespieden van de werknemer of het heimelijk toepassen van cameratoezicht op de werkplek kunnen afbreuk doen aan de waardigheid van de werknemer als individu.<sup>137</sup> Dit recht zal ook een rol spelen bij het opstellen en bijhouden van personeelsdossiers, alsmede het registreren van ziekteverzuim van de werknemer. De werkgever kan op grond van verschillende redenen de persoonsgegevens van zijn werknemers verwerken. Hij kan bijvoorbeeld de identiteit van de werknemer willen vaststellen teneinde te voorkomen dat illegale werknemers in dienst worden genomen. Verwerking van persoonsgegevens is ook van belang bij de uitbetaling van het loon, bij afdracht van loonheffingen of opbouw van pensioen.<sup>138</sup> Het betreft voornamelijk de verwerking van persoonsgegevens van de werknemer. Tijdens de arbeidsovereenkomst worden er allerlei gegevens door de werknemer verstrekt, verwerkt en opgeslagen. Van belang is om na te gaan op welke wijze de persoonsgegevens verwerkt, gebruikt en opgeslagen worden. Van eminent belang is dat met 'gevoelige gegevens' vertrouwelijk wordt omgegaan en dat de geheimhouding gewaarborgd is. De instanties die in aanraking komen met de persoonsgegevens van de werknemers moeten deze gegevens vertrouwelijk behandelen en de geheimhouding waarborgen. Ten eerste is het niet alleen de werkgever die te maken krijgt met de gegevens van de werknemer, maar ook andere instanties, zoals de ontslagcommissie, de bedrijfsgeneesheer, de arbeidsinspectie, de arbeidsbemiddelingsraad zijn betrokken bij de verwerking, het gebruik en de opslag van persoonsgegevens van de werknemer. De informationele

129 Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt).

130 De Vries 2013, pag. 133; EHRM 7 februari 2002, nr. 53176/99 (Mikulić/Kroatie).

131 EHRM (GK) 11 juli 2002, nr. 28957/95 (Christine Goodwin/Verenigd Koninkrijk); EHRM (GK) 11 juli 2002, nr. 25680/94 (I./Verenigd Koninkrijk); EHRM 12 juni 2003, nr. 35968/97 (Van Kück/Duitsland).

132 EHRM 12 juni 2003, nr. 35968/97 (Küchl/Oostenrijk); EHRM 8 januari 2009, nr. 29002/06 (Schlump/Zwitserland).

133 Pool 2014, pag. 53.

134 Verhey 1992, pag. 194-196; Nabben & Van de Luytgaarden 1996, pag. 43.

135 Van der Helm 2009, pag. 15.

136 Volgens het EHRM is deze interpretatie van het begrip 'privacy' in overeenstemming met het geldingsbereik van Verdrag nr. 108; EHRM 16 februari 2000, EHRC 2000/31, par. 65 (Amann/Zwitserland); EHRM 4 mei 2000, EHRC 2000/53, par. 43 (Rotaru/Roemenië).

137 Hendrickx 1999, pag. 8-9.

138 Vegter 2007, pag. 3.

privacy, waarbij gegevens verstrekt, opgeslagen en verwerkt worden, valt onder het algemene privacygrondrecht en moet voldoen aan de toetsingscriteria van artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM.

#### *Relationele privacy*

De relationele privacy betreft het recht op selectief contact, oftewel dat men zelf kan bepalen met wie men contact heeft en de relatie behoudt.<sup>139</sup> Dit recht is erkend door het EHRM en in verband gebracht met het recht op eerbiediging van het gezinsleven zoals opgenomen in het EVRM en het IVBPR. Bij relationele privacy moet men bijvoorbeeld denken aan de situatie waarbij een werknemer een affectieve relatie heeft met een collega. In beginsel zal de werkgever dit moeten accepteren, tenzij er sprake is van bijzondere omstandigheden. Er kan sprake zijn van een bijzondere omstandigheid indien werknemers elkaar in de hoedanigheid van hun functie moeten controleren of als dit uitdrukkelijk verboden is in het bedrijfsreglement of als er een situatie is van ondergeschiktheid. Indien hiervan sprake is, zal van de werknemer verwacht worden dat deze meewerkt aan een herplaatsing binnen de onderneming.<sup>140</sup>

#### *Reputatie*

Volgens het EHRM maakt iemands reputatie ook deel uit van het recht op privacy.<sup>141</sup> Dit houdt dus in dat negatief of kritisch geladen meningsuitingen, waardoor iemands reputatie wordt aangetast, een inbreuk kunnen impliceren op de door artikel 8 EVRM beschermde rechten.<sup>142</sup> Ook de publicatie van foto's kan een inmenging vormen in iemands privéleven, ook al wordt door die foto's de reputatie van betrokkene niet beschadigd. De bescherming van iemands afbeelding is door het EHRM aangemerkt als een essentieel onderdeel van diens persoonlijke ontwikkeling.<sup>143</sup>

Voor dit onderzoek over privacy in arbeidsrelaties zijn de dimensies van belang, waarin werkgevers niet alleen regelingen zullen treffen binnen de onderneming, maar ook handelend zullen optreden. Gekozen is voor die dimensies waarmee alle werkgevers te maken hebben. Daarom zijn de dimensies relationele privacy en reputatie in dit onderzoek buiten be-

schouwing gelaten. De dimensies die van belang zijn voor dit onderzoek zijn als volgt:

- De ruimtelijke privacy en het communicatieve aspect van privacy. Op de werkvloer heeft de werknemer een fysieke en geestelijke ruimte om zijn taak naar behoren uit te kunnen oefenen. Werkgevers mogen daarom niet zonder meer alle handelingen van werknemers monitoren of controleren, bijvoorbeeld door het plaatsen van camera's.
- In verband met het gebruik van internet, e-mail en social media hebben werknemers een zekere mate van vrijheid om tijdens werktijd persoonlijk te communiceren en dit moet door de werkgever gerespecteerd worden. Het privé communiceren tijdens werkuren is echter aan grenzen gebonden. Naar aanleiding van het bovenstaande kan de vraag gesteld worden of de werkgever het privé-gebruik van telecommunicatiemiddelen door de werknemer mag controleren. Controle van e-mail, internet en social media door de werkgever kan een inbreuk impliceren op de privacy van de werknemer. Daarom moet de werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoen wil hij gerechtvaardigd inbreuk maken op de privacy van de werknemer.
- De lichamelijke integriteit. Bij de indiensttreding of een eventuele langdurige ziekte van de werknemer kan de werkgever de werknemer naar een arts sturen voor een geneeskundig onderzoek. Ook kan de werknemer periodiek gekeurd worden op grond van uiteenlopende redenen, zoals de gezondheid van de gekeurde zelf, en/of de gezondheid en veiligheid van derden, of van het publiek. Deze onderzoeken betekenen een inbreuk op de lichamelijke integriteit van de werknemer. De lichamelijke integriteit valt ook onder de noemer van privacy. Derhalve moeten de medische onderzoeken voldoen aan de voorwaarden zoals vervat in de privacybepalingen.
- Informationele privacy. Tijdens de dienstbetrekking worden er veel persoonsgegevens van de werknemer verwerkt, geregistreerd en gebruikt. Deze gegevens heeft de werkgever nodig, bijvoorbeeld om te kunnen voldoen aan zijn loonbetalingsverplichting. Deze handelingen vallen onder het algemene privacygrondrecht en moeten daarom voldoen aan de voorwaarden zoals vervat in artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM.

<sup>139</sup> Verhey 1992, pag. 194.

<sup>140</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 434-435.

<sup>141</sup> EHRM 15 november 2007, nr. 12556/04 (Pfeifer/Oostenrijk).

<sup>142</sup> De Vries 2013, pag. 132.

<sup>143</sup> EHRM 15 november 2007, nr. 12556/04 (Pfeifer/Oostenrijk); EHRM 7 februari 2012, nrs. 40660/08 en 60641/08 (Von Hannover (nr. 2)/ Duitsland); EHRM 4 december 2012, nr. 51151/03 (Küchl/Oostenrijk).

### 3.3.2 Recht op bescherming persoonsgegevens

Het recht op bescherming van persoonsgegevens vertoont veel samenhang met het recht op privacy, maar heeft een zodanig eigen karakter en eigen inhoud verworven dat de bespreking in een aparte paragraaf noodzakelijk is. Door de snelle ontwikkelingen op het gebied van technologie en de opkomst van internet en social media is er sprake van een enorme groei aan wereldwijde informatiestromen. Dit brengt met zich mee dat het steeds moeilijker wordt om bescherming van persoonsgegevens te garanderen. Het waarborgen van de persoonsgegevensbescherming oftewel de informationele privacy is daarom van vitaal belang. Bescherming van persoonsgegevens is gebaseerd op de gedachte dat het individu beschermd dient te worden tegen gevaren van registratie door de overheid met behulp van nieuwe informatietechnologie. Deze bescherming werd vanaf het prille begin van gegevensverwerking in relatie gebracht met het recht op privacy. Vanuit het perspectief van de (klassieke) privacybescherming kan gegevensverwerking gezien worden als een vorm van overheidsbemoeienis die inbreuk maakt op het recht om met rust gelaten te worden. Nieuwenhuis schrijft wel dat bij verwerking van basale persoonsgegevens geen inbreuk op de privacy wordt gemaakt.<sup>144</sup> Inmiddels is het element van bemoeienis verschoven in de richting van beginselen van behoorlijke machtsoefening.<sup>145</sup> Peter Blok heeft in zijn dissertatie dit recht teruggebracht tot beginselen van behoorlijk gegevensbeheer.<sup>146</sup>

De ontwikkeling van privacy en gegevensverwerking hangt nauw samen met de invoering van de verzorgingsstaat en de daarmee gepaard gaande modernisering binnen de overheidsadministratie. De daarvoor benodigde gegevens dienen beschermd te worden, waarbij rekening dient te worden gehouden met de legitimiteit van het overheidshandelen in de democratische rechtsstaat en aan de waarborgfunctie van de Grondwet moet voldaan worden. Ook wordt vanaf de jaren negentig privacybescherming sterk gelinkt met veiligheid, waarbij de nadruk gelegd wordt op de (internationale) terrorismebestrijding.<sup>147</sup> Opslag van gegevens kan ook als doel hebben de bestrijding van terrorisme.

In het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal de werk-

gever ook de persoonsgegevens van haar werknemers verwerken. Bij de verwerking van persoonsgegevens door de werkgever kan de werkgever verschillende doelen nastreven, zoals het voldoen aan zijn loonbetalingsverplichting, ziektekostenverzekering, etc. Mijns inziens kunnen er ook andere doelen zijn voor databescherming die ideëel van aard zijn, te weten met de opslag van gegevens kan beoogd worden dat de werkgever een beter beleid uitstippelt, waardoor bijvoorbeeld meer mensen met een beperking ingezet kunnen worden. In dergelijke situaties is het noodzakelijk om de gegevens te noteren, maar ook dan moet aan de eisen van bescherming voldaan worden.

Kenmerkend voor persoonsgegevens is dat deze in de toekomst gebruikt kunnen worden bij beslissingen over betrokkene. De samenhang tussen persoonsgegeven en privéleven is tweeledig. In de eerste plaats heeft elke vorm van registratie van persoonsgegevens het doel om het leven van betrokkene te beïnvloeden. De beïnvloeding kan verschillen van het bekendmaken van de woonplaats aan de werkgever tot het informeren van toekomstige werkgevers of relaties over strafrechtelijk verleden en alles daartussenin. In de tweede plaats hebben vele van de over individuen geregistreerde persoonsgegevens betrekking op het privéleven van betrokkene, bijvoorbeeld registratie van medische gegevens, ras, geloofs- en politieke overtuigingen. Dergelijke registraties hebben een directe binding met het privéleven. Zij worden ook wel aangeduid met de term: gevoelige gegevens. Deze gegevens krijgen in het kader van de bescherming van persoonsinformatie de grootste aandacht.<sup>148</sup>

Uit het bovenstaande vloeit voort dat verwerking van elk persoonsgegeven, onder omstandigheden, een inbreuk kan maken op het privéleven. Of dat het geval is, is geheel afhankelijk van de omstandigheden en de context waarin de persoonsgegevens gebruikt worden.

#### Bescherming persoonsgegevens via AVRМ

Wat de bescherming van persoonsgegevens betreft, zijn er binnen het Inter-Amerikaans Hof geen relevante uitspraken gedaan. Aan de hand van het arrest van Escher et al. v Brazil zou wel gesteld kunnen worden dat de bescherming van persoonsgegevens onder de reikwijdte van artikel 11 AVRМ valt. Het Inter-Amerikaans Hof heeft namelijk in deze zaak geoordeeld dat *‘Hence, Article 11 applies to telephone conversations irrespective of their content and can even include both the technical operations designed to record this content by taping it and listening to it, or any other element of*

<sup>144</sup> Kranenborg 2007, pag. 111.

<sup>145</sup> Dommering 2010, pag. 83-99.

<sup>146</sup> P.H. Blok, *Het recht op privacy*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2002.

<sup>147</sup> Overkleeft-Verburg 2019, pag. 9.

<sup>148</sup> De Graaf 1977, pag. 158-160.

the communication process; for example, the destination or origin of the calls that are made, the identity of the speakers, the frequency, time and duration of the calls, aspects that can be verified without the need to record the content of the call by taping the conversation'.<sup>149</sup>

Dat blijkt ook uit de *Tristán Donoso v Panama* case, waarin het Inter-Amerikaans Hof als volgt heeft geoordeeld: *'Article 11 of the Convention sets forth that no one may be the object of arbitrary or abusive interference with his private life, including his family life, home, and correspondence. The Court has held that the sphere of privacy is characterized by being exempt from and immune to abusive and arbitrary invasion or attack by third parties or by the public authorities. Though telephone conversations are not expressly mentioned in Article 11 of the Convention, they are a type of communication, which, like correspondence, is included within the personal sphere protected by the right to privacy'*.<sup>150</sup>

Het Inter-American Juridical Committee heeft in het kader van de bescherming van persoonsgegevens een *'Proposed Statement of Principles for Privacy and Personal Data Protection in the Americas'* aangenomen. Het doel van de OAS-beginselen inzake privacy en bescherming van persoonsgegevens is het vaststellen van een kader voor de bescherming van persoonsgegevens van individuen en de informatieve zelfbeschikking. Lidstaten kunnen aan de hand van dit kader maatregelen treffen op het gebied van privacy en gegevensbescherming. Deze principes zijn van toepassing op de publieke en private sector.<sup>151</sup>

In het Statement is opgenomen wat onder persoonsgegevens verstaan moet worden, namelijk: *'personal data includes information that identifies, or can be reasonably be used to identify, a specific individual, whether directly or indirectly, in particular by reference to an identification number or to one or more factors specific to his or her physical, physiological, mental, economic, cultural or social identity. The term does not include information that does not identify (or cannot reasonably be used to identify) a particular individual'*.<sup>152</sup> *'Personal data should be collected only for lawful purposes and by fair and lawful means. Reasonable methods should be available to permit individuals whose personal data has been collected to seek access to that data and to request that the data controller amend,*

149 *Escher et al. v Brazil*, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

150 *Tristán Donoso v Panama*, Preliminary Objection, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 193 (Jan. 27, 2009).

151 [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc\\_474-15\\_rev2.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc_474-15_rev2.pdf) pag. 1-2.

152 [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc\\_474-15\\_rev2.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc_474-15_rev2.pdf) pag. 4.

*correct or delete that data.*<sup>153</sup> *If such access or correction needs to be restricted, the specific grounds for any such restrictions should be specified in accordance with domestic law'.*<sup>154</sup>

### Bescherming persoonsgegevens door het IVBPR

Met betrekking tot de bescherming van de persoonsgegevens is in General Comment no. 16 par. 10 opgenomen dat *'the gathering and holding of personal information on computers, databanks and other devices, whether by public authorities or private individuals or bodies, must be regulated by law'*. Daarnaast is eveneens bepaald dat *'in order to have the most effective protection of his private life, every individual should have the right to ascertain in an intelligible form, whether, and if so, what personal data is stored in automatic data files, and for what purposes. Every individual should also be able to ascertain which public authorities or private individuals or bodies control or may control their files. Every individual should also have the right to request rectification or elimination if the files contain incorrect personal data'*.<sup>155</sup> De staat dient ook erop toe te zien dat de persoonsgegevens niet door onbevoegden worden ontvangen en gebruikt. Ook moet deze ervoor zorgen dat de gegevens niet gebruikt worden voor doeleinden die niet verenigbaar zijn met het verdrag.<sup>156</sup> De zienswijze van het HRC is in lijn met de internationale regelgeving voor wat de bescherming van de opgenomen persoonsgegevens in geautomatiseerde databanken betreft.<sup>157</sup> Het HRC heeft in een slotbeschouwing van de analyse van de situatie in Frankrijk het volgende aangegeven:

*'...while acknowledging the important role played by the National Commission of Information Technology and Liberties in protecting the integrity and confidentiality of information concerning a person's private life against arbitrary or unlawful interference emanating from public authorities or private individuals or bodies, the Committee is concerned at the proliferation of different databases, and notes that according to reports received, the gathering, storage and use of sensitive personal data contain-*

153 [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc\\_474-15\\_rev2.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc_474-15_rev2.pdf) pag. 6.

154 [https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc\\_474-15\\_rev2.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc_474-15_rev2.pdf) pag 12-13.

155 General Comment no. 16 par. 10.

156 Van der Helm 2009, pag. 20-21 verwijzend naar General Comment no. 16, par. 10.

157 Van der Helm 2009, pag. 21; In par. 10 van General Comment no. 16 is opgenomen dat *'in order to have the most effective protection of his private life, every individual should have the right to ascertain in an intelligible form, whether, and if so, what personal data is stored in automatic data files, and for what purposes. Every individual should also be able to ascertain which public authorities or private individuals or bodies control or may control their files. If such files contain incorrect personal data or have been collected or processed contrary to the provisions of the law, every individual should have the right to request rectification or elimination'*.

*ed in databases such as EDVIGE and STIC pose concerns with regard to article 17 of the Covenant’.*<sup>158</sup>

Het HRC heeft in het kader van bescherming van persoonsgegevens zijn bezorgdheid geuit over de ruime bevoegdheden inzake het toezicht op elektronische communicatie ter bestrijding van het terrorisme. Het HRC heeft hierbij de volgende aanbeveling gedaan:

*‘...State party should take all appropriate measures to ensure that the gathering, storage and use of personal data not be subject to any abuse, not be used for purposes contrary to the Covenant, and be consistent with obligations under article 17 of the Covenant. To that effect, the State party should guarantee that the processing and gathering of information be subject to review and supervision by an independent body with the necessary guarantees of impartiality and effectiveness’.*<sup>159</sup>

### Bescherming persoonsgegevens op basis van het EVRM

De bescherming van informationele privacy valt ook binnen de werkingssfeer van artikel 8 EVRM.<sup>160</sup> Teneinde de informationele privacy nader te waarborgen werd in 1981 binnen de Raad van Europa een apart verdrag gesloten: het Verdrag van Straatsburg.<sup>161</sup> In de Europese rechtsorde hebben privacybescherming en de bescherming van persoonsgegevens een zelfstandig te benoemen karakter. Het gegevensbeschermingsrecht is binnen Europa ontwikkeld met een privacybril op. Het EHRM heeft tal van uitspraken gedaan met betrekking tot persoonsgegevens, waarbij een verband wordt gelegd met artikel 8 EVRM. Eind jaren tachtig werd de eerste uitspraak gedaan door het EHRM wat persoonsgegevens aangaat. Het EHRM oordeelde dat het opslaan door de politie van gegevens die betrekking hebben op het privéleven het recht tot eerbiediging van het privéleven raakt.<sup>162</sup> Hiermee sluit het EHRM aan bij de ruime interpretatie van het begrip ‘privéleven’ en de ruime bescherming die het Verdrag van Straatsburg uit 1981 beoogt te bieden. Sindsdien werkt het EHRM met de categorie ‘gegevens die het privéleven raken’. Met betrekking tot de zogenaamde ‘privacygevoelige’ gegevens werd door het EHRM aan bedoelde persoonsgegevens

zelfs een aparte bescherming toegekend.<sup>163</sup> Een voorbeeld daarvan is in de zaak *Leander v Zweden* van 1987 waarin iemand toegang tot persoonsgegevens in handen van de overheid werd geweigerd. Het EHRM oordeelde dat er zonder meer sprake was van toepasselijkheid van artikel 8 EVRM, omdat er onbetwist sprake was van gegevens betreffende het privéleven van de heer Leander.<sup>164</sup> Tien jaar na de bovengenoemde uitspraak werd in de zaak *Z. v Finland* artikel 8 EVRM in verband gebracht met het Verdrag van Straatsburg door het EHRM. Het EHRM overwoog dat het bekendmaken van medische gegevens en de naam van de mevrouw Z. een ongerechtvaardigde inbreuk maakte op haar recht op bescherming van het privéleven. Het Hof verwees hierbij naar het Verdrag van Straatsburg.<sup>165</sup> Middels dit verdrag werd duidelijk dat er een apart rechtsgebied begon te ontstaan over de bescherming van persoonsgegevens. Na de uitspraak van *Z. v Finland* werd het Verdrag van Straatsburg steeds meegenomen in de argumentatie van het EHRM. Hiermede werd het begrip privéleven steeds ruimer uitgelegd door het EHRM. Het Hof heeft het recht zoals verankerd in artikel 8 EVRM verder ontwikkeld tot een zelfbeschikkingsrecht, waarbij ook de bescherming van persoonsgegevens wordt betrokken.<sup>166</sup> Het begrip persoonsgegevens wordt ruim geïnterpreteerd door het Hof. In de zaak *S. en Marper v Koninkrijk* oordeelde het EHRM over het opslaan van DNA-materiaal, DNA-profielen en vingerafdrukken door de Britse overheid in het kader van een strafrechtelijke procedure. Het Hof heeft met betrekking tot de opslag van DNA-gegevens als volgt geoordeeld: *‘The court recalls that the concept of private life is a broad term not susceptible to exhaustive definition. It covers the physical and psychological integrity of a person. It can therefore embrace multiple aspects of the person’s physical and social identity. Elements such as, for example, gender identification, name and sexual orientation and sexual life fall within the personal sphere protected by article 8. Beyond a person’s name, his or her private and family life may include other means of personal identification and of linking to a family. Information about the person’s health is an important element of private life. The Court furthermore considers that an individual’s ethnic identity must be regarded as another such element (see in particular article 6 of the Data Protection Convention quoted in paragraph 41 above, which lists personal data revealing racial origin as special category of data along with other*

<sup>158</sup>(2008) UN doc CCPR/C/FRA/CO/4; see also Concluding Observations on Spain (2009) UN doc CCPR/C/ESP/CO/5, par. 11; Joseph & Castan 2013, pag. 560.

<sup>159</sup> (2009) UN doc CCPR/C/SWE/CO/6; Joseph & Castan 2013, pag. 548.

<sup>160</sup> Van der Jagt 2013, pag. 164.

<sup>161</sup> Verdrag tot bescherming van personen met betrekking tot de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, Raad van Europa, 28 januari 1981, *Trb.* 1988, 7.

<sup>162</sup> EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116 (*Leander/Zweden*).

<sup>163</sup> Kranenborg 2007, pag. 115.

<sup>164</sup> Kranenborg 2007, pag. 115.

<sup>165</sup> EHRM 25 februari 1997, ECHR 1997-I, p. 323, NJ 1999, 516 (*Z./Finland*).

<sup>166</sup> Dommering 2009, pag. 84.

*sensitive information about an individual*).<sup>167</sup> In de zaak Rotaru v Roemenië heeft het EHRM geoordeeld dat uit de opgeslagen informatie gevoelige gegevens van een individu afgeleid kon worden, te weten gegevens over de gezondheid en etnische afkomst. Het bewaren van deze gegevens zonder toestemming van betrokkene vormden daarom een inbreuk op het recht op privacy die niet kon worden gerechtvaardigd.<sup>168</sup> Het recht op informationele privacy kent een sterk casuïstische benadering. De beoordeling of er sprake is van inbreuk op artikel 8 EVRM bij de gegevensverwerking is afhankelijk van de aard van de vastgelegde gegevens. Inmiddels is vastgesteld dat politieregistraties, medische gegevens en geslachtsaanduidingen in verband met transseksualiteit onder de werkingssfeer van artikel 8 EVRM vallen. Het Hof leidt uit artikel 8 EVRM niet een onbeperkt recht op inzage in zijn dossier/persoonsgegevens af. Zo hangt het inzagerecht nauw samen met de toestemming van degenen van wie de gegevens afkomstig zijn. In dit kader rust op de verdragsstaat de verplichting om ervoor zorg te dragen dat de belangen van betrokkene gewaarborgd worden. Dit kan verwezenlijkt worden door een onafhankelijke instantie in het leven te roepen die beslist over de inzageverzoeken.<sup>169</sup>

Wat de bescherming van persoonsgegevens betreft, is binnen de jurisprudentie van het EVRM een duidelijke ontwikkeling te constateren. Het EHRM heeft daarbij steeds een verband gelegd met het privéleven, waarbij het Hof het begrip 'privéleven' steeds ruimer interpreteert. Het EHRM maakt daarbij gebruik van een aantal aanknopingspunten, die alleen of in combinatie met elkaar onder de noemer van artikel 8 EVRM kunnen vallen. In de eerste plaats moet het gaan om privacygevoelige gegevens, dus hierbij is het karakter van de gegevens zelf van belang. Voor zover de overheid gebruikmaakt van privacygevoelige gegevens is artikel 8 EVRM van toepassing en is er eveneens sprake van inbreuk op artikel 8 EVRM. Dit is trouwens ook bevestigd in de eerste uitspraken van het EHRM.<sup>170</sup> Het tweede aanknopingspunt behelst de manier waarop de gegevens zijn verkregen. Indien het gaat om het af luisteren van iemand door heimelijk af luisterapparatuur te plaatsen in zijn woning, dan is artikel 8 EVRM van toepassing. Indien het gaat om vastleggen van persoonsgegevens in het publieke domein, dan moet volgens het EHRM gekeken worden naar de redelijke

privacyverwachting. En het laatste aanknopingspunt betreft de vervolghandelingen van de overheid. Artikel 8 EVRM wordt van toepassing verklaard indien persoonsgegevens systematisch worden opgeslagen en de opslag de betrokken persoon als onderwerp heeft. Voor overige vervolghandelingen maakt het EHRM gebruik van het criterium van redelijke verwachting van wat de overheid met de gegevens zal doen.<sup>171</sup>

### Bescherming persoonsgegevens in Suriname

Suriname kent geen specifieke wetgeving met betrekking tot persoonsgegevens, evenmin bestaat een omschrijving van het begrip persoonsgegevens. In de Memorie van Toelichting van de nieuwe arbeidswetten, te weten de Arbeidsbemiddelingswet 2017<sup>172</sup> en Wet Ter Beschikking Stellen van arbeidskrachten door Intermediairs,<sup>173</sup> is echter een omschrijving te vinden van de verwerking van persoonsgegevens. '*Onder verwerking van persoonsgegevens ingevolge artikel 1 lid 3 van ILO Conventie No. 181*<sup>174</sup> wordt verstaan: het verzamelen, opslaan, samenvoegen, doorgeven of elk ander gebruik van informatie dat verband houdt met een werknemer van wie de identiteit is vastgesteld of is vast te stellen'.<sup>175</sup> Deze omschrijving sluit immers aan bij de ILO Code of Practice: *Protection of workers' personal data*.<sup>176</sup>

Uit het bovenstaande blijkt dat de Surinaamse invulling van het begrip 'verwerking van persoonsgegevens' in overeenstemming is met de definitie uit het ILO-verdrag. Deze invulling heeft een ruime strekking: '*elk ander gebruik*'. Ook de bepaling uit de Avg gaat uit van een ruime strek-

171 Kranenborg 2007, pag. 118-121; EHRM 6 september 1978, nr. 5029/71 (Klass/Duitsland); EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116 (Leander/Zweden).

172 Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67.

([http://www.dna.sr/media/192234/sb\\_2017\\_no\\_67\\_arbeidsbemiddelingswet.pdf](http://www.dna.sr/media/192234/sb_2017_no_67_arbeidsbemiddelingswet.pdf))

173 Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 nr. 42. (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105458/128960/F-242557495/SUR105458.pdf>).

174 De ILO Convention No. 181 betreffende het bevorderen van particuliere arbeidsbemiddeling is door Suriname op 12 april 2006 geratificeerd. Ter implementatie hiervan heeft het Ministerie van Arbeid de wet voorbereid.

175 MvT Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 nr. 42, pag. 37; MvT Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67, pag. 41.

176 Ter waarborging van de bescherming van persoonsgegevens in arbeidsverhouding is door de ILO de gedragscode geformuleerd. Deze gedragscode is juridisch niet bindend, doch een aanbeveling die de overheid als leidraad kan gebruiken bij het maken van beleid op het gebied van bescherming van persoonsgegevens. In artikel 3.1. van de ILO Code of Practice: *protection of workers' personal data* is opgenomen dat *the term 'personal data' means any information related to an identified or identifiable worker*. Artikel 3.2. bepaalt dat *the term 'processing' includes the collection, storage, combination, communication or any other use of personal data*.

167 EHRM 4 december 2008, nrs. 30562/04 en nr. 30566/04 (S. en Marper/Verenigd Koninkrijk).

168 EHRM 4 mei 2000, nr. 28451/95 (Rotaru/Roemenië).

169 Overkleeft- Verbrug 2000, pag. 165; EHRM 7 juli 1989, NJ 1991, 659 m.nt. EJD (Gaskin).

170 EHRM 6 september 1978, nr. 5029/71 (Klass/Duitsland); EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116 (Leander/Zweden).



king. In artikel 4 lid 2 Avg is immers opgenomen wat onder verwerking verstaan moet worden: *‘een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedures, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens’*. Volgens deze omschrijving houdt verwerking dus in wat met de persoonsgegevens kan gebeuren. Het betreft het hele proces dat een persoonsgegeven doormaakt vanaf het moment van de verzameling van de gegevens tot en met het moment van vernietiging.<sup>177</sup> De automatische en niet-automatische verwerking van persoonsgegevens kunnen ook binnen de reikwijdte van artikel 8 EVRM vallen, indien er sprake is van een inmenging in het privéleven. Niet bij alle verwerkingen van persoonsgegevens is er echter sprake van inmenging in het privéleven van de betrokkene. Indien er geen sprake is van een dergelijke inmenging, dan genieten deze gegevensverwerkingen geen bescherming krachtens artikel 8 EVRM.<sup>178</sup>

Verder blijkt dat men ook in Suriname ervan uitgaat dat de bescherming van persoonsgegevens onder het ‘privéleven’ valt. In dit kader kan verwezen worden naar de Memorie van Toelichting van het Ontwerp-BW. In artikel 23b Ontwerp-BW is opgenomen dat aan de openbaarheid van akten van de Burgerlijke Stand ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer enige beperkingen zijn gesteld.<sup>179</sup>

Gelet op het feit dat Suriname het privacyrecht erkent en dit recht ruim interpreteert (zie § 3.3.1), wordt in dit onderzoek het privacybegrip ruim geïnterpreteerd, waarbij ook de bescherming van persoonsgegevens onder dit begrip valt. Doorslaggevend voor het verband met het privéleven is dat de gegevens betrekking hebben op een geïndividualiseerde of te individualiseren persoon: indien zulks niet het geval is, valt moeilijk te constateren dat de gegevens van belang zijn voor het privéleven van een persoon.

### 3.4 Verplichtingen staat om het recht op privacy te waarborgen

Naast de negatieve verplichting om individuen te beschermen tegen arbi-

traire inmenging door de staat kunnen er uit de verdragsbepalingen ook positieve verplichtingen voortvloeien voor de staat. Het leerstuk van positieve verplichtingen vereist in dit verband een actief optreden van de staat teneinde te waarborgen dat het individu het recht op privacy effectief kan uitoefenen. Het treffen van wettelijke en andere maatregelen kan in dit kader van de staat vereist worden, opdat individuen beschermd worden tegen inbreuken op dit recht.<sup>180</sup> Deze paragraaf gaat daarom over verplichtingen die voortvloeien uit internationale verdragen voor de staat om het recht op privacy te waarborgen.

#### Verplichtingen ingevolge het IVBPR

Artikel 2 IVBPR bepaalt dat staten de plicht hebben de in het Verdrag erkende rechten te verzekeren, zonder onderscheid van welke aard dan ook. In artikel 17 van IVBPR is het recht op privacy opgenomen; dit luidt als volgt:

1. *No one shall be subjected to arbitrary or unlawful interference with his privacy, family, home or correspondence, nor to unlawful attacks on his honour and reputation.*
2. *Everyone has the right to the protection of the law against such interference or attacks.*

Naast de onthoudingsplicht kent artikel 17 IVBPR ook de verplichting tot actief handelen van de staat. In het tweede lid is namelijk bepaald dat ‘een ieder recht heeft op bescherming door de wet’ tegen een aantasting of inmenging zoals bedoeld in het eerste lid. Het HRC schrijft dat, alhoewel het aannemelijk is dat de wettelijke bescherming zich ook uitstrekt tot medeburgers, de bevestiging daarvan niet duidelijk is af te leiden uit de verdragsgeschiedenis. Het HRC is wel van oordeel dat er een belangrijke taak weggelegd is voor de wetgever. Volgens het HRC biedt artikel 17 bescherming tegen alle in deze bepaling genoemde inmengingen of aantastingen: *‘Whether they emanate from State authorities or from natural or legal persons’*.<sup>181</sup> Artikel 17 IVBPR beschermt dus niet alleen tegen inbreuken door de overheid, maar ook door derden, zowel natuurlijke als rechtspersonen. De staat moet hierbij een actieve bijdrage leveren.<sup>182</sup> Verdragsstaten

<sup>180</sup> Van der Helm 2009, pag. 19.

<sup>181</sup> General Comment no. 16.

<sup>182</sup> Het Comité heeft namelijk het volgende hieromtrent bepaald: *‘the obligations imposed by this article require the State to adopt legislative and other measures to give effect to the prohibition against such interferences and attacks as well to the protection of this right’*.

<sup>177</sup> Kranenborg en Verhey 2018, pag. 111.

<sup>178</sup> Van der Jagt 2013, pag. 183.

<sup>179</sup> <http://www.sivis-suriname.org/?&item=6> geraadpleegd op 16 december 2016.



moeten erop toezien c.q. verzekeren dat door middel van wetgeving en andere maatregelen de genoemde rechten ook daadwerkelijk beschermd worden.<sup>183</sup> De staat moet in deze een vooraanstaande rol vervullen. Wetgeving moet bescherming bieden tegen inbreuken van medeburgers: *'States parties are under a duty themselves not to engage in interferences inconsistent with article 17 of the Covenant and to provide the legislative framework prohibiting such acts by natural or legal person'*.<sup>184</sup> Het HRC heeft bijvoorbeeld aan Jamaica gevraagd om duidelijke wetgeving in het leven te roepen met betrekking tot het af luisteren. (*'to adopt precise legislation governing the administration of wire-tapping'*).<sup>185</sup>

Op grond van het bovenstaande rust op Suriname de verplichting om een wettelijke regeling te treffen ter bescherming van het recht op privacy. Deze opvatting is gegrond op General Comment no. 16. Deze handelingen zijn in bepaalde gevallen noodzakelijk voor de bescherming van het recht op privacy, zodat het effectief uitgeoefend kan worden. Kortom: de positieve plicht is gericht op actieve en doeltreffende bescherming van de burger in zijn persoonlijke levenssfeer.<sup>186</sup>

Omtrent de registratie van persoonsgegevens heeft het HRC uitdrukkelijk bepaald dat het verzamelen en bewaren van persoonsgegevens door publieke of private personen gereguleerd moet zijn door de 'wetgever'.<sup>187</sup> De wetgeving moet effectieve bescherming bieden aan betrokkene. Zulks is mogelijk als men aan betrokkene bepaalde rechten toekent. De effectieve waarborging moet ook bestaan uit het bieden van rechtsbescherming aan personen tegen inbreuken of het toezien op naleving van de privacyregels.<sup>188</sup>

Uit het voorgaande blijkt dat artikel 17 IVBPR duidelijk aanknopingspunten biedt voor wettelijke regelingen.<sup>189</sup> Het HRC heeft aangegeven dat ter garandering van het recht op privacy de staat wettelijke en andere maatregelen moet treffen. De staat dient in de rapportage informatie te verschaffen over de organen die belast zijn met de naleving van de beperkingsvoorwaarden. Verder moet in de rapportage ook aangegeven worden welke

rechtsmiddelen ten dienste zijn van de burgers bij eventuele inbreuken.<sup>190</sup> In het IVBPR-rapport Suriname 2013 is opgenomen dat dit recht door verschillende nationale wetten gegarandeerd wordt, namelijk artikel 17 van de Grondwet, het Burgerlijk Wetboek en de artikelen 186, 435, 320 t/m 325 van het Wetboek van Strafrecht. Op grond van het Burgerlijk Wetboek kunnen acties ondernomen worden indien er inbreuk plaatsvindt op het privacyrecht. In het civiel recht zal dan een vordering ingesteld kunnen worden bij de civiele rechter.<sup>191</sup> Het Comité heeft zich in verschillende 'Concluding observations'<sup>192</sup> uitgelaten over Suriname (van 4 mei 2004 en 3 december 2015), waarbij het nadrukkelijk verwijst naar de recommendations (aanbevelingen) in de case Baboeram-Adhin e.a. v Suriname. In de Concluding observations van 2015 heeft het Comité in par. 22 bepaald dat 'The Committee urges the State party to repeal the Amnesty Act'. Hierbij verwijst zij naar haar eerdere aanbevelingen (CCPR/CO/80/SUR, para. 7). Met betrekking tot de case Baboeram-Adhin et al. v Suriname heeft het Comité aanbevelingen gedaan. In de observations heeft het Comité voorts aangegeven dat *'the State party should establish a specific procedure for ensuring full compliance with the Views adopted by the Committee under the Optional Protocol'*. Hierbij verwijst het Comité eveneens naar General Comment No. 31 (2004) on the nature of the general legal obligation imposed on States parties to the Covenant.<sup>193</sup>

### Verplichtingen ingevolge het AVRМ

In artikel 11 AVRМ is opgenomen dat niemand onderworpen mag worden aan willekeurige of 'abusive interference' in zijn privéleven. Lid 2 bepaalt dat iedereen recht heeft op bescherming door de wet tegen dergelijke inmenging of aantasting. In artikel 1 en 2 AVRМ is de plicht van de staten opgenomen om de rechten die in het verdrag erkend zijn, zonder onderscheid, te verzekeren. Artikel 2 AVRМ bepaalt uitdrukkelijk dat de verdragsstaten, in overeenstemming met hun grondwettelijke procedures en de bepalingen van het verdrag, die wettelijke of andere maatregelen moeten goedkeuren die noodzakelijk zijn om de rechten of vrijheden voortvloeiende uit het verdrag te effectueren.

Op grond van de bovenstaande artikelen en de zienswijze van het In-

183 De Vries 2013, pag. 153.

184 General Comment no. 16, par. 9.

185 (1995)UN doc CCPR/C/79/Add.54; Joseph & Castan 2013, pag. 536.

186 Overkleef-Verburg 2000, pag. 161.

187 General Comment no. 16, par. 10; Nowak 1993, pag. 292; Van der Helm 2009, pag 20-21.

188 General Comment no. 16, par. 6.

189 Verhey 1992, pag. 224-225.

190 Van der Helm 2009, pag. 19.

191 Bupo Rapportage Suriname 2013.

192 Staten moeten een landenrapport uitbrengen. Dit rapport wordt door het HRC onderzocht en voorzien van commentaar. Vervolgens wordt het besproken met de lidstaat, waarna dit proces eindigt in Concluding Observations (Joseph & Castan 2013, pag. 15 en 16).

193 Concluding observations on the third periodic report of Suriname, CCPR/SUR/CO/3, 3 december 2015 pag. 2 - 4.

ter-Amerikaans Hof is het aannemelijk dat er een belangrijke taak weggelegd is voor de wetgever wat de bescherming van het recht op privacy betreft. Tot hoever deze verplichting reikt, is echter onduidelijk.

In de zaak *Velasquez v Rodriguez*<sup>194</sup> heeft het Inter-Amerikaans Hof geoordeeld omtrent de positieve verplichtingen voortvloeiende uit het AVR-verdrag: *'an illegal act which violates human rights and which is initially not directly imputable to a State (for example, because it is the act of a private person or because the person responsible has not been identified) can lead to international responsibility of the State, not because of the act itself, but because of the of due diligence to prevent the violation or to respond to it as required by the Convention'*. Uit deze zaak blijkt dat de lidstaten de nodige maatregelen dienen te treffen ter waarborging en bescherming van mensenrechten en van bestraffing van mensenrechtenschendingen.<sup>195</sup>

In de zaak *María Elena Morales de Sierra v Guatemala* heeft het IACHR als volgt geoordeeld: *'the purpose of the guarantee against arbitrariness is to ensure that any regulation (or other measure) of this type is consistent with the provisions and objectives of the Convention and reasonable under the circumstances'*.<sup>196</sup> *In cases relating to the right established in Article 11 of the Convention, the Commission has established that the State has a special obligation to prevent "arbitrary or abusive" interferences.*<sup>197</sup> *The IACHR has stated that protecting the individual from any arbitrary interference by public officials requires the State to adopt all necessary legislation in order to ensure this provision's effectiveness*.<sup>198</sup>

Ook in de zaak *Escher et al. v Brazil* heeft het Inter-Amerikaans Hof geoordeeld omtrent de positieve verplichtingen: *'Lastly, Article 11 of the Convention recognizes that every person has the right to respect for his honor, prohibits an illegal attack against honor and reputation, and imposes on the States the obligation to provide legal protection against such attacks. In general, the right to honor relates to self-esteem and self-worth, while reputation refers to the opinion that others have of a person'*.<sup>199</sup>

194 Joseph & Castan 2013, pag. 42; Merits; 29 July 1988; Series C No 4.

195 Joseph & Castan 2013, pag. 43.

196 IACHR, *María Elena Morales de Sierra v Guatemala*, Report No. 4/01, Case 11.625, January 19, 2001, paragraph 47, *See Human Rights Committee, Toonen v Australia*, Comm. No. 488/1992, paragraph 8.3, citing, General Comment no. 16[32] on Article 17 (of ICCPR), Doc. CCPR/C/21/Rev. 1 (May 19, 1989).

197 IACHR, *X and Y v Argentina*, Report No. 38/96, case 10.506, October 15, 1996, paragraph 92.

198 IACHR, *X and Y v Argentina*, Report No. 38/96, case 10.506, October 15, 1996, paragraph 91.

199 *Escher et al. v Brazil*, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

### Verplichtingen ingevolge het EVRM

Met betrekking tot het EVRM zijn een aantal positieve verplichtingen geconcretiseerd in de jurisprudentie.<sup>200</sup> Volgens het EHRM kunnen de grenzen van de positieve verplichtingen niet concreet vastgesteld worden.<sup>201</sup> Bij het bepalen van de positieve verplichting maakt dit verdrag gebruik van een *fair balance-toets*. Dat betekent dat er een belangenafweging plaatsvindt die vergelijkbaar is met de belangenafweging bij negatieve verplichtingen.<sup>202</sup> De belangen van het individu worden afgewogen tegen de belangen van de samenleving en van anderen. Via de band van de positieve verplichtingen kunnen eveneens effecten gesorteerd worden in horizontale rechtsverhoudingen.<sup>203</sup> Het *Marckx*-arrest is een van de arresten waarin het EHRM de leer van positieve verplichtingen heeft aanvaard.<sup>204</sup> Uit dit arrest kan geconcludeerd worden dat het negatief geformuleerde artikel 8 EVRM actief overheidsoptreden kan vereisen. Sinds het *Marckx*-arrest heeft het EHRM in artikel 8 EVRM verschillende positieve verplichtingen afgeleid.<sup>205</sup> In de zaak *X&Y v Nederland* heeft het EHRM erkend dat het leerstuk van de positieve verplichtingen niet alleen in verticale relaties een rol speelt, maar staten ook verplicht om burgers te beschermen tegen schending van artikel 8 EVRM door andere burgers. Voorts overwoog het EHRM dat het in beginsel tot de beoordelingsvrijheid van de staat behoort om te beslissen hoe hij zijn burgers tegen elkaar beschermt. Het EHRM oordeelde niet of het inbreukmakend gedrag in het licht van artikel 8 EVRM gerechtvaardigd was, maar onderzocht of Nederland aan zijn positieve verplichtingen had voldaan. Het EHRM voerde in dit kader een *fair balance-toets* (een belangenafweging) uit. Volgens het EHRM woog het individuele belang van de verkrachte bij bescherming van haar recht op respect voor het privéleven, namelijk de vervolging van de verkrachter, zwaarder dan het algemeen belang om verkrachting als klachtdelict te handhaven in de wet. Het EHRM was van oordeel dat Nederland artikel 8 EVRM had geschonden.<sup>206</sup> Ook in de zaak *Osman v UK* heeft het EHRM geoordeeld dat de staat zijn verplichtingen niet behoorlijk is nagekomen: *'... that the authorities did not do all that could be reasonably expected of them to avoid a real and immediate risk to life of which they have or ought to have knowledge'*.<sup>207</sup>

200 Verhey 1992, pag. 230.

201 Overkleeft-Verburg 2000, pag. 161.

202 Overkleeft-Verburg 2000, pag. 161; Van der Helm 2009, pag. 20.

203 Van der Jagt 2013, pag. 164.

204 EHRM 13 juni 1979, nr. 6833/74 (*Marckx/Belgie*).

205 Pool 2014, pag. 74.

206 Pool 2014, pag. 75; EHRM 26 maart 1985, nr. 8978/80 (*X&Y/Nederland*).

207 Joseph & Castan 2013, pag. 43; EHRM 28 oktober 1998, reported in (2000) 29 European Hu-

Afhankelijk van het specifieke aspect van het recht op privacy zal de aard van de positieve verplichting bepaald worden. Aan de staat komt een ruime beoordelingsruimte toe bij het treffen van maatregelen indien er een positieve verplichting bestaat bij het recht op privacy. Deze ruime beoordelingsruimte bestaat ook, omdat het begrip privacy geen vastomlijnde reikwijdte kent.<sup>208</sup> Indien het betrekking heeft op fundamentele principes en essentiële aspecten van het recht op privacy dan zou de beoordelingsruimte beperkter zijn.<sup>209</sup> Volgens Van der Helm vloeit uit artikel 8 EVRM een positieve verplichting voort voor de staat om een effectieve wettelijke regeling te treffen voor de bescherming van persoonsgegevens en in het bijzonder de medische gegevens. Een andere positieve verplichting heeft betrekking op de mogelijkheid om kennis te nemen van de opgeslagen gegevens. Indien de mogelijkheid daartoe niet bestaat en er ook geen instantie aanwezig is die hierover kan beslissen dan heeft de staat de positieve verplichting van artikel 8 EVRM geschonden. Dit heeft het Europees Hof in bepaalde gevallen geoordeeld.<sup>210</sup>

Een belangrijk arrest in dit kader is het Köpke-arrest<sup>211</sup>, waarin de verdragsstaat Duitsland nalatig is geweest in de beslechting van een arbeidsrechtelijk conflict waarin inbreukmakend heimelijk cameratoezicht aan de orde was. Het EHRM overwoog als volgt: *'The boundary between the State's positive and negative obligations under Article does not lend itself to precise definition. In both contexts regard must be had to the fair balance that has to be struck between the competing interests- which may include competing private and public interests or Convention rights – and in both contexts the State enjoys a certain margin of appreciation (...). The Court has found however, that in certain circumstances, the State's positive obligation under Article 8 is only adequately complied with if the State safeguards respect to private life in the relations of individuals between themselves by legislative provisions providing a framework for reconciling the various interests which compete for protection in the relevant context'*. Volgens het EHRM is Köpkes recht op respect voor het privéleven voldoende beschermd door de Duitse rechtspraak. Het EHRM overwoog dat de Duitse rechters er oog voor hebben dat het cameratoezicht het minst ingrijpen-

de middel is geweest waarmee de werkgever in casu kon bewijzen dat de werknemer eigendommen van de werkgever had gestolen. Het EHRM was van oordeel dat niets erop wees dat Duitsland binnen zijn margin of appreciation geen goede belangenafweging heeft gemaakt tussen het private belang van de werkgever en de werknemer en het publieke belang van behoorlijke rechtspraak. Uit dit arrest kan geconcludeerd worden dat de nationale rechter die de gerechtvaardigdheid van inbreukmakend heimelijk cameratoezicht door een werkgever moet beoordelen, de positieve verplichtingen die op een verdragsstaat rusten, vervuld acht als de staat in de belangenafweging tussen de werknemer en werkgever aandacht heeft voor de grondslag waarop het heimelijk cameratoezicht is gebaseerd en voor de proportionaliteit en subsidiariteit van het cameratoezicht.

Kortom: bij de beoordeling van schendingen van positieve verplichtingen onderzoekt het EHRM in beginsel niet of het overheidsgedrag inbreuk maakt op grondrechten, maar gaat het na of een overheidsorgaan door het nalaten van een handeling een verdragsverplichting heeft geschonden.<sup>212</sup>

Uit het bovenstaande kan afgeleid worden dat krachtens artikel 17 IVB-PR en artikel 11 AVRMSuriname wettelijke en andere maatregelen moet treffen ter garanderen van de bescherming van het recht op privacy. In dit kader moet de staat ook effectieve wettelijke regelingen treffen voor de bescherming van persoonsgegevens. Bij de keuze op welke manier de bescherming geboden moet worden en welke maatregelen getroffen moeten worden, heeft Suriname in beginsel een beoordelingsruimte. Deze ruimte kan echter beperkter zijn indien het betrekking heeft op fundamentele waarden en essentiële aspecten van het privéleven.

### 3.5 Doorwerking verdragsgrondrechten in het Surinaams recht

Uit artikel 1 van de Grondwet van Suriname kan afgeleid worden dat de staat gebaseerd is op de eerbiediging en waarborging van grondrechten en mensenrechten. Deze centrale rol van de grondrechten is eveneens af te leiden uit de volgende drie toetsingsmogelijkheden die voortvloeien uit de wet:<sup>213</sup>

- ✓ Op grond van artikel 137 Grondwet is toetsing door de rechter van wetgeving aan in hoofdstuk V van de Grondwet genoemde klassieke grondrechten mogelijk. In voornoemd artikel is onder meer

<sup>212</sup> Pool 2014, pag. 79.

<sup>213</sup> Baal 2009, pag. 62, 160, 171.

man Rights Review 245 at 306, emphasis added.

<sup>208</sup> Van der Helm 2009, pag. 20.

<sup>209</sup> Van der Helm 2009, pag. 20 verwijzend naar EHRM 26 maart 1985, ECHR Series A, 91, NJ 1985, 525 par. 24-27.

<sup>210</sup> EHRM 7 juli 1989, NJ 1991, 659 (Gaskin/Verenigd Koninkrijk); EHRM 15 november 2007, nr. 12556/04 (Pfeifer/Oostenrijk); EHRM 7 februari 2012, nrs. 40660/08 en 60641/08 (Von Hannover (nr. 2)/ Duitsland); EHRM 4 december 2012, nr. 51151/03 (Küchl/Oostenrijk).

<sup>211</sup> EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/ Duitsland).

opgenomen dat ‘voor zover de rechter in een concreet aan hem voorgelegd geval toepassing van een bepaling van een wet strijdig oordeelt met een of meer der in Hoofdstuk V genoemde grondrechten, verklaart hij die toepassing voor dat geval ongeoorloofd’. Gelet op het feit dat het recht op privacy een klassiek grondrecht is dat opgenomen is in hoofdstuk V van de Grondwet, betekent dat toetsing hieraan door de rechter derhalve mogelijk is.

- ✓ Artikel 106 van de Grondwet houdt in dat bij strijdigheid met een ieder verbindende bepaling van de verdragen wettelijke voorschriften geen toepassing vinden. In een rechtszaak van 2003 heeft het Hof van Justitie van Suriname met betrekking tot artikel 14 lid 5 IVBPR het volgende geoordeeld:

*‘Het Hof heeft namelijk aangegeven dat niet een verdrag als zodanig rechtstreekse werking kan hebben, doch (een) aan de orde zijnde bepaling(en). Het Hof is van oordeel dat naar de aard en formulering van de aangehaalde Verdragsbepalingen, deze bepalingen een verplichting leggen op de bij de Verdragen aangesloten Staten om hun nationale wetgeving in overeenstemming te brengen met de verdragen, voor zover zij ten aanzien van bepaalde Verdragen c.q. bepalingen geen voorbehoud hebben gemaakt en dat in het geding zijnde bepalingen geen rechtstreekse werking hebben. In dit kader verwijst het Hof naar de uitspraak van de Hoge Raad der Nederlanden, waar hij bepaald heeft dat aan artikel 14 lid 5 van het IVBPR geen rechtstreekse werking toekomt zoals verwoord in Hoge Raad 14 april 1980, NJ 1981 no. 104 en Hoge Raad 18 februari 1986, NJ 1987 no. 62’.*<sup>214</sup>

In de Surinaamse rechtspraak worden een ieder verbindende bepalingen van verdragen erkend als bron van het Surinaams recht, zoals in de Moiwana-zaak.<sup>215</sup> In het vonnis Sewnundun v de staat heeft de kantonrechter een uitspraak gedaan met betrekking tot de ontkenning van het vaderschap. De vordering van de eisers had als grondslag artikel 17 IVBPR en 17 AVRМ inhoudende recht op eerbiediging van het gezinsleven. De kantonrechter oordeelde dat op grond van artikel 105 jo 103 van de Grondwet verdragsbepalingen directe werking hebben, indien ze naar hun inhoud een ieder kunnen binden nadat ze zijn bekendgemaakt. Ingevolge de voornoemde artikelen is de kantonrechter van oordeel dat de genoem-

de verdragsbepalingen ex artikel 17 IVBPR en artikel 17 AVRМ rechtstreekse werking hebben en daardoor kan er beroep op worden gedaan. Alhoewel voornoemde uitspraak betrekking heeft op vaderschap, is de directe werking van het hele artikel aanvaard door de rechter. Dit houdt in dat aan het recht op privacy zoals verankerd in artikel 17 IVBPR directe werking wordt toegekend. Ook in het vonnis van 2017 heeft de kantonrechter de rechtstreekse werking van het recht op privacy zoals vervat in artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ aanvaard.<sup>216</sup>

- ✓ Artikel 144 van de Grondwet regelt dat het Constitutioneel Hof een wet of gedeelten daarvan die in strijd zijn met bepalingen van de Grondwet en/of verdragen onverbindend kan verklaren. Het Constitutioneel Hof is op 4 oktober 2019 (S.B. 2019 no.118) goedgekeurd en op 14 januari 2020 inwerking getreden.<sup>217</sup> De wet Constitutioneel Hof was tijdens dit onderzoek nog niet inwerking getreden. Een bespreking van dit artikel wordt daarom buiten beschouwing gelaten.

Indien er sprake is van schending van het recht op privacy van de werknemer dan kan de civiele rechter de rechtmatigheid van deze inbreuk beoordelen. De werknemer zal meestal een zaak aanhangig maken indien de getroffen maatregelen c.q. sancties door de werkgever betrekking hebben op de uitbetaling van loon dan wel beëindiging van de dienstbetrekking. De rechter zal dan toetsen of de gegevens op een rechtmatige wijze vergaard zijn dan wel beoordelen of de werknemer verplicht is om mee te werken aan het onderzoek. Indien de werkgever ongerechtvaardigd inbreuk heeft gemaakt op het privacyrecht van de werknemer, dan heeft hij zijn plicht geschonden zich als een goed werkgever te gedragen en om die reden handelt hij ook onrechtmatig jegens de werknemer. De beperking van de privacy dient door de rechter getoetst te worden en wel aan de hand van de privacyregels, zoals de toetsingscriteria van het IVBPR en het AVRМ. De Surinaamse rechter heeft immers de rechtstreekse werking aan deze artikelen toegekend.

De norm van goedwerkgeverschap (ex artikel 1614y BW) reguleert de inhoud en de gevolgen van de arbeidsovereenkomst en heeft eenzelfde strekking als artikel 1386 BW. Indien de werkgever de norm van goedwerkgeverschap schendt, is er sprake van een tekortkoming in de nakoming van de arbeidsovereenkomst die toerekenbaar is.

<sup>214</sup> HvJ 12 juni 2003 no. 3.

<sup>215</sup> Baal 2009, pag. 172; Ktr. 4 maart 2003, AR no. 030754; Ktr. 19 augustus 1992, AR no. 920359.

<sup>216</sup> Ktr. 11 januari 2017, AR no. 15-5612.

<sup>217</sup> [http://www.dna.sr/media/281619/SB\\_2020\\_\\_\\_12.pdf](http://www.dna.sr/media/281619/SB_2020___12.pdf) geraadpleegd d.d. 7 mei 2020.

De werknemer kan bij de civiele rechter de volgende vorderingen instellen: De werknemer heeft de mogelijkheid om de nakoming van de arbeidsovereenkomst te vorderen en kan eisen dat de werkgever zich onthoudt van bepaalde gedragingen. De rechter kan in een dergelijke situatie de werkgever veroordelen om een bepaald bedrag te betalen aan de werknemer. Ook kan de werknemer een schadevergoeding vorderen gebaseerd op artikel 1288 BW.<sup>218</sup> Deze actie is ontleend aan de algemene civielrechtelijke bepalingen, omdat binnen het arbeidsrecht geen specifieke bepaling is opgenomen.<sup>219</sup> De werknemer kan ook een verbod van de gedraging door de werkgever vragen.

### 3.6 Conclusies

Op basis van artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 17 Grondwet moet Suriname ervoor zorgdragen dat het recht op privacy wettelijk beschermd en gegarandeerd is en effectief uitgeoefend kan worden. Alhoewel op grond van de positieve verplichtingen die uit deze verdragsbepalingen volgen, de staat Suriname een wettelijke regelgeving moet treffen ter bescherming van het recht op privacy, blijkt uit de praktijk dat hieraan nog geen invulling is gegeven. Tot hoever de positieve verplichtingen reiken, is echter niet duidelijk.

De staat moet op grond van de verdragsverplichtingen ervoor zorgdragen dat het recht op privacy ook in private verhoudingen voldoende beschermd is. Ook met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens is geen nadere wettelijke regelgeving in Suriname.

Gebleken is dat de Surinaamse rechter de directe werking van de ‘ieder verbindende bepaling’ in de verdragen erkent. Op grond van artikel 105 jo 103 van de Grondwet hebben verdragsbepalingen directe werking indien ze naar hun inhoud een ieder kunnen binden, nadat ze zijn bekendgemaakt. Met betrekking tot artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ is dit inmiddels in de lagere rechtspraak vastgesteld.

In dit hoofdstuk hebben we gezien dat de inhoud en reikwijdte van het grondrecht op privacy moeilijk bepaalbaar is, althans dat een nauwkeurige omschrijving ervan niet bestaat. Het recht op privacy kent namelijk een ruime strekking. Een algemeen kenmerk kan echter afgeleid worden uit

de bronnen over het grondrecht op eerbiediging van het privéleven, zoals opgenomen in de Grondwet. Privacy heeft betrekking op het recht om zijn eigen leven te leiden met een minieme inmenging van buitenaf. De nadruk ligt voornamelijk op het feit dat de persoonlijke levenssfeer zoveel als mogelijk geëerbiedigd wordt door anderen.

De inhoud van het recht op privacy is in zoverre wel bepaalbaar dat daarvan diverse aspecten onderscheiden kunnen worden. De informationele privacy heeft een eigen karakter. Hieruit volgt dat het individu het recht heeft dat zijn persoonsgegevens op een rechtmatige manier worden verwerkt teneinde te voorkomen dat hij enig nadeel van die verwerking ondervindt.

In dit onderzoek staan de volgende aspecten centraal: de ruimtelijke privacy, het communicatieve aspect van privacy, lichamelijke en geestelijke integriteit en de informationele privacy. Voor dit onderzoek naar de werking van het recht op privacy in de arbeidsverhouding zal de ruimtelijke privacy vooral terugkomen bij het gebruik van cameratoezicht, het inschakelen van de werkgever van detectivebureaus, controle van registratiesystemen en doorzoeking van privébezittingen. Het communicatieve aspect van privacy komt aan de orde bij de controlemaatregelen van de werkgever bij ICT-middelen. De lichamelijke en geestelijke integriteit is aan de orde bij verschillende medische onderzoeken (de aanstellingskeuring, de periodieke keuring, de zwangerschapsonderzoeken en alcohol- en drugsonderzoeken). De informationele privacy is van belang bij de wijze waarop persoonsgegevens van werknemers opgeslagen en verwerkt worden op de werkplek.

---

<sup>218</sup> Artikel 1288 BW ‘*Degene, te wiens opzichte de verbintenis niet is nagekomen, heeft de keus om, of de andere partij, indien zulks mogelijk is, tot de nakoming van de overeenkomst te noodzaken, of derzelve ontbinding te vorderen met vergoeding van kosten, schade en interesten*’.

<sup>219</sup> Koevoets 2004, pag. 56-57; Van der Helm 2009, pag. 27-28.

## Hoofdstuk 4 Wijze van doorwerking recht op privacy in arbeidsverhoudingen

### 4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst ingegaan op de horizontale werking van het recht op privacy. Er wordt nagegaan of het recht op privacy horizontale werking heeft, met name in de burger–burgerrelatie. Indien zulks is vastgesteld, zal verder bepaald worden op welke wijze dit grondrecht horizontaal doorwerkt: is er sprake van directe of indirecte horizontale werking van het recht op privacy? Daarnaast ga ik in op de horizontale werking van het recht op privacy in het arbeidsrecht. Ook belicht ik in het kort de horizontale werking van verdragsbepalingen.

Vervolgens zal in dit hoofdstuk een algemeen beeld geschetst worden van de toetsingscriteria zoals opgenomen in het IVBPR, het AVRVM en het EVRM. In het bijzonder wordt nagegaan in hoeverre die toetsingscriteria een rol kunnen spelen in horizontale rechtsverhoudingen. Grondrechten werken immers veelal *indirect* (dus als beginselen) door in horizontale rechtsverhoudingen, omdat de beperkingsclausules zich niet lenen voor toepassing in die verhoudingen, en ze geschreven zijn vanuit het perspectief van een grondrechtenbeperkende overheid. De bepalingen kunnen hoogstens dus analoog worden toegepast of dienen als inspiratiebron voor de invulling van horizontale normen.

### 4.2 Werking grondrechten

#### 4.2.1 Horizontale werking

Het recht op privacy is een klassiek grondrecht. Bij de werking van grondrechten wordt een onderscheid gemaakt tussen de horizontale en verticale werking van grondrechten. Bij de verticale werking van grondrechten gaat het om een relatie die gekenmerkt wordt door een publiekrechtelijke bevoegdheid van een instantie, waardoor eenzijdig de rechtspositie van de burger wordt vastgesteld. Een dergelijke bevoegdheid is vaak gebaseerd op een wet.<sup>220</sup> In de loop der tijd zijn de opvattingen over de werking van grondrechten gewijzigd. Van oudsher werd in de doctrine ervan uitgegaan

<sup>220</sup> Verhey 1992, pag. 98.

dat grondrechten gericht zijn tegen de overheid, teneinde bescherming te bieden tegen haar machtsuitoefening. Dit traditionele beeld is gaandeweg veranderd. In de loop der tijd is het besef gegroeid dat de grondrechten ook van betekenis kunnen zijn in de privaatrechtelijke verhouding. Aangetekend moge worden dat de grondrechten niet zonder meer doorwerken in de burger–burgerrelatie. Bij de Nederlandse grondwetwijziging in 1983 heeft de regering de horizontale werking als volgt gedefinieerd: ‘*de werking van grondrechten tussen burgers onderling*’.<sup>221</sup> Tijdens de behandeling van de Grondwet in de Tweede Kamer heeft de Nederlandse regering het standpunt ingenomen dat grondrechten horizontale werking hebben.<sup>222</sup> Dat de horizontale werking van grondrechten aanvaard wordt, betekent echter nog niet dat de wettelijke beperkingensystematiek die bestemd is voor de verticale verhoudingen, ook hier gevolgd moet worden.<sup>223</sup> Volgens de Vos is de achterliggende grondgedachte van de horizontale werking dat het individu niet alleen door de staat bedreigd wordt in zijn fundamentele vrijheden, maar ook door zijn medeburgers die in een bepaalde machtspositie zitten.<sup>224</sup> Deze maatschappelijke macht(positie) is te vergelijken met de overheidsmacht en vormt aldus een reden voor de uitbreiding van de werkingssfeer van de grondrechten.<sup>225</sup> In het algemeen bestaat overeenstemming dat de aan grondrechten ten grondslag liggende waarden ook in horizontale verhoudingen moeten worden verwezenlijkt. Dit houdt dus in dat uit klassieke grondrechten ook positieve verplichtingen voortvloeien voor de overheid. Naast de wetgever zal bij de horizontale werking van grondrechten de rechtspraak een belangrijke rol spelen. Rechteren zullen op grond van de algemene gebondenheid aan het recht, de doorwerking van internationaal verdragsrecht en de redelijkheid en billijkheid in de daarvoor in aanmerking komende zaken hun oordeelsvorming mede op grondrechten moeten baseren.<sup>226</sup> In de rechtspraak is de horizontale werking van grondrechten erkend. De wijze waarop de doorwerking in de praktijk gestalte krijgt, is echter wel verschillend. Het geheel is afhankelijk van de omstandigheden van het geval, de aard en inhoud van het grondrecht.<sup>227</sup>

<sup>221</sup> Handelingen II 1975/76, 13 872, nr. 3, pag. 15; Akkermans e.a. 2005, pag. 176.

<sup>222</sup> Leenen e.a. 2017, pag. 54.

<sup>223</sup> Leenen e.a. 2017, pag. 54.

<sup>224</sup> De Vos 2010, pag. 45.

<sup>225</sup> Nehleman en Noorlander 2013, pag. 166.

<sup>226</sup> Leenen e.a. 2017, pag. 54.

<sup>227</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 433.

#### 4.2.2. Directe en indirecte horizontale werking grondrechten

In de literatuur wordt een onderscheid gemaakt tussen directe en indirecte horizontale werking. Het onderscheid tussen directe en indirecte werking is gelegen in de werking van het grondrecht als rechtsregel bij de directe werking of als rechtsbeginsel bij de indirecte werking.<sup>228</sup> De indirecte werking houdt daarom in dat de toegepaste norm een inhoudelijke transformatie ondergaat. Waar bij de directe werking de bepaling uit de Grondwet of het verdrag wordt toegepast, wordt bij de indirecte werking het achterliggende (rechts)beginsel toegepast. Dit kan een andere inhoud hebben dan de rechtsregel,<sup>229</sup> omdat bij de indirecte werking de grondrechten slechts het begin van de argumentatie vormen. Het vormt vaak een onderdeel bij de belangenafweging.<sup>230</sup> De grondrechten kunnen bijvoorbeeld doorwerken in open privaatrechtelijke begrippen, zoals de goede trouw, de redelijkheid en billijkheid en de maatschappelijke zorgvuldigheid.<sup>231</sup>

Bij de directe horizontale werking heeft het grondrecht eenzelfde inhoud (norm) als bij de verticale werking van grondrechten, doch de vereisten voor eventuele beperkingen zijn verschillend. Hiermee wordt bedoeld dat bij horizontale werking grondrechten ‘echte’ rechtswerking hebben, hetgeen betekent dat zij zich dwingend aan de rechter opleggen, waarbij afwijking slechts mogelijk is indien deze herleidbaar is tot de beperkingsclausule van het grondrecht. Alkema heeft in een preadvies voor de NJV over de reikwijdte van fundamentele rechten opgemerkt dat de directe horizontale werking van grondrechten afgewezen moet worden. Hij is van oordeel dat een bepaling in de Grondwet opgenomen moet worden die een rechtsgrondslag zou moeten bieden voor horizontale werking en voor de inbreuken op de grondrechten van anderen die een zodanige werking met zich kan brengen.<sup>232</sup> Volgens Verhey zou dit voorstel veel hoofdbrekens kosten, daar het betrekking heeft op een gecompliceerd en veelomvattend vraagstuk, dat moeilijk is om in een grondwetsbepaling op te nemen. Daarnaast zou een dergelijke bepaling een belemmering kunnen vormen voor een op maat gesneden rechtsontwikkeling. Daarom is het verstandig geweest de rechtsontwikkeling open te houden en niet te kiezen voor een grondwetsbepaling.<sup>233</sup> De Vos concludeert dat in de doctrine voorkeur gegeven wordt

---

228 Verhulp 1999, pag. 20.

229 Verhulp 1999, pag. 21.

230 Verhey 1992, pag. 25.

231 Akkermans e.a. 2005, pag. 177.

232 Alkema 1995, pag. 1-129; Verhey 2009, pag. 518.

233 Verhey 2009, pag. 519.

aan de indirecte horizontale werking.<sup>234</sup> In de Straatsburgse en Nederlandse rechtspraak is ook een gevarieerd beeld te constateren van de horizontale werking van grondrechten. Soms wordt het grondrecht direct toegepast en in de meeste gevallen indirect.<sup>235</sup>

Binnen de arbeidsrechtelijke literatuur zijn enkele auteurs van oordeel dat grondrechten direct toegepast moeten worden in de horizontale relatie tussen de werkgever en de werknemer.<sup>236</sup> De arbeidsovereenkomst is immers een bijzondere overeenkomst die zich onderscheidt van andere, omdat de ene partij (werknemer) in een gezagsrelatie staat tot de andere (de werkgever). Vanwege de aanwezige ondergeschiktheid van de werknemer zou een bijzondere werking van grondrechten afgeleid kunnen worden, daar in vele gevallen de relatie tussen de werkgever en werknemer verticaal is. Op grond van de aanwezige gezagsrelatie wordt de werknemer als de zwakke partij gezien, die beschermd dient te worden. Het arbeidsrecht heeft immers tot doel om de zwakke positie van de werknemer te versterken teneinde de ongelijke machtsverhouding te corrigeren. De directe horizontale werking van het grondrecht biedt in deze bescherming tegen de werkgever en het past binnen het beoogde doel van het arbeidsrecht, te weten ongelijkheidscompensatie.<sup>237</sup> Daarnaast verschaft de directe horizontale werking van grondrechten meer duidelijkheid dan de indirecte horizontale werking. De rechter moet bij de directe horizontale werking meer verantwoording geven over de grondwettelijke norm. Daardoor biedt deze toepassing meer bescherming aan de werknemer dan bij de indirecte werking en wordt meer tegemoetgekomen aan het fundamentele karakter van het grondrecht.<sup>238</sup> Van der Heijden heeft in zijn rede ‘Grondrechten in de onderneming’ gepleit voor een wettelijke regeling om de bescherming van de grondrechten van werknemers te garanderen. Volgens Van der Heijden bevinden werknemers zich in een ondergeschikte positie binnen een onderneming, welke vergelijkbaar is met de positie van de burger en de staat. De regels binnen de onderneming worden meestal eenzijdig opgesteld, zonder dat de werknemer daar veel invloed op kan uitoefenen. De bestaande privaatrechtelijke instrumenten binnen de onderneming schieten derhalve tekort en daarom acht hij een wettelijke regeling noodzakelijk. De indirecte horizontale werking van de grondrechten via de invulling van de open normen door de

---

234 De Vos 2010, pag. 289.

235 Houweling e.a. 2018, pag. 433; Verhulp 1999, pag. 136; Verhey 1992, pag. 419.

236 Pool 2014, pag. 35; Van der Helm 2009, pag. 37-38.

237 Van der Helm 2009, pag. 38.

238 Van der Helm 2009, pag. 38.

rechter leidt volgens hem tot teveel rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid. Voorts is hij van oordeel dat door een dergelijke indirecte werking er helemaal geen recht wordt gedaan aan de positie van de werknemer en het belang van de grondrechten, daar een zekere mate van nevenschikking van grondrechten en andere privaatrechtelijke regels daaraan ten grondslag lijkt te liggen.<sup>239</sup>

Andere auteurs gaan ervan uit dat grondrechten alleen op een indirecte manier in horizontale verhoudingen kunnen doorwerken. Deze zienswijze is ook aanvaard in de jurisprudentie.<sup>240</sup> Het arbeidsrecht bevat een aantal ‘vage normen’,<sup>241</sup> die indirecte horizontale werking mogelijk maken. Dit kan bijvoorbeeld, en met name, door de norm van het goedwerkgeverschap. In deze norm kunnen beginselen en grondrechten doorwerken. Deze norm kan ingekleurd worden door de redelijkheid en billijkheid, alsmede proportionaliteit en subsidiariteit.<sup>242</sup> Bij de beoordeling van de werking van een grondrecht in de arbeidsverhouding zal, in verband met die indirecte doorwerking, gelet worden op de omstandigheden van het geval en daaruit zal vervolgens afgeleid worden welke inhoud toegekend moet worden aan het grondrecht. Soms wordt ook een grondwettelijke waarde op deze wijze beschermd zonder dat het grondrecht expliciet wordt betrokken in het oordeel.<sup>243</sup> Een voorbeeld is te zien in een zaak waarin een werknemster tegen de wil van de werkgever vrij had genomen voor de viering van een godsdienstige dag. Hierover heeft de Hoge Raad als volgt geoordeeld:<sup>244</sup> *‘In de regel zal de aanwezigheid op het werk niet kunnen worden verlangd van een werknemer die tijdig van tevoren, onder opgave van reden, toestemming voor het opnemen van een snipperdag heeft gevraagd voor de viering van een voor hem belangrijke godsdienstige feestdag. Dat zal anders kunnen zijn indien te verwachten valt dat de gang van zaken in het bedrijf van de werkgever ernstig zal worden geschaad door de afwezigheid van de betrokken werknemer op die dag. Of dit laatste afwijking van de voren bedoelde regel wettigt, zal naar de omstandigheden van het geval moeten worden beoordeeld’*. De Hoge Raad haalde in zijn beoordeling nergens het

grondrecht ‘de vrijheid van godsdienst’ uitdrukkelijk aan. We kunnen wel zeggen dat de Hoge Raad het grondrecht indirect horizontaal laat doorwerken in de arbeidsovereenkomst. Op deze wijze worden de algemeen erkende rechtsbeginselen waarvan grondrechten de uitdrukking zijn, slechts in de belangenafweging betrokken, de grondrechten zelf niet.<sup>245</sup>

Binnen de arbeidsrechtelijke jurisprudentie wordt over het algemeen het recht op privacy op een indirecte wijze toegepast (zie § 4.2.3 inzake de horizontale werking van artikel 8 EVRM).<sup>246</sup> Dit blijkt ook uit de arresten Edamse bijstandzaak, Wennekes-Lederwaren en Hyatt I.<sup>247</sup> Ook in het Hyatt Hotelarrest van 2019 heeft de Hoge Raad bevestigd dat grondrechten niet direct werken tussen burgers onderling.<sup>248</sup> Het grondrecht wordt niet direct toegepast door de rechter, doch er vindt een afweging plaats tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer, waarbij de uit het grondrecht, in casu het recht op privacy, voortvloeiende toetsingscriteria eventueel een rol kunnen spelen bij de belangenafweging (zie voor toetsingscriteria § 4.3.2.3 en § 4.4).<sup>249</sup> Volgens Van der Helm is het niet altijd duidelijk of en op welke wijze de rechter betekenis toekent aan het recht op privacy in de arbeidsrechtelijke verhoudingen.<sup>250</sup> Aangezien via het goedwerkgeverschap het recht op privacy als beginsel indirect doorwerkt, is de rechter in beginsel vrij om dit beginsel te behandelen zoals hij wil.

### 4.2.3. Horizontale werking verdragsbepalingen

Uit het internationaal recht zelf blijkt niet dat verdragsgrondrechten toegepast kunnen worden in de burger-burgerrelatie. De mensenrechtenverdragen zijn immers zuiver toegespitst op staten, in het bijzonder scheppen zij verplichtingen voor staten. Individuen kunnen middels het individuele klachtrecht een rechtszaak aanspannen tegen de staat en niet tegen een indi-

<sup>245</sup> Verhulp 1999, pag. 53-54.

<sup>246</sup> EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88 (Niemiets/Duitsland); EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506; EHRM 3 april 2007, JAR 2007/233 (Copland/UK); EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/Roemenië); EHRM 28 november 2017, JAR 2018/20 (Antovic en Mirkovic/Montenegro).

<sup>247</sup> Hoge Raad 9 januari 1987, NJ 1987, 928 (Edamse Bijstandzaak); Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes- Lederwaren); Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250.

<sup>248</sup> Hoge Raad 22 november 2019, nr. 18/01580.

<sup>249</sup> Van der Helm 2009, pag. 36; Nehleman en Noorlander 2013, pag. 314-315; Hoge Raad 9 januari 1987, NJ 1987, 928; Hoge Raad 8 april 1994, NJ 1994, 704; Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95; Hof ‘s-Hertogenbosch 2 juli 1986, NJ 1987, 452; Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985/299.

<sup>250</sup> Van der Helm 2009, pag. 36.

<sup>239</sup> Van der Heijden 1988, pag. 21-23.

<sup>240</sup> Van der Helm 2009, pag. 34; Verhulp 1999, pag. 134-161; Verhey 1992; Hoge Raad 9 januari 1987, NJ 1987, 928; Hoge Raad 8 april 1994, NJ 1994, 704; Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95; Hof ‘s-Hertogenbosch 2 juli 1986, NJ 1987, 452; Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985/299.

<sup>241</sup> Vage normen ook wel open normen kunnen omschreven worden als regels welke zonder nadere invulling geen concrete toepassing kunnen krijgen. (Verhulp 1997, pag. 52)

<sup>242</sup> Van der Heijden 1988, pag. 14.

<sup>243</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 433.

<sup>244</sup> Hoge Raad 30 maart 1984, NJ 1984, 350 (De Venhorst-Inan).



vidu. Wel kan de staat aangesproken worden indien deze de verplichting tot bescherming van het grondrecht in horizontale verhoudingen niet nakomt, en op de staat rust de positieve verplichting om maatregelen te treffen opdat het recht op privacy in horizontale verhoudingen wordt gegarandeerd.<sup>251</sup> Daarnaast kan de staat ook aangesproken worden op een beslissing van een rechter in een privaatschil, indien daardoor het privacyrecht beperkt wordt. Uit het bovenstaande vloeit voort dat verdragsgrondrechten een zekere mate van horizontale werking hebben met dien verstande dat deze invloed hebben op horizontale verhoudingen.<sup>252</sup> In deze paragraaf wordt nagegaan of het recht op privacy zoals verankerd in de mensenrechtenverdragen horizontale werking heeft.

### Horizontale werking artikel 11 AVRМ

In artikel 32 AVRМ is opgenomen dat een ieder verantwoordelijkheden heeft jegens zijn gezin, zijn gemeenschap en de mensheid. In lid 2 is opgenomen dat de rechten van iedere persoon beperkt worden door de rechten van anderen, door de veiligheid van allen en door de gerechtvaardigde eisen van algemeen welzijn in de democratische samenleving. Op grond van artikel 11 AVRМ moeten verdragsstaten individuen beschermen tegen willekeurige acties die hun privéleven kunnen beïnvloeden. Het Inter-Amerikaans Hof heeft in dit kader geoordeeld *‘that the private sphere of an individual’s life should be immune to abusive or arbitrary interferences or attacks by third parties or by State agents. To define whether there was an arbitrary interference with private life, it is necessary to scrutinize the legality and purpose of the legal measure in the specific case’*.<sup>253</sup> Hieruit blijkt dat dit grondrecht niet alleen bescherming biedt tegen inbreuken door de overheid, maar ook door derden. Artikel 11 AVRМ heeft dus ook horizontaal effect. De rechter moet bij een inbreuk door een individu beoordelen of er sprake is van een willekeurige of onwettige inmenging.

### Horizontale werking artikel 17 IVBPR

In de preambule van het IVBPR is opgenomen dat *‘op de individuele mens, uit hoofde van de plichten die hij heeft tegenover anderen en tegenover de gemeenschap waartoe hij behoort, de verantwoordelijkheid rust te streven naar bevordering en inachtneming van de in dit Verdrag erkende rech-*

*ten’*. Verhey merkt op dat hieruit natuurlijk nog geen juridisch dwingende verplichting tot het erkennen van horizontale werking voortvloeit. Deze considerans duidt wel op een open houding van de verdragspartijen tegenover een mogelijke horizontale werking, wat een indicatie oplevert voor de wijze waarop het IVBPR moet worden geïnterpreteerd.<sup>254</sup> In de zaken Paez v Columbia *‘on the right to security’* en Cabal and Pasini Bertran v Australia *‘concerning treatment in a private prison’* heeft het HRC de horizontale werking van het IVBPR bevestigd.<sup>255</sup> Bepaalde rechten van het IVBPR hebben een expressief horizontaal effect. Het HRC gaat ervan uit dat het recht op privacy (artikel 17) zich leent voor de horizontale werking. Het HRC gaat ten slotte uit van een horizontale werking van artikel 17, lid 2, wat de verwerking van persoonsgegevens betreft.<sup>256</sup> Volgens het HRC beschermt artikel 17 IVBPR niet alleen tegen inbreuken door de overheid, maar ook door derden, zowel natuurlijke als rechtspersonen. De verdragsstaten moeten erop toezien c.q. verzekeren dat door middel van wetgeving en andere maatregelen de genoemde rechten ook daadwerkelijk beschermd worden.<sup>257</sup>

### Horizontale werking artikel 8 EVRM

In artikel 8 lid 1 EVRM is opgenomen dat *‘een ieder recht heeft op respect voor zijn privé leven, zijn familie- en gezinsleven, zijn woning en zijn correspondentie’*. Uit deze formulering kan gedestilleerd worden dat het recht op privacy aan een ieder wordt toegekend. Volgens het EHRM beoogt artikel 8 EVRM voornamelijk om bescherming te bieden aan burgers tegen een inmenging van publieke autoriteiten. Het EHRM is voorts van oordeel dat het recht op privacy ook in horizontale verhoudingen gewaarborgd zou moeten zijn. Volgens het Hof zijn er geen belemmeringen om artikel 8 EVRM te toetsen in een conflict tussen private personen.<sup>258</sup> De Nederlandse rechter zal dan moeten beoordelen of voornoemde verdragsbepaling naar inhoud zich leent voor de toepassing in horizontale verhoudingen.<sup>259</sup> Uit de jurisprudentie blijkt dat aan het grondrecht op privacy horizontale werking wordt toegekend.<sup>260</sup> Zo heeft het EHRM in de zaak Niemietz bepaald dat werknemers tijdens werkuren een gerechtvaardigd belang heb-

254 Verhey 1994, pag. 828-840.

255 Delgado Paez v Columbia (195/85); Cabal and Pasini Bertran v Australia (1020/02); Joseph & Castan 2013, pag. 102.

256 Wouters en de Smet 2005, pag. 59-99.

257 De Vries 2013, pag. 153.

258 Van der Helm 2009, pag. 41; EHRM 26 maart 1985, NJ 1985, 525 (X en Y/Nederland).

259 Van der Helm 2009, pag. 34.

260 Houweling e.a. 2018, pag. 433.

251 Van der Helm 2009, pag. 33.

252 Van der Helm 2009, pag. 34.

253 [http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/66\\_lit\\_project\\_au.pdf](http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/66_lit_project_au.pdf) geraadpleegd d.d. 19 november 2019; Atala Riffo and Daughters v Chile, Merits, Reparations and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 254 (Feb. 24, 2012).

ben contacten met anderen te behouden.<sup>261</sup> Ook in het Halford-arrest heeft het Hof een zekere mate van ‘privéleven’ op de werkvloer erkend.<sup>262</sup> Dit blijkt ook uit het Copland-arrest, waarin het Hof geoordeeld heeft dat vanuit het werk gevoerde telefoongesprekken onder de begrippen ‘privéleven’ en ‘correspondentie’ als bedoeld in artikel 8 EVRM vallen. Dit geldt ook voor het gebruik van e-mail en internet.<sup>263</sup> Deze zienswijze van het EHRM is wederom bevestigd in het Barbulescu-arrest.<sup>264</sup> Op dezelfde wijze heeft het EHRM geoordeeld in het Antovic en Mirkovic/Montenegro-arrest, dat betrekking had op cameratoezicht op een universiteit. Volgens het Hof leverde het cameratoezicht in de auditoria een inbreuk op de privacy. In de auditoria wordt immers lesgegeven, hebben docenten contact met studenten en is er sprake van sociale netwerkvorming.<sup>265</sup>

### 4.3 Beperkingen recht op privacy

Het recht op privacy kan op verschillende manieren beperkt worden. Eén manier is dat de werkgever toegang heeft tot gegevens van de werknemer. Een andere is dat de werknemer verplicht wordt bepaalde handelingen te verrichten die hem beperken in zijn vrije uitoefening van het recht op privacy. Bijvoorbeeld wanneer de werknemer bepaalde gegevens moet verstrekken of bepaalde (medische) onderzoeken moet ondergaan. Een verplicht medisch onderzoek houdt immers eveneens een beperking in van de lichamelijke integriteit van de werknemer.<sup>266</sup> De wijze waarop de werkgever de werknemer controleert, kan eveneens een beperking van de privacy van de werknemer inhouden, zoals bij het heimelijk observeren van de werknemer, het controleren van e-mail of internet, etc. Het recht op privacy kan onder bepaalde voorwaarden beperkt worden. In deze paragraaf bespreken we het kader daarvoor.

#### 4.3.1 Beperkingen in het algemeen

Grondrechten moeten in bepaalde gevallen voor andere, in rechtsregels belichaamde belangen wijken; als rechtsregels gelden zij niet absoluut.

Grondrechten kunnen immers botsen met elkaar.<sup>267</sup> In de zogenaamde clausuleringen worden meestal de beperkingsmogelijkheden van een grondrecht omschreven. Deze zijn dan als zodanig gepositieerd in de Grondwet en verdragen. Indien een bepaalde handeling onder de reikwijdte van het grondrecht valt en er aan de uitdrukkelijk vermelde uitzondering niet is voldaan, dan is het grondrecht geschonden en is voornoemde overheidsmaatregel onrechtmatig. Burkens heeft het begrip ‘beperkingen’ als volgt gedefinieerd: ‘*de mogelijkheden van de overheid om onder zekere kwalificaties (bepaalde gevallen, bepaalde omstandigheden, etc.) op legitieme wijze handelingen te verrichten, welke haar in het algemeen door het grondrecht zijn verboden*’.<sup>268</sup>

Beperking van grondwettelijke grondrechten is mogelijk indien de bepaling herleidbaar is tot de clausulering van de toepasselijke grondwettelijke bepaling. De beperking moet een specifiek formeel wettelijke grondslag hebben. Indien een dergelijke grondslag ontbreekt dan is de beperking onrechtmatig. De ratio van dit systeem is om te voorkomen dat elk overheidsorgaan naar eigen inzicht de grondrechten zou beperken. Het uitgangspunt is dat de bevoegdheid om te regelen welke beperkingen geoorloofd zijn uitsluitend bij de (grond)wetgever moet liggen.<sup>269</sup> Voor de vraag naar de beperkingen van grondrechten zijn de internationale mensenverdragen van doorslaggevende betekenis.<sup>270</sup> Volgens de heersende opvatting zijn deze clausuleringen toegesneden op de rechtsbetrekkingen tussen overheid en burger en komt juist in de beperkingsclausule het publiekrechtelijk karakter van het grondrecht tot uitdrukking.<sup>271</sup>

#### *Beperking grondrechten in het Surinaams recht*

In de zaak Hossenbux v Bab-Lo-Fo-Sang<sup>272</sup> heeft de Surinaamse rechter geoordeeld dat de vordering tot rectificatie een beperking van het recht op vrijheid van meningsuiting inhoudt als neergelegd in artikel 10 EVRM. Een dergelijke beperking is slechts toegestaan indien deze is voorzien bij wet en noodzakelijk is in een democratische samenleving ter bescherming van de in dit artikel genoemde belangen (zoals bescherming van de goede naam of rechten van anderen) en deze moet bovendien proportioneel zijn. Volgens de rechter is een dergelijke wettelijke bepaling terug te vinden in artikel 1386 BW en is deze afhankelijk van alle omstandigheden van het

<sup>261</sup> EHRM 16 december 1992, nr. 13710/88 (Niemietz/Duitsland).

<sup>262</sup> EHRM 25 juni 1997, NJ 1998, 506.

<sup>263</sup> EHRM 3 april 2007, JAR 2007/233 (Copland/UK).

<sup>264</sup> EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/ Roemenië).

<sup>265</sup> EHRM 28 november 2017, JAR 2018/20 (Antovic en Mirkovic/Montenegro).

<sup>266</sup> Van der Helm 2009, pag. 50.

<sup>267</sup> Leenen e.a. 2017, pag. 53.

<sup>268</sup> Burkens 1971, pag. 2.

<sup>269</sup> Verhey 1992, pag. 25.

<sup>270</sup> Leenen e.a. 2017, pag. 53.

<sup>271</sup> Verhey 1992, pag. 25.

<sup>272</sup> Ktr. 24 november 2011, AR no. 113114.

geval. In een soortgelijke zaak<sup>273</sup> heeft de Surinaamse kantonrechter hetzelfde geoordeeld doch met toevoeging van: ‘...als neergelegd in artikel 10 EVRM (ook wel artikel 19 IVBPR).....’. Uit deze vonnissen kan de conclusie getrokken worden dat de Surinaamse rechter verwijst naar de mogelijkheid van beperking van een grondrecht, welke is toegestaan door het EVRM, maar niet door de Surinaamse Grondwet. In artikel 19 Surinaamse Grondwet is immers opgenomen ‘behoudens ieders verantwoordelijkheid volgens de wet’.

Het recht op privacy kan ook onder bepaalde voorwaarden beperkt worden. Alvorens een beperking vast te kunnen stellen moet eerst bepaald worden of een bepaalde handeling of verplichting onder de reikwijdte van het grondrecht op privacy valt. Voor zover het niet onder het recht op privacy valt, is er ook geen beperking tegen inbreuken. In hoofdstuk 3 is al gebleken dat het recht op privacy geen vastomlijnde omschrijving kent. In vrijwel alle situaties waarin persoonsgegevens van de werknemer verwerkt worden, zal sprake zijn van beperkingen van zijn privacy. Daarom moet vastgesteld worden of deze beperkingen conform de gestelde voorwaarden van het grondrecht plaatsvinden. Indien de beperking conform de voorwaarden plaatsvindt, dan kan de beperking rechtmatig zijn. Vindt er een beperking plaats zonder dat er voldaan is aan de gestelde voorwaarden dan is er sprake van schending van het grondrecht op privacy.<sup>274</sup> In de volgende subparagrafen zal uitvoerig ingegaan worden op de voorwaarden aan beperkingen zoals die gesteld worden door het IVBPR, het AVRVM en het EVRM. Allereerst zal in deze paragraaf nagegaan worden of iemand zelf toestemming kan geven om het grondrecht buiten toepassing te laten.

### **Beperkingen gebaseerd op instemming van betrokkene**

Volgens de leer van de afstand van grondrechten kan iemand onder bepaalde voorwaarden een beperking toestaan op zijn eigen privacy. Volgens Hendrickx vereist inbreuk op het privéleven een individuele, welingelichte en vrije toestemming voor de inbreuk.<sup>275</sup> Dit betekent dat de toestemming door betrokkene zelf wordt gegeven, nadat die in kennis is gesteld van de gevolgen en de draagwijdte van zijn toestemming. Voorts heeft betrokkene niet onder druk van anderen ingestemd. Bedoelde toestemming moet vooraf verleend worden. De persoon die toe-

stemming geeft, moet met gedegen kennis kunnen beslissen en hij moet ook niet beïnvloed worden door de buitenwereld. De toestemming is alleen geldig voor die specifieke inmenging en dient herroepbaar te zijn, wat inhoudt dat betrokkene steeds te goeder trouw terug kan komen op zijn toestemming. Elke nieuwe inmenging in de privacy vereist dus een nieuwe toestemming. Daarnaast moet er ook rekening gehouden worden met de redelijke privacyverwachtingen van de persoon jegens wie een inmenging van zijn privéleven plaatsvindt.<sup>276</sup> Hieruit blijkt dat aan de formele voorwaarden in ieder geval voldaan moet zijn om een toestemming als geldig te beschouwen.

Er moet echter ook een inhoudelijke toets worden uitgevoerd, want de toestemming mag nimmer ertoe leiden dat het recht op privacy volledig wordt uitgehold<sup>277</sup> (zie hoofdstuk 6 waarin behandeld wordt dat privacy-clausules in de cao's opgenomen kunnen worden die beperkingen stellen aan de privacy van de werknemers). Door het sluiten van een individuele arbeidsovereenkomst komt de werknemer in een situatie waarin de privacy aanzienlijk beperkt kan worden en door het sluiten ervan stemt de werknemer in principe impliciet in met die beperking.<sup>278</sup> De toestemming kan echter alleen gelden voor de redelijke beperkingen die de werknemer bij een normale uitoefening van het werkgeversgezag kan verwachten.

Er kunnen ook clausules opgenomen worden in de arbeidsovereenkomst waardoor de werknemer afstand doet van zijn recht op privacy. Er bestaat in de rechtsleer echter geen eenduidigheid over de waarde van dergelijke clausules. Algemeen wordt wel aanvaard dat bij het sluiten van een overeenkomst afstand gedaan kan worden van bepaalde rechten. De werknemer kan door het recht op zelfbeschikking namelijk zelf zijn privéleven afbakenen. Algemeen wordt aangenomen dat een bepaling nietig is, indien daardoor het grondrecht verbeurd wordt. Bepaalde auteurs zijn van mening dat de werknemer tijdelijk afstand kan doen van een grondrecht voor zover hij dit eenzijdig kan herroepen wanneer hij maar wil.<sup>279</sup>

Indien de werknemer instemt met de beperking, bijvoorbeeld om een medisch onderzoek te ondergaan of instemt met de gegevensverwerking, dan kan de vraag gesteld worden of hij wel of geen bescherming geniet van het grondrecht. Het EHRM heeft bepaald dat in principe afstand doen van het recht op bescherming van artikel 8 lid 1 EVRM mogelijk is, maar alleen indien er sprake is van ondubbelzinnige instemming van de werknemer.

<sup>276</sup> Hendrickx 2005, pag. 34.

<sup>277</sup> Hendrickx 1998-1999, pag. 619 - 642.

<sup>278</sup> Hendrickx 1999, pag. 61.

<sup>279</sup> Humblet 1994, pag. 269.

<sup>273</sup> Ktr. 26 januari 2012, AR no. 111883.

<sup>274</sup> Van der Helm 2009, pag. 48.

<sup>275</sup> Hendrickx 1999, pag. 57.

Het EHRM gaat ervan uit dat het grondrecht niet van toepassing is indien betrokkene op een ondubbelzinnige wijze afstand doet van zijn recht. Het grondrecht wordt dan wel beperkt, maar er is geen sprake van schending ervan.<sup>280</sup>

Bij verwerking van gegevens zal er pas sprake zijn van ondubbelzinnige toestemming, wanneer de werknemer geheel vrijwillig de gegevens verstrekt zonder dat de werkgever of een andere instantie druk uitoefent. Ook als er sprake is van een geldige toestemming, kan de werknemer bescherming genieten van het grondrecht. In de Nederlandse literatuur en jurisprudentie gaat men uit van de onderstaande benadering: 'in geval van een verleende toestemming wordt het grondrecht beperkt, maar aanvaardt betrokkene deze beperking'.<sup>281</sup> De rechter maakt een belangenafweging bij het vaststellen of de beperking gerechtvaardigd is, waarbij de toestemming een rol speelt. In bepaalde gevallen maakt het niet uit of de werknemer ingestemd heeft, want ondanks de instemming wordt nagegaan of de beperking proportioneel is.<sup>282</sup>

### 4.3.2 Beperkingen toegestaan door verdragsbepalingen

#### 4.3.2.1 Beperkingen volgens het AVRМ

In artikel 11 lid 1 AVRМ is opgenomen dat niemand onderworpen mag worden aan willekeurige of beledigende inmenging. Dit artikel bevat geen beperkingscriteria. Het artikel is als een verbodsbepaling geformuleerd. Voorts bepaalt lid 3 dat een ieder recht heeft op bescherming door de wet tegen willekeurige of beledigende inmengingen.

Met betrekking tot de toetsingscriteria voortvloeiende uit artikel 11 AVRМ heeft het IACHR in zaak J.S.C.H. v M.G.S. gesteld dat '*the idea of 'arbitrary interference' refers to elements of injustice, unpredictability and unreasonableness*'.<sup>283</sup>

In artikel 30 AVRМ is opgenomen dat de beperkingen die ingevolge dit Verdrag kunnen worden gesteld op het genot of de uitoefening van de rech-

ten of vrijheden die in het verdrag erkend zijn, niet mogen worden toegepast, tenzij in overeenstemming met wetten die om redenen van algemeen belang tot stand zijn gebracht en in overeenstemming met het doel waarvoor die beperkingen zijn vastgesteld. Voorts is in artikel 32 lid 1 AVRМ vervat dat de rechten van iedere persoon beperkt worden door de rechten van anderen, door de veiligheid van allen en door de gerechtvaardigde eisen van algemeen welzijn in een democratische samenleving.

In de zaak Escher et al. v Brazil heeft het Inter-Amerikaans Hof als volgt geoordeeld met betrekking tot de toetsingscriteria: '*Nevertheless, as Article 11(2) of the Convention makes clear, the right to privacy is not an absolute right and can be restricted by the States, provided interference is not abusive or arbitrary; to this end, it must be established by law, pursue a legitimate purpose and be necessary in a democratic society. The norm that establishes the restriction must be a law in the formal and substantial sense*'.<sup>284</sup>

Ook in twee andere zaken heeft het Inter-Amerikaans Hof duidelijk bepaald dat het recht op privacy beperkt kan worden en wel op basis van de volgende criteria: '*The Court has established in its case law that the right to private life is not an absolute right and, therefore, may be restricted by States provided that the intrusions are neither abusive nor arbitrary. For this reason, these must be regulated by the law, pursue a legitimate goal and comply with the requirements of suitability, necessity and proportionality, in other words, they must be necessary in a democratic society*'.<sup>285</sup> '*The right to privacy is not an absolute one, and, so, it may be restricted by the States provided that their interference is not abusive or arbitrary; accordingly, such restriction must be statutorily enacted, serve a legitimate purpose, and meet the requirements of suitability, necessity, and proportionality which render it necessary in a democratic society*'.<sup>286</sup>

Conclusie: de toetsingscriteria die gelden voor artikel 11 AVRМ zijn als volgt. De grondslag voor de beperking moet in het nationale recht gelegen zijn, de beperking moet een legitiem doel dienen en de beperking moet proportioneel zijn.

<sup>280</sup> Van der Helm 2009, pag. 49.

<sup>281</sup> Verhey 1992, pag. 307-317; Verhulp 1999, pag. 43-45; Van der Helm 2009, pag. 50.

<sup>282</sup> Van der Helm 2009, pag. 50.

<sup>283</sup> IACHR, X and Y v Argentina, Report No. 38/96, case 10.506, October 15, 1996, paragraph 92; IACHR, Report No. 80/15, Case 12.689, Merits (Publication). J.S.C.H/M.G.S. Mexico. October 28, 2015.

<sup>284</sup> Escher et al. v Brazil, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).

<sup>285</sup> Atala Riffo and Daughters v Chile, Merits, Reparations and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 254 (Feb. 24, 2012).

<sup>286</sup> Tristán Donoso v Panama, Preliminary Objection, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 193 (Jan. 27, 2009).

#### 4.3.2.2 Beperkingen volgens het IVBPR

Artikel 17 van IVBPR is als een verbodsbepaling geformuleerd. In lid 1 is namelijk opgenomen dat niemand onderworpen mag worden aan *willekeurige* of *onwettige* inmenging in zijn privéleven. In tegenstelling tot het EVRM staan in artikel 17 IVBPR de gronden waaronder het recht beperkt kan worden, niet opgesomd.

Het HRC heeft een nadere uitleg gegeven van artikel 17 IVBPR, welke is opgenomen in General Comment no. 16. Het Comité is wat artikel 17 IVBPR betreft van oordeel dat de nationale wetgeving *'must specify in detail the precise circumstances in which such interferences may be permitted'*.<sup>287</sup> De interpretatie van het Comité gaat aanmerkelijk verder dan hetgeen uit de letterlijke tekst van de bepaling gedestilleerd kan worden. Het HRC gaat ervan uit dat de vereisten dat inmenging niet willekeurig of onwettig mag zijn naast elkaar gelden. Met dien verstande dat het niet voldoende is dat voor een inmenging een voldoende precieze wettelijke grondslag bestaat; daarnaast mag deze niet willekeurig zijn, wat betekent dat de inmenging in overeenstemming moet zijn met de bepalingen en doelstellingen van het IVBPR, alsmede redelijk moet zijn in de gegeven omstandigheden.<sup>288</sup>

Het begrip *'unlawful'* houdt in dat het nationale recht niet te veel beleidsvrijheid aan overheidsorganen mag overlaten.<sup>289</sup> Dit betekent dat een inmenging in ieder geval rechtmatig dient te zijn. De grondslag voor beperking moet in het nationale recht gelegen zijn en inmenging die is toegestaan is alleen mogelijk indien deze geschiedt op grond van de *'law'*. Voorts is in het General Comment opgenomen dat *'a decision to make use of such authorized interference must be made only by the authority designated under the law, and on a case-by-case bases'*.

Hierbij kan verwezen worden naar de slotbeschouwing over Rusland, waarin het HRC de volgende opmerking plaatste: *'(The Committee) is concerned that the mechanisms to intrude into private telephone communication continue to exist, without clear legislation setting out the conditions of legitimate interferences with privacy and providing for safeguards against unlawful interferences'*. Ook in een vergelijkbare situatie heeft het HRC aan Jamaica gevraagd om duidelijke wetgeving in het leven te roepen met betrekking tot het af luisteren. *'(to adopt precise legislation governing the*

<sup>287</sup> Van opname van een beperkingsclausule is duidelijk afgezien. (Verhey 1992, pag. 205)

<sup>288</sup> General Comment no. 16, par. 1; De Vries 2013, pag. 153.

<sup>289</sup> De Vries 2013, pag. 153.

*administration of wire-tapping'*).<sup>290</sup>

In de zaak Coeriel and Aurik v The Netherlands (453/91) heeft het HRC bevestigd *'...that its General Comments on article 17, in which it observed that the notion of arbitrariness, is intended to guarantee that even interference provided by law should be in accordance with the provisions, aims and objectives of the Covenant and should be, in any event, reasonable in the particular circumstances'*.<sup>291</sup>

Ingevolge artikel 17 lid 2 van het IVBPR moeten beperkingen berusten op algemeen toegankelijke en bijtijds bekendgemaakte wettelijke bepalingen. In de relevante wetgeving moet gedetailleerd omschreven worden onder welke omstandigheden de beperkingen zijn toegestaan. Dergelijke bepalingen in de relevante wetgeving moeten heel precies en duidelijk omschreven zijn. De eis dat een beperking slechts een legitiem doel mag dienen, zou volgens Nowak kunnen voortvloeien uit het begrip *'arbitrary'*. Nowak vindt dat men voor de nadere interpretatie van deze eisen te rade zou kunnen gaan bij de Straatsburgse jurisprudentie.<sup>292</sup>

Verder moet volgens het IVBPR de inbreuk beoordeeld worden op proportionaliteit.<sup>293</sup> Uit het begrip *'arbitrary'* vloeit eveneens voort dat de beperking in verhouding tot dit doel evenredig moet zijn.<sup>294</sup> Artikel 17 IVBPR biedt niet alleen bescherming tegen een onwettige inmenging, maar verbiedt ook een willekeurige inmenging. Dit houdt volgens het Comité in dat de inbreuk in gegeven omstandigheden *'redelijk'* moet zijn.

*'The Committee interpreted the concept of reasonableness to indicate that any interference with privacy must be proportional to the end sought and be necessary in the circumstances of any given case'*.<sup>295</sup>

In de zaak Toonen v Australia (488/92) heeft het HRC de *'reasonableness'* als volgt geïnterpreteerd: *'The Committee interprets the requirements of reasonableness to imply that any interference with privacy must be proportional to the end sought and be necessary in the circumstances of any given case'*.<sup>296</sup> Het HRC heeft een indicatie gegeven op welke wijze redelijke inmenging van het recht op privacy uitgevoerd zou kunnen worden: *'The competent public authorities should only be able to call for such in-*

<sup>290</sup> (1995)UN doc CCPR/C/79/Add.54; Joseph & Castan 2013, pag. 536.

<sup>291</sup> Joseph & Castan 2013, pag. 538-539.

<sup>292</sup> Nowak 1989, pag. 308-309; Verhey 1992, pag. 206.

<sup>293</sup> Van der Helm 2009, pag. 61.

<sup>294</sup> Verhey 1992, pag. 206.

<sup>295</sup> The right to privacy in the digital age, Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 30 June 2014. A/HRC/27/37, pag. 7.

<sup>296</sup> Joseph & Castan 2013, pag. 537.

*formation relating to an individual's private life the knowledge of which is essential in the interests of society as understood under the Covenant...'.<sup>297</sup>*

Op mondiaal niveau heeft met name de NSA-affaire<sup>297</sup> geleid tot een hernieuwde aandacht voor artikel 17 IVBPR. De Algemene Vergadering van de Verenigde Naties heeft op 18 december 2013 een resolutie aangenomen, *The Right to privacy in the digital age*,<sup>298</sup> tegen de achtergrond van grote zorg over *'the negative impact that surveillance and/or interception of communications, including extraterritorial surveillance and/or interception of communication, as well as the collection of personal data, in particular when carried out on a mass scale, may have on the exercise and enjoyment of human rights'*.

Naar aanleiding van het bovenstaande kunnen de beperkingen als volgt beschreven worden:

*'Any limitation to privacy rights reflected in article 17 must be provided for by law, and the law must be sufficiently accessible, clear and precise so that an individual may look to the law and ascertain who authorized to conduct data surveillance and under what circumstances. The limitation must be necessary for reaching a legitimate aim, as well as in proportion to the aim and the least intrusive option available. Furthermore, any limitation to the right to privacy must not render the essence of the right meaningless and must be consistent with other human rights, including the prohibitions of discrimination. Where the limitation does not meet these criteria, the limitation would be unlawful and/or the interference with the right of privacy would be arbitrary'.<sup>299</sup>*

#### 4.3.2.3 Beperkingen volgens het EVRM

Zoals eerder aangegeven heeft het EVRM geen werking binnen het Surinaams grondgebied. Toch is het van belang om enige aandacht te besteden aan het EVRM, omdat artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRML inhoudelijk overeenkomen met artikel 8 van het EVRM en de uitspraken van het EHRM die een nadere interpretatie omvatten van de bepalingen van het

EVRM, als kenbron kunnen fungeren. Ze geven immers een nadere interpretatie aan die bepalingen.

Volgens de systematiek van art. 8 EVRM moet allereerst vastgesteld worden of er sprake is van een inmenging in het privéleven. Indien vastgesteld is dat een privacyrecht in het geding is en dat er sprake is van een inbreuk, dan moet vervolgens bepaald worden of deze rechtsgeldig is, en of deze voldoet aan de voorwaarden zoals opgenomen in artikel 8 lid 2 van het EVRM.

Voor beperking van het recht op privacy moet ingevolge artikel 8 EVRM voldaan worden aan vijf voorwaarden oftewel vijf toetsingscriteria. Het betreft in de eerste plaats de legaliteitseis, die inhoudt dat een grondslag voor de beperking te vinden moet zijn in het nationale recht, ofwel het vereiste van *'accordance with the law'*. Verder de eis van toegankelijkheid, waarbij de regel waaruit de beperking voortvloeit voldoende toegankelijk moet zijn voor betrokkene. Daarnaast moet er voldaan worden aan het vereiste van voorzienbaarheid van de inbreuk, inhoudende dat uit voornoemde regel betrokkene de inhoud van de beperking kan afleiden. Ook het vereiste van legitiem doel behoort tot de vijf toetsingscriteria. Dit criterium houdt in dat de beperking van het recht op privacy een van de genoemde legitieme doelen dient. Ten slotte is er het vereiste dat de beperking noodzakelijk is in een democratische samenleving, *'necessary in a democratic society'*, hetgeen beantwoord moet worden middels de proportionaliteitstoets. De eerste drie criteria zijn formeel van aard en de overige twee criteria zijn materieel van aard.

Uit de jurisprudentie van het EHRM blijkt dat het Hof in arbeidsrechtelijke kwesties dit toetsingskader niet toepast, omdat dat geschreven is voor verticale rechtsverhoudingen. Zoals dat volgt uit de hierna volgende analyse en de daarin vermelde jurisprudentie. In plaats daarvan werkt het met positieve verplichtingen en stelt het bepaalde eisen aan de rechterlijke toetsing van de door de werkgever gemaakte belangenafweging; soms komen daar nog eisen aan de regulering van privacyinbreuken door de werkgever bij, maar ook dat gaat weer indirect. Dit toetsingskader dat voor werkgevers geldt, bestaat uit de volgende voorwaarden:

1. het voorzien-bij-wet criterium;
2. het legitiemdoelcriterium;
3. het noodzakelijkheids criterium.

<sup>297</sup> In 2013 werd door Edward Snowden onthuld dat de Amerikaanse National Security Agency (NSA) op grote schaal heimelijk gegevens van internetgebruikers had verzameld.

<sup>298</sup> Resolutie 68/167 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (18 december 2013), *The right to privacy in the digital age*, UN Doc A/RES/68/167

<sup>299</sup> *The right to privacy in the digital age*, Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 30 juni 2014. A/HRC/27/37, pag. 8.

Het EHRM heeft deze criteria in zijn jurisprudentie nader ingevuld.<sup>300</sup> Deze voorwaarden bespreek ik in de volgende paragrafen.

### 1. Het voorzien-bij-wetcriterium

Het eerste vereiste waaraan volgens de jurisprudentie van internationale hoven een gerechtvaardigde inbreuk moet voldoen, is dat de inmenging ‘in accordance with the law’ (bij de wet) moet zijn, wat inhoudt dat de inmenging in overeenstemming met het recht dient te zijn ex artikel 8 lid 2 EVRM. In de rechtspraak van het EHRM zijn vier subcriteria te onderscheiden bij het voorzien-bij-wetcriterium: het inbreukmakende gedrag moet enige grondslag hebben in het recht, de inbreuk moet voorzienbaar zijn en kenbaar zijn en mag niet willekeurig zijn.<sup>301</sup>

#### Grondslag in het recht

Dit betekent dat de beperking een grondslag moet hebben in het nationale recht,<sup>302</sup> waarbij het begrip law (recht) een materieel begrip is en niet een formeel begrip. In de jurisprudentie wordt het begrip ‘law’ ruim uitgelegd. In de zaak Bernh Larsen Holding AS and others v Norway is het EHRM hierop ingegaan en deze uitspraak kan uitstekend als illustratie dienen voor dit belangrijke vereiste: *‘The court reiterates that, according to its well-established case law, the words in accordance with the law require the impugned measure both to have some basis in domestic law and to be compatible with the rule of law, which is expressly mentioned in the preamble to the Convention and inherent in the object and purpose of Article 8. The law must thus be adequately accessible and foreseeable that is, formulated with sufficient precision to enable the individual - if need be with appropriate advice - to regulate his conduct’. (See among other authorities, S. and Marper v the United Kingdom no’s 30562/04 and 30533/04, § 95, ECHR 2008, with further references).*<sup>303</sup>

Ook in het Madsen-arrest heeft het EHRM als volgt geoordeeld: *‘The Court reiterates that the expression “in accordance with the law”, within the meaning of Article 8 § 2 of the Convention, requires that the impugned measure should have some basis in domestic law and that the law in question should be accessible to the person concerned – who must moreover be able*

*to foresee its consequences for him – and compatible with the rule of law (see, inter alia, Sunday Times v. the United Kingdom (no. 1), judgment of 26 April 1979, Series A no. 30, § 49, the Kruslin v. France judgment of 24 April 1990, Series A no. 176-A, p. 20, § 27 and Camenzind v. Switzerland, judgment of 16 December 1997, § 37, reports 1997-VIII). The level of precision required of domestic legislation – which cannot in any case provide for every eventuality – depends to a considerable degree on the content of the instrument in question, the field it is designed to cover and the number and status of those to whom it is addressed’.*<sup>304</sup>

Volgens het EHRM kan onder het begrip ‘law’ zowel het geschreven als het ongeschreven recht vallen, met inbegrip van wetten en regelgeving van lagere rang en ook jurisprudentie.<sup>305</sup> In het Sunday Times-arrest heeft het EHRM als volgt geoordeeld: *‘The Court observes that the word “law” in the expression “prescribed by law” covers not only statute but also unwritten law. (...) It would clearly be contrary to the intention of the drafters of the Convention to hold that a restriction imposed by virtue of the common law is not “prescribed by law” on the sole ground that it is not enunciated in legislation: this would deprive a common-law State which is Party to the Convention (...) and strike at the very roots of that State’s legal system’.*<sup>306</sup>

In het Barthold-arrest heeft het EHRM een beroepscode voor dierenartsen als wet erkend.<sup>307</sup> In bepaalde gevallen kan zelfs standaardjurisprudentie als een afdoende grondslag aangemerkt worden. Dit blijkt uit de zaak Köpke. Het EHRM overwoog dat het in de Duitse jurisprudentie ontwikkelde criterium redelijk vermoeden een voldoende wettelijke grondslag vormt voor een inbreuk op het recht op privacy.<sup>308</sup>

In het Hyatt-II-arrest heeft de Hoge Raad overwogen met verwijzing naar de passage in de conclusie, dat de door het Hof vastgestelde beperkingen van de uitoefening van deze grondrechten in beginsel door partijen kunnen worden overeengekomen en ze behoeven dus, anders dan het middel be- toogt, niet hun grondslag te vinden in een specifieke bepaling bij of krach-

<sup>304</sup> EHRM 7 november 2002, nr. 58341/00.

<sup>305</sup> EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/ Verenigd Koninkrijk); EHRM 24 april 1990, NJ 1991, 523 (Kruslin & Huvig/Frankrijk); Van der Helm 2009, pag. 51-52.

<sup>306</sup> EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk). De Sunday Times zaak betreft een toepassing van artikel 10 EVRM dat de zelfde vereiste van de wettelijke basis stelt als artikel 8 EVRM.

<sup>307</sup> EHRM 25 maart 1985, nr. 8734/79 (Barthold/Duitsland).

<sup>308</sup> EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/Duitsland).

<sup>300</sup> Pool 2014, pag. 79, 115.

<sup>301</sup> Pool 2014, pag. 80.

<sup>302</sup> Van der Helm 2009, pag. 51 verwijzend naar EHRM 2 augustus 1984, NJ 1988, 534; EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116, par. 53 (Leander/Zweden).

<sup>303</sup> EHRM 14 maart 2013, final 8 juli 2013, nr. 2411/08 (Benh Larsen Holding AS a.o./Norway).

tens een landsverordening.<sup>309</sup> Dit betekent dat aan ‘grondslag in het recht’ in horizontale relaties geen hoge eisen worden gesteld. Het kan zijn een onrechtmatige daad (vermoeden van drugsgebruik), een cao-regeling of toestemming.

### **Inbreuken door werkgevers**

Zoals eerder vastgesteld heeft het vereiste van voorzien-bij-wet in het EVRM een materieel karakter. Het begrip ‘wet’ moet dus ruim geïnterpreteerd worden. Dat er een grondslag in het recht is, is al voldoende. Zo kunnen ook cao’s een grondslag vormen voor beperking. Ook bij vermoeden van diefstal of de onrechtmatige daad die verondersteld wordt, en die geregeld is in het BW, kan een grondslag vormen voor de inbreuk op het recht op privacy. Het voorzien-bij-wet-criterium betekent ook dat de regels in acht genomen moeten worden van een wet die erover gaat. Zie in dit kader het Antovic en Mirkovic/Montenegro-arrest, waarin het EHRM geoordeeld heeft dat, nu de relevante nationale wetgeving expliciet voorschrijft welke voorwaarden gelden voor het inzetten van camerasurveillance en aan deze voorwaarden in casu niet is voldaan, de inperking op het privéleven van klagers niet bij wet was voorzien. Het houden van toezicht op hoorcolleges is immers niet een in de nationale wet genoemde grond voor video-surveillance.<sup>310</sup>

Zoals gezegd, is bij indirecte doorwerking veel meer ruimte om normen te hanteren dan bij directe doorwerking. De gezagsverhouding is hier het vertrekpunt voor het aannemen van een bevoegdheid om inbreuk te maken. Deze is echter niet voldoende. Van belang is wel dat er een legitiem doel is van de maatregel en dat deze aan de proportionaliteits eis voldoet (zie verder punt 3 het noodzakelijkheidscriterium). Een legitiem doel kan zijn dat er een concreet vermoeden van fraude is,<sup>311</sup> of een noodzaak om de veiligheid in de onderneming te bewaken of de gezondheid van werknemers. Proportionaliteit houdt in dat de maatregelen niet verder gaan dan noodzakelijk en geschikt zijn om hun doel te bereiken. Goedwerkgeverschap is het vehikel waarlangs deze normen in de arbeidsrelatie doorwerken. Deze bepaling kan ook aanvullende elementen toestaan, zoals een afweging van belangen van werkgever en werknemer. Door middel van het goedwerkgeverschap kan de rechter derhalve beoordelen of de werkgever een gerechtvaardigd

belang heeft om een inbreuk te maken op het recht op privacy. Het is wel aannemelijk dat de ruimte voor inbreuk en belangenafweging kleiner is als het betreffende grondrecht strikt geregeld is in internationale verdragen (bijvoorbeeld briefgeheim) dan wanneer er geen duidelijke normen zijn in internationale verdragen over een bepaalde situatie (bijvoorbeeld inzet van een recherchebureau door de werkgever).

### *Voorzienbaarheid*

De rechtsregel die een inbreuk inhoudt op de privacy moet voor betrokkene duidelijk zijn, waarbij hem of haar voldoende informatie verstrekt moet worden over het bestaan, de reikwijdte en de wijze van uitoefening van de inmenging. Op basis van het geldend nationale recht moeten justitiabelen zich dus hieromtrent een duidelijk beeld kunnen vormen.<sup>312</sup> Zij zullen hun gedrag daarop moeten kunnen afstemmen (‘foreseeability’). Bij de beoordeling van de eis dat een regel met voldoende precisie geformuleerd moet zijn, kijkt het EHRM naar de specifieke omstandigheden van het geval. De omstandigheden die een voorname rol innemen zijn, onder andere de inhoud van het middel, het gebied dat het middel bestrijkt en het aantal en de status van degenen tot wie het middel gericht is.<sup>313</sup>

Kortom: de rechtsgrond voor inmenging moet met andere woorden ‘toegankelijk’ en ‘voorzienbaar’ zijn.<sup>314</sup> In bepaalde gevallen zullen er in de wet algemene begrippen voorkomen. De omvang van de beperking wordt dan bepaald door de algemene norm, bijvoorbeeld ingevolge artikel 1615b BW is de werknemer verplicht ‘redelijke’ voorschriften van de werkgever op te volgen en ingevolge artikel 1615d BW is de werknemer verplicht om zich ten opzichte van de werkgever als een ‘goede werknemer’ te gedragen. Een beperking die bepaald wordt door een algemene norm uit de wet, is volgens het EHRM in beginsel toelaatbaar.<sup>315</sup> Het Hof heeft herhaaldelijk aangegeven dat het onmogelijk is om wetten volledig nauwkeurig te formuleren. De gevolgen kunnen niet met absolute zekerheid voorzien worden. Bepaalde wetten zijn doorgaans in algemene bewoordingen opgesteld, zoals die over de zeden en gewoonten. Een absolute precisie is dan niet mogelijk en ook niet altijd wenselijk. De toepassing van wetten moet kunnen worden aangepast aan de veranderde omstandigheden; de interpretatie en toepassing ervan zijn praktijkvragen en moeten dan ook in de praktijk

<sup>312</sup> Van der Helm 2009, pag. 53; EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk).

<sup>313</sup> EHRM 28 maart 1990, NJ 1991, 739.

<sup>314</sup> Van der Helm 2009, pag. 53; De Hert 1997, pag. 19.

<sup>315</sup> EHRM 25 maart 1985, NJ 1987, 900; EHRM 20 november 1989, ECHR Series A, 165, NJ 1991, 738 (Markt intern Verlag G.m.b.H. en Klaus Beerman/Bondsrepubliek Duitsland).

<sup>309</sup> Hoge Raad 22 november 2019, nr. 18/01580.

<sup>310</sup> EHRM 28 november 2017, JAR 2018/20 (Antovic en Mirkovic/Montenegro).

<sup>311</sup> EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/Duitsland); Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes- lederwaren);



gestalte krijgen. Het gebruik van algemene begrippen is immers verenigbaar met de voorzienbaarheidseis wanneer aan de adressant van de norm middelen geboden worden die ervoor zorgdragen dat de onzekerheidsmarge beperkt blijft.<sup>316</sup> Een beperking voortvloeiende uit een open norm is in ieder geval voorzienbaar indien er jurisprudentie aanwezig is met betrekking tot de toepassing van die norm.<sup>317</sup> Het EHRM heeft eveneens bij de legaliteitstoets aandacht besteed aan regels die niet de status hebben van wettelijke regeling. De grondslag voor beperking vormt de wettelijke bepaling. De uitvoeringsvoorschriften zullen echter een belangrijke rol spelen bij het vereiste van voorzienbaarheid, tenzij betrokkene op de hoogte was van voornoemde voorschriften.<sup>318</sup>

Met betrekking tot medische gegevens achtte het Hof een wettelijke verplichting uit hoofde van een socialezekerheidswet voorzienbaar. Het Hof achtte de inbreuk waarbij buiten medeweten van betrokkene medische informatie door een kliniek aan een socialezekerheidsinstelling werd verstrekt voorzienbaar, omdat uit de wet voortvloeit dat het belang van de informatie doorslaggevend is voor de verstrekking van de gegevens.<sup>319</sup> Het Hof heeft ook in een andere zaak bepaald dat voldaan was aan de eis van voorzienbaarheid, omdat de bepaling waarbij een arts die in een strafzaak bij zwaardere misdrijven gelast kon worden een getuigenis af te leggen, duidelijk was geformuleerd.<sup>320</sup> In verschillende uitspraken heeft het EHRM benadrukt dat de voorzienbaarheid in verband met de *rule of law* in het bijzonder van eminent belang is bij de toepassing van heimelijke rechemethoden door overheidsorganen.<sup>321</sup>

### Kenbaarheid

De eis van kenbaarheid moet de toegankelijkheid tot de betreffende regeling garanderen. Een inmenging is slechts bij wet voorzien in de zin van het verdrag, indien ze voldoende toegankelijk is voor betrokkene. In het Sunday Times-arrest is onder meer aangenomen dat de burger in staat moet zijn om zich een beeld te vormen van de toepasselijke rechtsregels in een bepaalde situatie. Het Hof bedoelt met ‘toegankelijk’ dat de burger op de hoogte moet zijn van de toepasselijke regels. Regels worden toegankelijk geacht,

indien zij behoorlijk gepubliceerd worden, in bijvoorbeeld staatsbladen.<sup>322</sup> Via publicatie of anderszins moet de regel ter kennis van de betrokkenen zijn gebracht. In het Copland-arrest heeft het EHRM geconcludeerd dat ook het monitoren van persoonlijk internet- en e-mailgebruik, waarbij persoonlijke informatie wordt verzameld en opgeslagen, een schending van het recht op privéleven kan opleveren, nu betrokkene niet geïnformeerd was over de controle, en redelijkerwijs had kunnen aannemen dat de persoonlijke e-mails privé zouden blijven.<sup>323</sup> In het arrest Barbulescu heeft het EHRM geoordeeld dat de werknemer bij het gebruik van de professionele mailbox controle kon verwachten (*‘reasonable expectation’*), nu de werkgever een formeel verbod van privégebruik ervan had opgelegd. Het is immers redelijk om aan te nemen dat een werkgever wenst na te gaan of de werknemer zijn verplichtingen nakomt.<sup>324</sup>

In geval van heimelijk toezicht kunnen de eisen van toegankelijkheid en voorzienbaarheid onder bepaalde stringente voorwaarden verzacht worden, omdat het in beginsel juist niet wenselijk is dat de persoon zijn gedrag aanpast, nu het doel van een dergelijke maatregel vaak het aantonen van dat gedrag betreft. Deze beperking kan er echter toe leiden dat er sprake is van willekeur. Het EHRM heeft daarom minimumvoorwaarden geformuleerd waaraan de toepassing van heimelijke maatregelen moet voldoen. Volgens vaste rechtspraak moeten er in dit soort gevallen wel uitgebreide waarborgen tegen willekeur worden geboden.<sup>325</sup> Zo moet betrokkene op de hoogte zijn wanneer heimelijk toezicht kan worden ingezet en welke procedurele waarborgen in acht genomen worden. De bevoegdheden mogen niet zodanig van aard zijn dat zij gemakkelijk kunnen worden misbruikt, bijvoorbeeld doordat ze overmatig ruim zijn geformuleerd.<sup>326</sup> De eisen die het EHRM daarbij stelt, zijn strikt waar het betrekking heeft op alle elementen van gegevensverwerking en dat geldt zeker wanneer verzameling, opslag, duur, gebruik en toegang van gevoelige gegevens door derden in het geding zijn.<sup>327</sup> Deze hoge eisen stellen de rechters overigens ook als het gaat om andere maatregelen die vergaande privacyinbreuken veroorzaken.<sup>328</sup>

322 Van der Helm 2009, pag. 52-53 verwijzend naar EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116, par. 53 (Leander/Zweden).

323 EHRM 3 april 2007, 62617/00 (Copland/Verenigd Koninkrijk),

324 EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/Roemenië).

325 Zie zeer gedetailleerd EHRM (GK) 4 december 2015, nr. 47143/06 (Roman Zakharov t. Rusland), EHRC 2016/87 m.nt. M. Hagens, NJ 2017/185 m.nt. E.J. Dommering.

326 Vetzo & Gerards 2019, pag. 74,75.

327 Van der Jagt 2013, pag. 165.

328 Vetzo & Gerards 2019, pag. 74,75.

316 Van der Helm 2009 pag 54; De Hert 1998 pag. 20-21.

317 EHRM 20 november 1989, ECHR Series A, 165, NJ 1991, 738 (Markt intern Verlag G.m.b.H. en Klaus Beerman/Bondsrepubliek Duitsland).

318 EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116, par. 53 (Leander/Zweden).

319 EHRM 27 augustus 1997, NJ 1999, 464.

320 EHRM 25 februari 1997, ECHR 1997-I, p. 323, NJ 1999, 516 (Z./Finland).

321 EHRM 2 augustus 1984, nr. 8691/79 (Malone/Verenigd Koninkrijk) en EHRM 25 maart 1983, nr. 5947/72 (Silver & anderen/Verenigd Koninkrijk).

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat het voorzien-bij-weteriterium eist dat het inbreukmakend gedrag van de werkgever enige grondslag heeft in het recht. Werkgevers kunnen voor hun inbreukmakend gedrag verschillende grondslagen vinden in het recht, te weten: expliciete partijafspraken die deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst, cao's, toestemming en concreet vermoeden. In geval van geheime onderzoeken mag echter nooit sprake zijn van het toekennen van onbegrensde bevoegdheden. Inbreukmakend gedrag van werkgevers mag daarom niet alleen gebaseerd worden op gezagsrelatie zonder voorschriften. Binnen de arbeidsverhouding moet de werkgever ervoor zorgdragen dat de inbreukmakende gedraging voorzienbaar is. Dit betekent dat de werkgever de grondslag waarop hij het inbreukmakende gedrag baseert, voldoende precies formuleert. Voor de werknemer moet duidelijk zijn onder welke omstandigheden en voorwaarden de inbreuk mag plaatsvinden. Voorts moet voldaan worden aan het kenbaarheidsvereiste. De grondslag voor de inbreukmakende gedraging moet voor de werknemer kenbaar zijn.<sup>329</sup>

## **2. Het legitiemdoelcriterium**

Inmengingen zijn alleen toegestaan op de grondrechten vermeld in artikel 8 EVRM, wanneer deze dienen om bepaalde legitieme doelstellingen te bereiken. Hierbij dient steeds de vraag te worden gesteld of een inmenging strekt tot de bescherming van een van de belangen zoals vervat in lid 2 van artikel 8 EVRM, te weten de veiligheid van het land, de openbare veiligheid, het economisch welzijn van het land, de bescherming van de openbare orde, het voorkomen van strafbare feiten, de bescherming van de gezondheid en de goede zeden.<sup>330</sup> Dit is een limitatieve opsomming van de beperkingsgronden.<sup>331</sup> Deze tekst wordt echter op zodanige wijze (ruim) geïnterpreteerd door het Hof, dat vrijwel elke mogelijke beperking hieronder kan vallen.<sup>332</sup> Het Hof zal over het algemeen na de legaliteitstoets nagaan of de inmenging op het grondrecht een van de bovengenoemde doelstellingen beoogt.

Sommige schrijvers concluderen dat vanwege de ruime interpretatie van het begrip 'privéleven' en de algemene formulering van de beperkingsgronden, de grondrechten beperkt kunnen worden ter bescherming van elk

redelijk belang, onder de voorwaarde dat er sprake moet zijn van een objectief verband tussen dit belang en de aard van de beperking.<sup>333</sup>

De meeste van de bovenstaande doelcriteria zijn sterk publiekrechtelijk van aard zodat ze zich in beginsel niet lenen voor toepassing in een privaatrechtelijke verhouding. Het doel dat geschikt lijkt bij inbreuk in privacy in een privaatrechtelijke verhouding is 'de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen'. In het Hyatt-arrest heeft de Hoge Raad de inbreuk door de werkgever getoetst aan het doelcriterium. De Hoge Raad heeft echter inhoudelijk geen antwoord gegeven op de vraag of de inbreuk in casu een legitiem doel diende. De inbreuk is ook niet getoetst aan de eis dat de inbreuk een grondslag moet hebben in het recht.<sup>334</sup>

De werkgever kan door controlevoorschriften het recht op privacy van zijn werknemers beperken. Bijvoorbeeld in geval van uitlekken van bedrijfsinformatie, alsmede bij het uitvaardigen van ziektevoorschriften kan het noodzakelijk zijn om het privacyrecht van de werknemer te beperken. De belangen van de werkgever bij de uitvoering van de regeling kunnen zo als grond fungeren om het recht op privacy van de werknemer te beperken. Uit de jurisprudentie blijkt dat belangen ook kunnen vallen onder 'de bescherming van rechten en vrijheden van anderen', aangezien het Hof ook commerciële of economische belangen van een bedrijf als 'rechten' kwalificeert.<sup>335</sup> Rechtsens te respecteren belangen van anderen kunnen immers een gerechtvaardigde grond zijn om het recht op privacy te beperken. De werkgever kan er belang bij hebben dat gegevens aan hem verstrekt worden, bijvoorbeeld als hij die nodig heeft om de hem opgedragen wettelijke verplichtingen te vervullen. Ook heeft hij een economisch belang bij de verwerking van gegevens over het ziekteverzuim van de werknemers. Daarom kunnen deze belangen van de werkgever bij de toepassing van de beperkingsgrond gekwalificeerd worden als 'rechten'.<sup>336</sup>

## **3. Het noodzakelijkheidscriterium**

Een andere voorwaarde die voortvloeit uit artikel 8 EVRM is de noodzakelijkheidsvoorwaarde, hetgeen inhoudt dat de inbreuk noodzakelijk moet zijn in een democratische samenleving. Bij de beoordeling van inbreukmakend gedrag van werkgevers vloeien de volgende criteria voort uit de

<sup>329</sup> Pool 2014, pag. 107.

<sup>330</sup> De Hert 1998, pag. 25.

<sup>331</sup> EHRM 25 februari 1997, ECHR 1997-I, p. 323, NJ 1999, 516 (Z./Finland).

<sup>332</sup> De Hert 1998, pag. 25.

<sup>333</sup> De Hert 1998, pag. 27.

<sup>334</sup> Pool 2014, pag. 110; Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt).

<sup>335</sup> EHRM 25 maart 1985, NJ 1987, 900; EHRM 20 november 1989, ECHR Series A, 165, NJ 1991, 738 (Markt intern Verlag G.m.b.H. en Klaus Beerman/Bondsrepubliek Duitsland).

<sup>336</sup> Van der Helm 2009, pag. 56.

noodzakelijkheidstoets: het evenredigheids criterium, het *pressing social need*-criterium en het relevantiecriterium.<sup>337</sup>

Het evenredigheids criterium vormt het hart van het noodzakelijkheids criterium. De vraag die bij deze toets centraal staat, is of er een redelijke verhouding bestaat tussen de aantasting van het recht enerzijds en de legitieme doelstellingen die worden nagestreefd anderzijds. De toets houdt in dat een belangenafweging moet plaatsvinden, waarbij er gekeken moet worden naar de omstandigheden van het geval, het algemeen belang en de op het spel staande belangen van het individu.<sup>338</sup> Er dient gebruik te worden gemaakt van een middel dat de minste inbreuk maakt op de privacy. Indien er verschillende mogelijkheden zijn, dan zal per alternatieve mogelijkheid de mate van inbreuk op de privacy beoordeeld moeten worden.<sup>339</sup> Daarnaast moet ook gekeken worden of het betreffende middel beschikbaar is. In dit kader wordt in de Nederlandse literatuur en jurisprudentie een onderscheid gemaakt tussen de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. De proportionaliteitstoets wordt ook wel de evenredigheidstoets genoemd; dit vanwege het feit dat middels deze toets nagegaan wordt of er evenredigheid bestaat tussen het doel en het middel behorende bij de beoordeling. Het beginsel van subsidiariteit zorgt ervoor dat onderzocht moet worden of het doel niet ook op een minder ingrijpende wijze bereikt kan worden. In de jurisprudentie van het EHRM wordt dit beginsel niet als een apart criterium gezien, maar wordt het beschouwd als onderdeel van de proportionaliteitstoets, met name bij de beoordeling van de proportionaliteit van de maatregel.<sup>340</sup>

Een maatregel is noodzakelijk indien er sprake is van een '*pressing social need*' oftewel een dringende maatschappelijke behoefte. Ook als een inmenging wettelijk is voorzien en voldoet aan de gestelde doelen van artikel 8 EVRM, moet voldaan worden aan het vereiste dat de beperking noodzakelijk is in een democratische samenleving en niet verder reikt dan wat strikt noodzakelijk is. Deze vraag wordt door het Hof beoordeeld met behulp van een proportionaliteitstoets.

Het relevantiecriterium brengt met zich mee dat het doel dat de werkgever aanvoert voor zijn inbreukmakende gedrag relevant moet zijn en in zekere zin een urgent karakter moet hebben.

Uit de jurisprudentie van de Hoge Raad met betrekking tot artikel 8 EVRM in de relatie werkgever en werknemer blijkt dat de Hoge Raad een maatstaf heeft aangelegd bij de beoordeling van het inbreukmakende gedrag van de werkgever. Hij heeft namelijk uitdrukkelijk aansluiting gezocht bij het noodzakelijkheids- en doelcriterium. Het voorzien-bij-wet criterium laat hij echter in het Hyatt-arrest buiten beschouwing en hij toetst de inbreuk niet daaraan.<sup>341</sup> We zien dan ook in de jurisprudentie dat niet steeds alle hier behandelde elementen expliciet genoemd worden. Legitiem doel, proportionaliteit en belangenafweging zijn echter constanten die in de meeste zaken voorkomen. Bij de belangenafweging past de rechter ook het legitiem doel-, het proportionaliteits- en het subsidiariteitscriterium (criteria voortvloeiende uit het noodzakelijkheids criterium) toe (zie hoofdstuk 5).<sup>342</sup> De rechter maakt derhalve niet alleen gebruik van bepaalde aan de inhoud van het privacyrecht gerelateerde afwegingscriteria, doch hanteert ook toetsingscriteria die betrekking hebben op de wijze van toetsing van de betreffende vage norm.<sup>343</sup>

### **Vergelijking toetsingscriteria IVBPR, AVRМ en EVRM**

Een vergelijking tussen de toetsingscriteria van het IVBPR, het AVRМ en het EVRM levert de volgende conclusies op. Alle drie verdragen maken gebruik van de volgende criteria:

1. De grondslag voor de beperking moet in het nationale recht gelegen zijn.
2. De beperking moet een legitiem doel dienen.
3. De beperking moet proportioneel zijn.

Het enige verschil is dat art. 8 EVRM (een limitatieve opsomming van) beperkingsgronden bevat en in de artikelen 11 AVRМ en 17 IVBPR geen beperkingsgronden zijn opgenomen. Deze beperkingsgronden moeten afgeleid worden uit de jurisprudentie.

Gelet op het feit dat de toetsingscriteria van het IVBPR en het AVRМ vrijwel overeenkomen met het EVRM en de toetsingscriteria door het EHRM specifiek en uitvoerig gemotiveerd worden in de jurisprudentie, is met name de interpretatie van deze criteria in de Straatsburgse jurisprudentie van belang voor dit onderwerp.<sup>344</sup> Daarom zal voor de nadere interpretatie

<sup>337</sup> Pool 2014, pag. 112.

<sup>338</sup> EHRM 19 juni 2006, nr. 35014/97 (Hutten- Czapska/Polen).

<sup>339</sup> EHRM 28 januari 2003, nr. 44647/98 (Peck/Verenigd Koninkrijk).

<sup>340</sup> Van der Helm 2009, pag. 57; Van der Jagt 2013, pag. 166.

<sup>341</sup> Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt).

<sup>342</sup> Van der Helm 2009, pag. 36.

<sup>343</sup> Nehleman en Noorlander 2013, pag. 314-315.

<sup>344</sup> Verhey 1992, pag. 206.

van de toetsingscriteria gekeken worden naar de jurisprudentiële ontwikkeling door het EHRM en de Nederlandse rechtspraak (zie hoofdstuk 5).

#### **4.4 Conclusies**

Grondrechten zijn niet alleen verankerd in de Grondwet maar ook in verdragen. Primair zijn zij toegespitst op de relatie tussen de overheid en de burger, de zogenaamde verticale werking van grondrechten. Deze grondrechten kunnen ook horizontaal doorwerken teneinde de machtsverhouding tussen de burgers te matigen. Vanwege het feit dat de grondrechten primair geschreven zijn als afweerrechten tegenover de staat en de beperking van de grondrechten niet zonder meer mogelijk is, is de horizontale werking van grondrechten problematisch. Daarom kan de horizontale werking niet gelijk zijn aan de verticale werking.

Toch wordt binnen de Surinaamse en Nederlandse jurisprudentie de horizontale werking van grondrechten aanvaard. De vraag dient daarom gesteld te worden op welke wijze de grondrechten horizontaal doorwerken. Voor de beantwoording van deze vraag zijn verschillende opvattingen in de literatuur. De meerderheid daarvan lijkt indirecte horizontale werking van grondrechten aan te nemen, waarbij de aan het grondrecht ten grondslag liggende bedoeling of het achterliggende beginsel horizontaal doorwerkt via de norm van goedwerkgeverschap. Op deze wijze fungeert het grondrecht als een inspiratiebron bij de beoordeling van het geschil. Middels de inkleuring van de open norm door de beginselen vindt de werking plaats tussen de burgers. De doorwerking via een open norm heeft echter wel het risico van rechtsonzekerheid en rechtsongelijkheid. De wijze waarop het recht op privacy doorwerkt, is daarmee zeer casuïstisch. Behalve dat privacy doorwerkt via de open norm van goedwerkgeverschap, worden aan deze norm ook criteria ontleend om beperking van het recht op privacy te rechtvaardigen. Bij deze norm werken de toetsingscriteria van artikel 11 AVR, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM door. Er zal dan voldaan moeten worden aan het legitiemdoelcriterium, het voorzien-bij-wet-criterium en het noodzakelijkheids-criterium. Daarnaast biedt het goedwerkgeverschap ook ruimte voor belangenafweging van werkgever en werknemer bij de inbreuk. De doorwerking via het goedwerkgeverschap heeft ook tot gevolg dat de rechter niet steeds systematisch alle toetsingscriteria behandelt in de uitspraak.

## **Hoofdstuk 5 Toetsingskader bij controlemaatregelen en verwerking persoonsgegevens door de werkgever**

### **5.1 Inleiding**

In § 1.6 is een toetsingskader aangekondigd, op grond waarvan getoetst kan worden of de regeling en praktijk van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname voldoen aan internationale normen. De bronnen waaruit het toetsingskader wordt samengesteld zijn al in § 1.6 genoemd. Een dergelijk toetsingskader is van bijzonder belang, omdat het mogelijk maakt de onderzoeksvragen systematisch en objectief te benaderen. Dit hoofdstuk richt zich daarom voornamelijk op het ontwikkelen van een toetsingskader waarmee de cao's en de arbeidspraktijk getoetst zullen worden (zie hoofdstuk 6 en 7). Het zal het richtsnoer zijn om vast te kunnen stellen of privacybepalingen in de Surinaamse cao's voldoen aan de normen van het kader (zie hoofdstuk 6). Voorts zal ook op basis van dit toetsingskader beoordeeld kunnen worden of het recht op privacy in de Surinaamse arbeidspraktijk voldoet aan de normen van mijn toetsingskader (zie hoofdstuk 7).

De normen van het bedoelde toetsingskader ontleen ik aan de beschouwingen in de voorgaande hoofdstukken en de daarin besproken verdragsbepalingen (hoofdstuk 3) en de bijbehorende toetsingscriteria van het recht op privacy (§ 4.3), wettelijke regelingen, literatuur en jurisprudentie. Gelet op het feit dat (voor zover mij bekend) er nog geen Surinaamse jurisprudentie beschikbaar is met betrekking tot de controlemaatregelen van de werkgever, is voor het toetsingskader de jurisprudentie van het EHRM en de Nederlandse jurisprudentie bestudeerd (zie verantwoording in § 1.6).

In § 5.2. bespreek ik de normen die van belang zijn voor de relevante dimensies van deze studie. In het bijzonder zal gekeken worden naar enkele veel voorkomende controlemaatregelen van de werkgevers die deel uitmaken van deze dimensies alsmede de wijze waarop de informationele privacy van de werknemer beschermd moet worden door de werkgever. Per onderwerp zijn de toetsingsnormen in een tabelvorm aan het eind van elke subparagraaf samengevat.

## 5.2 Normen van toepassing op controlemaatregelen werkgever

In deze paragraaf bespreek ik de verschillende controlemaatregelen van de werkgever die een inbreuk kunnen impliceren op het recht op privacy van de werknemer en de criteria van het EHRM en de jurisprudentie van Nederlandse rechters om uiteindelijk aan het eind van elke subparagraaf te komen tot een samenvatting van de criteria voor mijn toetsingskader. Zoals in § 4.3.2 vastgesteld wordt in de jurisprudentie bij de beoordeling van het inbreukmakende gedrag van de werkgever uitdrukkelijk aansluiting gezocht bij het noodzakelijkheids- en doelcriterium. Het voorzien-bij-wet-criterium wordt niet steeds bij de toetsing door de rechter genoemd. In de jurisprudentie worden niet steeds alle behandelde criteria expliciet genoemd. Legitiem doel, proportionaliteit en belangenafweging zijn echter constanten die in de meeste zaken voorkomen.

Zoals in § 3.3.1 vastgesteld zijn de ruimtelijke privacy, het communicatieve aspect van privacy, lichamelijke en geestelijke integriteit en de informatieve privacy van belang voor dit onderzoek. In de volgende subparagrafen ga ik na aan welke voorwaarden een inbreuk moet voldoen, wil de werkgever gerechtvaardigd inbreuk maken op de bovengenoemde dimensies van het recht op privacy.

### 5.2.1 Ruimtelijke privacy

De ruimtelijke privacy zal vooral terugkomen bij het gebruik van cameratoezicht, bij controle van registratiesystemen, observaties van werknemers door de werkgever of recherchebureau, bij doorzoeking van bedrijfsmiddelen die de werknemer gebruikt en bij privébezittingen.

#### Toepassen van cameratoezicht

##### *Legitiem doel*

De werkgever kan middels cameratoezicht diverse doelen beogen, zoals handhaving van de orde en veiligheid, verkeerstoezicht op zijn werkterrein, etc. Als het cameratoezicht deel uitmaakt van het controlebeleid van de werkgever is het alleen toegestaan, indien dit noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd bedrijfsbelang, bijvoorbeeld de beveiliging van de werknemers en de bescherming van eigendommen tegen diefstal.

In het Antovic en Mirkovic/Montenegro-arrest heeft het EHRM met betrekking tot cameratoezicht op een universiteit geoordeeld dat het camera-toezicht in de auditoria een inbreuk op de privacy opleverde. In de auditoria wordt immers lesgegeven, hebben docenten contact met studenten en is er sprake van sociale netwerkvorming. Voorts was er geen reden om aan te nemen dat de studenten of eigendommen in gevaar waren. Daarnaast heeft het Hof geoordeeld dat, nu de relevante nationale wetgeving expliciet voorschrijft welke voorwaarden gelden voor het inzetten van camerasurveillance en aan deze voorwaarden in casu niet is voldaan, de inperking op het privéleven van klagers niet bij wet was voorzien. Het houden van toezicht op hoorcolleges is immers niet een in de nationale wet genoemde grond voor video-surveillance.<sup>345</sup> Het EHRM toetst in deze zaak dus expliciet aan het voorzien-bij-wet-criterium en het legitiem doel-vereiste. In de zaak Lopez Ribalda e.a. v Spanje toetst het Hof ook aan het ‘voorzien-bij-wet’- en legitiem doel-criterium. De werkgever moet een zogenoemd gerechtvaardigd belang hebben voor het cameratoezicht, zoals een redelijk vermoeden van diefstal of werknemers en bezoekers willen beschermen.<sup>346</sup> Het criterium van legitiem doel is ook terug te zien in het Wennekes-Lederwaren-arrest.<sup>347</sup> Ook de kantonrechter Utrecht acht het legitiem doel van belang bij het plaatsen van camera's.<sup>348</sup> Bewakingscamera's mogen slechts tot doel hebben het beveiligen van werknemers en/of bedrijfseigendommen, zij mogen niet gebruikt worden om werknemers te beoordelen op hun functioneren.<sup>349</sup>

##### *Kenbaarheid*

Belangrijk is dat de werkgever de werknemers op de hoogte moet stellen van het cameratoezicht. Dit kan geschieden middels een reglement waarin onder andere het gebruik van (verborgen<sup>350</sup>) camera's met de bijbehorende

<sup>345</sup> EHRM 28 november 2017, JAR 2018/20 (Antovic en Mirkovic/Montenegro).

<sup>346</sup> EHRM 9 januari 2018, ECLI:CE:ECHR:2018:0109. JUD000187413.

<sup>347</sup> Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes- Lederwaren).

<sup>348</sup> De Kantonrechter oordeelde met betrekking tot cameratoezicht dat de werkgever gerechtigd is om haar eigendommen te bewaken, door het plaatsen van camera's (Ktr. Utrecht 20 augustus 1997, JAR 1997/204).

<sup>349</sup> [https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/cameratoezicht/cameratoezicht-op-de-werkplek-geraadpleegd d.d. 2 mei 2018](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/cameratoezicht/cameratoezicht-op-de-werkplek-geraadpleegd-d.d.-2-mei-2018).

<sup>350</sup> Bij het beoordelen van heimelijk cameratoezicht is van belang na te gaan of het toezicht plaats vindt in de publieke dan wel in niet-publieke ruimte. Het onderscheid tussen publieke en niet-publieke ruimte wordt bepaald door de mate van toegankelijkheid. Cameratoezicht in de publieke ruimte impliceert niet zonder meer een inbreuk op het recht op privéleven. De factoren voorzienbaarheid, heimelijkheid en gebruik van persoonsgegevens zullen onder meer bepalen of er wel of geen sprake is van een inbreuk. Er is sprake van een publieke ruimte indien de ruimte vrij toegankelijk is (Pool 2014, pag. 59, 60 en 135).

voorwaarden aan de werknemers wordt uitgelegd.<sup>351</sup> In de zaak Lopez Ribalda e.a. v Spanje heeft het Hof overwogen dat volgens de Spaanse wetgeving de werknemers vooraf over het gebruik van de camera's geïnformeerd hadden moeten worden, hetgeen niet was gebeurd. Verder toetst het Hof aan het subsidiariteits- en proportionaliteitscriterium: de belangen van de werkgever hadden ook op een andere wijze beschermd kunnen worden, namelijk door het vooraf in algemene termen informeren van de werknemers over de installatie van videocamera's en het geven van informatie daarover conform de Spaanse Wet bescherming persoonsgegevens.<sup>352</sup>

In het Köpke-arrest van 2010 heeft het EHRM geoordeeld over het toepassen van heimelijk cameratoezicht door een private werkgever. Het EHRM moest namelijk beoordelen of Duitsland een positieve verplichting onder artikel 8 EVRM had geschonden, daar de Duitse rechtspraak het heimelijk cameratoezicht door Köpkes werkgever niet had aangemerkt als een schending van het recht op privacy van de werkneemster. Volgens het EHRM vormden de video-opnamen van de ruimten achter de kassa en van de kas-sabalie een inbreuk op Köpkes privéleven. Hierbij overwoog het Hof dat de video-opnamen van Köpkes gedrag op haar werkplek zijn gemaakt zonder voorafgaande mededeling door de werkgever (kenbaarheid). Bovendien werd het materiaal verwerkt en onderzocht door verschillende mensen die voor de werkgever werkten en werd het gebruikt in arbeidsrechtelijke procedures (gebruikt voor verschillende doelen).<sup>353</sup> In de HMS-zaak oordeelde de kantonrechter dat HMS Host aan de door de wet gestelde voorwaarden ten aanzien van heimelijk toezicht met verborgen camera's heeft voldaan. Dit vanwege het feit dat in de gesloten kassiersovereenkomst HMS Host expliciet de mogelijkheid heeft opgenomen van controle met verborgen camera's. De werknemer is dus vooraf op duidelijke wijze in kennis gesteld van deze mogelijkheid. Het kenbaarheidsvereiste gaat echter niet zo ver dat een werknemer voorafgaand aan ieder gepland gebruik van een verborgen camera op de hoogte moet worden gesteld. Dit zou immers het onderzoek onmogelijk maken, want in casu vermoedde HMS Host dat enkele van haar medewerkers zich schuldig hadden gemaakt aan frauduleuze handelingen.<sup>354</sup>

Belangrijk is dat de werkgever de werknemers op de hoogte moet stellen

van het cameratoezicht. Dit kan geschieden middels een reglement waarin onder andere het gebruik van (verborgen) camera's met de bijbehorende voorwaarden aan de werknemers wordt uitgelegd. Deze verplichting vloeit voort uit de Avg, in het bijzonder uit het transparantiebeginsel en het vereiste van accountability.<sup>355</sup>

Ook volgens de Surinaamse wet kan de werkgever niet buiten medeweten van de werknemers heimelijk camera's plaatsen. In artikel 520b van het Wetboek van Strafrecht (Suriname)<sup>356</sup> is opgenomen dat *'met hechtenis van ten hoogste twee maanden en geldboete van de tweede categorie, hetzij met één van beide straffen wordt gestraft degene die, gebruik makende van een daartoe aangebracht technisch hulpmiddel waarvan de aanwezigheid niet op duidelijke wijze kenbaar is gemaakt, van een persoon, aanwezig op een voor het publiek toegankelijke plaats, wederrechtelijk een afbeelding vervaardigt'*. Dit artikel stelt het gebruik van een verborgen camera in een besloten ruimte strafbaar. Deze strafbaarstelling is ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer.<sup>357</sup>

#### *Proportionaliteit en subsidiariteit*

Het ongelimiteerd toepassen van cameratoezicht levert een ongerechtvaardigde aantasting van de privacy van de werknemers op. De werkgever mag pas overgaan tot cameratoezicht indien de overige maatregelen onvoldoende toereikend zijn om bedrijfsbelangen te beschermen (subsidiariteit en proportionaliteit).<sup>358</sup> Verder mogen camera's niet gebruikt worden voor een ander doel dan waarvoor zij zijn ingezet. Indien aan deze voorwaarden niet voldaan is, kan dit een inbreuk betekenen op het privacyrecht van de werknemer.

In de zaak Lopez Ribalda e.a. v Spanje toetst het Hof aan het subsidiariteits- en proportionaliteitscriterium (zie criterium kenbaarheid).<sup>359</sup> In het Wenekes-Lederwaren-arrest heeft de Hoge Raad ook getoetst aan de criteria van subsidiariteit en proportionaliteit.<sup>360</sup>

<sup>355</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 445.

<sup>356</sup> Wetboek van Strafrecht S.B. 2015 no. 44.

<sup>357</sup> MvT Wetboek van Strafrecht S.B. 2015 no. 44, pag. 235.

<sup>358</sup> Hendrickx 1999, pag. 131 – 135.

<sup>359</sup> EHRM 9 januari 2018, ECLI:CE:ECHR:2018:0109. JUD000187413.

<sup>360</sup> Volgens de Hoge Raad moet ten eerste sprake zijn van een concreet vermoeden dat werknemers zich schuldig maakten aan strafbare feiten (legitiem doel). Ten tweede moet alleen middels gebruikmaking van een verborgen camera de juistheid van het concrete vermoeden achterhaald kunnen worden (subsidiariteit). Omdat aan deze twee criteria was voldaan, had Wenekes een gerechtvaardigd belang voor de toepassing van heimelijk cameratoezicht. Slechts de gedragingen van het personeel bij de kassa werden geregistreerd. Op basis van het boven aangehaalde overwoog de

<sup>351</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 445.

<sup>352</sup> EHRM 9 januari 2018, ECLI:CE:ECHR:2018:0109. JUD000187413.

<sup>353</sup> EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/Duitsland).

<sup>354</sup> Rb Groningen (ktr), 18 maart 2008, ECLI:NL:RBGR:2008:BC8703; Zie ook Rb. Oost-Brabant, 20 september 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016;5172.

### *Bewaartermijn van camerabeelden*

Volgens de Avg mogen persoonsgegevens nooit langer bewaard worden dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de doeleinden van de verwerking. De functie van de bewaartermijn in de Avg is meer gericht op de bescherming tegen te lang bewaren. Dit heeft te maken met het digitaliseren van de gegevens, waardoor gegevens langer bewaard kunnen worden, omdat ze geen fysieke ruimte in beslag nemen.<sup>361</sup> De werkgever moet zich afvragen hoe lang bewaring van de gegevens nodig is vanuit het oogpunt van de doelstelling van de gegevensverwerking. Indien op grond van de doelstelling de bewaring niet langer nodig is, dan mag de verantwoordelijke de gegevens niet meer bewaren en bewerken.

In Nederland is in de richtlijn van Autoriteit Persoonsgegevens (AP) een maximale periode van 4 weken opgenomen.<sup>362</sup> Een langere bewaartermijn kan noodzakelijk geacht worden indien niet onmiddellijk nagegaan kan worden of op de camerabeelden incidenten zijn waar te nemen.<sup>363</sup> Indien incidenten zijn waargenomen, kan de werkgever de beelden bewaren tot dit incident is afgehandeld. Video-opnamen zijn heden ten dage van zeer goede kwaliteit, waardoor werkgevers de mogelijkheid hebben om incidenten van jaren geleden aan werknemers toe te schuiven. Daarom betogen De Vries en Rutgers dat vanuit het rechtszekerheidsbeginsel de maximale bewaartermijn van bepaalde incidenten in de puur arbeidsrechtelijke jurisprudentie niet onbeperkt moet zijn.<sup>364</sup> De rechtbank van Leeuwarden heeft in dit kader geoordeeld dat *'een werkgever een gerechtvaardigd belang moet hebben voor het cameratoezicht en dat het cameratoezicht noodzakelijk is. Ook mag de werkgever de beelden niet langer bewaren dan noodzakelijk'*.<sup>365</sup>

Krachtens artikel 18 lid 2 van de Arbeidsbemiddelingswet 2017 en artikel 15 lid 2 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs houdt de bemiddelaar of de intermediair de persoonlijke data van de werkzoekende of de uitzendkracht niet langer aan dan nodig of zolang de werkzoekende/uitzendkracht in het bestand opgenomen wenst te blijven,

Hoge Raad dat, wanneer aan voornoemde elementen voldaan is, er weliswaar sprake kan zijn van een (ongerechtvaardigde) inbreuk op het privéleven, maar dat het bewijsmateriaal dat door het verborgen cameratoezicht is verkregen, gebruikt mag worden voor het bewijs. Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95, NJ 2001/421 (Wennekes- lederwaren).

361 Verhey 2017, pag. 40.

362 <https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/cameratoezicht/cameratoezicht-op-de-werkplek> geraadpleegd d.d. 22 juni 2019.

363 De Vries en Rutgers 2001, pag. 64.

364 De Vries en Rutgers 2001, pag. 72 en 73.

365 Rb. Leeuwarden 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.

en uitsluitend voor het doel waarvoor deze verzameld zijn. In deze artikelen is het noodzakelijkheids criterium nader uitgewerkt. Uit het noodzakelijkheids criterium vloeit voort dat de opslagperiode van persoonsgegevens tot een strikt minimum wordt beperkt. Dit betekent dat de werkgever de camerabeelden niet langer mag bewaren dan noodzakelijk is.

Voor het toetsingskader betekent dit het volgende:

### *Normen voor cameratoezicht*

Bij gebruik van camera's zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen. Voor het legitiem doel moet de werkgever een gerechtvaardigd belang hebben voor het cameratoezicht. Het belang van de werkgever moet worden afgewogen tegen de inbreuk van de privacy van de werknemer. Voorts moet de werkgever het minst ingrijpende middel toepassen en er moet een noodzaak zijn voor cameratoezicht. Het is dus van belang dat de plaatsen waar gefilmd wordt, het aantal personen en de duur van het cameratoezicht, zo beperkt mogelijk wordt gehouden. Belangrijk is dat de werkgever de werknemers op de hoogte moet stellen van het cameratoezicht. Dit kan geschieden middels een reglement waarin onder andere het gebruik van (verborgen) camera's met de bijbehorende voorwaarden aan de werknemers wordt uitgelegd.

### *Normen voor bewaartermijn van camerabeelden*

Uit het noodzakelijkheids criterium volgt dat de camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is. Dat betekent dat de werkgever hiervoor duidelijke richtlijnen moet hebben, waaruit blijkt dat een termijn wordt gesteld die past bij het doel.

## **Registratiesystemen**

### *Legitiem doel, proportionaliteit en subsidiariteit*

Naast cameratoezicht kan de werkgever ook gebruikmaken van registratie-<sup>366</sup> en volgsystemen.<sup>367</sup> Deze systemen geven inzicht in of verschaffen

366 Registratiesystemen waarvan de werkgevers doorgaans gebruik kunnen maken zijn pasjessystemen en andere personeelsregistratiesystemen ter registratie van werktijden en ziekteverzuim van werknemers. (van Amelo 2001, pag. 16 -17)

367 Het verschil tussen een registratiesysteem en volgsysteem is dat middels het registratiesysteem informatie vastgelegd wordt, terwijl middels een volgsysteem de werknemers in de gaten gehouden worden en gevolgd worden via plaatsbepalingssysteem. (Viérin & Herreweghen 2011, pag. 41)



informatie over de werkprestatie en het gedrag van de werknemers. Op basis van deze informatie kan de werkgever bepaalde maatregelen treffen die van invloed zijn op de werknemers. Ook het gebruik van deze registratiesystemen is onderworpen aan bepaalde voorwaarden. Er moet namelijk voldaan worden aan de volgende voorwaarden:

- Ten eerste is er de doelbepaling; er moet een legitiem doel zijn en het registratiesysteem mag niet voor een ander doel gebruikt worden dan waarvoor het is ingezet.
- Er moet sprake zijn van behoorlijke en zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens. De werkgever moet hierbij zorgdragen voor adequate beveiliging en bewaring van die gegevens, bewaken van de kwaliteit en de kwantiteit van de gegevens en eventueel nevengebruik specificeren (indien de gegevens ook voor andere doeleinden worden gebruikt).
- Er moet voldaan zijn aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit bij de belangenafweging.<sup>368</sup>

De controle van de werknemer middels een GPS-systeem maakt dus geen ontoelaatbare inbreuk op de privacy van de werknemer indien de werkgever een aantoonbare objectieve grond heeft voor het gebruik van het systeem. Dat kan zijn dat de werkgever een gerechtvaardigd belang heeft om te controleren op welke wijze er gebruik wordt gemaakt van de bedrijfsauto('s) (legitiem doel). Als slechts de locatie en de werktijden van de werknemers worden gecontroleerd, is voldaan aan de proportionaliteitseis.<sup>369</sup> Wat het plaatsen van een boordcomputer in de dienstauto betreft, bepaalde een kantonrechter dat het door de werknemer geuite bezwaar van schending van zijn privacy bij gebruik van de bedrijfsauto in privétijd niet steekhoudend is, omdat de werkgever hem niet heeft verplicht tot gebruik van de auto buiten werktijd. Verder overwoog hij dat het niet mogelijk is dat de werknemer zich tijdens zijn werkzaamheden geobserveerd voelde, omdat er geen sprake was van visuele observaties van de werknemer, maar van tijdregistratie en registratie van rijgegevens (proportionaliteit). Op zichzelf is tijdregistratie redelijk en in vele beroepsgroepen gebruikelijk.<sup>370</sup>

Voor het toetsingskader is van belang dat het gebruik van registratie- en volgsystemen een legitiem doel moet dienen; het mag niet voor een ander doel worden gebruikt dan waarvoor het is ingezet; er moet voldaan worden aan het kenbaarheidsvereiste. Daarnaast moet bij de belangenafweging voldaan zijn aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Ten slotte moet er sprake zijn van behoorlijke en zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens.

### **Observatie werknemers door werkgever of recherchebureau**

Visuele observatie van werknemers zonder technisch hulpmiddel is ook mogelijk. Deze observaties kunnen een inbreuk impliceren op het recht op privacy van de werknemer. Daarom moeten ook visuele observaties zonder technisch hulpmiddel voldoen aan de criteria van legitiem doel (binnen de onderneming moet er sprake zijn van een werkelijke behoefte) en het noodzakelijkheids criterium (het doel moet relevant en urgent zijn en er moet voldaan zijn aan de evenredigheidstoets).

In een zaak had de werkgeefster informatie ingewonnen bij het ziekenhuis waar de werknemer zou zijn geweest. Ook probeerde zij in contact te komen met de huisarts van de werknemer.<sup>371</sup> De kantonrechter noemde dit 'stalkgedrag' een inbreuk op en grove aantasting van de privésfeer van de werknemer. In de overwegingen overwoog de rechter dat de werkgeefster geen, althans onvoldoende grond heeft gehad voor haar gedrag. De overweging van de rechter dat de werkgeefster door de arbodienst de arbeidsongeschiktheid had kunnen laten controleren, kan gezien worden als toepassing van de noodzakelijkheidstoets, waaraan in dit geval niet voldaan is. Voorts was er ook niet voldaan aan het subsidiariteitsvereiste, omdat de observatie door de werkgeefster niet het minst ingrijpende middel was om de controle van arbeidsongeschiktheid te bereiken. De werkgeefster kon immers de arbeidsongeschiktheid door de arbodienst laten controleren. Dus was er sprake van een ongerechtvaardigde inbreuk, omdat de inbreuk niet noodzakelijk was.<sup>372</sup>

<sup>368</sup> Terstegge 2000, pag. 46.

<sup>369</sup> Berkvens & Prins 1994, pag. 235; Ktr. Lelystad 17 november 2004, JAR 2005/19. Zie ook Pool 2014, pag. 146; Ktr. 's-Hertogenbosch 24 augustus 2010, ECLI:NL: RBSHE:2010:BY3119.

<sup>370</sup> Ktr. Zwolle 24 juli 1996, JAR 1996/178.

<sup>371</sup> Ktr. Lelystad 3 oktober 2001, JAR 2001/226.

<sup>372</sup> Pool 2014, pag. 145.



Observatie van de werknemer is niet als zodanig genoemd in internationale normen. Op grond van het goedwerkgeverschap moet de werkgever ervoor zorgdragen dat hij bepaalde normen in acht neemt. Dit is het criterium van legitiem doel (binnen de onderneming moet er sprake zijn van een werkelijke behoefte) en het noodzakelijkheids criterium (het doel moet relevant en urgent zijn en er moet voldaan zijn aan de evenredigheidstoets).

### Doorzoeking bedrijfsmiddelen die de werknemer gebruikt en privébezittingen

Een andere controlemaatregel waarvan de werkgever gebruik kan maken, is het doorzoeken van bedrijfsmiddelen die bij de werknemer in gebruik zijn en zijn privébezittingen die hij bij zich heeft op de werkvloer.

Met betrekking tot doorzoeking door de werkgever van bedrijfsbezittingen welke gebruikt worden door de werknemer, accepteerde de rechter als legitiem doel dat de werkgever het vermoeden had dat de werknemer zich bezighield met concurrerende activiteiten. Volgens de rechter werden de documenten blijkbaar niet als privacygevoelig aangemerkt door de werknemer, gelet op de plaats waar hij ze had neergelegd. Anders zou het zijn indien de werkgever het bewijs uit een tas van de werknemer had gepakt, aldus de kantonrechter. Het doorzoeken van de ordner heeft niet geleid tot openbaring van intieme informatie van de werknemer. Daarmee was aan de noodzakelijkheids- en proportionaliteitseis voldaan. De rechter nam aan dat de werkgever geen inbreuk heeft gemaakt op het recht op privéleven van de werknemer.<sup>373</sup>

Bij doorzoeking van privébezittingen gelden zwaardere eisen. Privébezittingen vallen in ieder geval onder de bescherming van artikel 8 EVRM. Aan de hand van de beperkingsvoorwaarden van artikel 8 EVRM moet nagegaan worden of doorzoeking van die bezittingen inbreuk maakt op het recht op privacy van de werknemer.<sup>374</sup>

Het Hof Leeuwarden overwoog dat de inbeslagname van de computers ingevolge artikel 8 EVRM en artikel 10 (Ned.) Grondwet een basis moet hebben in het nationale recht, dat de inbreuk noodzakelijk moet zijn in een democratische samenleving en dat de inbreuk proportioneel moet zijn ten opzichte van het nagestreefde doel. Complicatie was dat de computers werden onderzocht door een particulier recherchebureau; het Hof overwoog

<sup>373</sup> Rb Amsterdam 20 mei 1998, JAR 1998/135.

<sup>374</sup> Pool 2014, pag. 156.

dat een wettelijke grondslag hiervoor ontbrak. Daarnaast was de inbreuk ook niet in overeenstemming met het noodzakelijkheids criterium.<sup>375</sup>

Uit het bovenstaande vloeit voort dat voor de doorzoeking van gebruik van bedrijfsbezittingen er een legitiem doel moet zijn, en dat aan de noodzakelijkheids- en proportionaliteitseis moet zijn voldaan.

Bij doorzoeking van privébezittingen moet voldaan worden aan de volgende criteria: het voorzien-bij-wet criterium, het noodzakelijkheids criterium en de proportionaliteit.

### 5.2.2 Communicatieve aspect van privacy

Het communicatieve aspect van privacy komt aan de orde bij de controlemaatregelen van de werkgever bij ICT-middelen.

#### *Wat valt onder de privacybescherming?*

Uit artikel 17 lid 3 van de Grondwet volgt als norm dat het af luisteren van privé-telefoongesprekken van een werknemer door de werkgever ongeoorloofd is. Er is sprake van inbreuk op het recht op privacy indien de werkgever als niet-gespreksdeelnemer telefoongesprekken monitort, af luistert, opneemt en bewaart.<sup>376</sup> In het Halford-arrest heeft het EHRM bepaald dat het af luisteren van telefoongesprekken vanaf de werkplek inbreuk maakt op het recht op respect voor het privéleven.<sup>377</sup> In het Copland-arrest<sup>378</sup> overwoog het Hof dat niet alleen zakelijke telefoongesprekken, maar ook e-mailverkeer en het persoonlijk internetgebruik op de werkcomputer onder de noemer vallen van de begrippen privéleven en correspondentie van artikel 8 EVRM. Ook het inzien van sms-berichten, post en telegrammen maakt een inbreuk op het recht op privacy van de betrokkene.<sup>379</sup> Deze zienswijze is bevestigd in het Bărbulescu/Roemenië-arrest.<sup>380</sup>

Niet alleen kennisnemen van privécommunicatie van de werknemer, maar

<sup>375</sup> Hof Leeuwarden 4 augustus 2009, ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ4901.

<sup>376</sup> Pool 2014, pag. 56.

<sup>377</sup> EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, NJ 1998, 506 (Halford/ Verenigd Koninkrijk).

<sup>378</sup> EHRM 3 april 2007, EHRC 2007/71 (Copland/Verenigd Koninkrijk); Ktr. Haarlem 16 juni 2000, JAR 2000, 170.

<sup>379</sup> Pool 2014, pag. 58.

<sup>380</sup> EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Bărbulescu/ Roemenië).

ook een verbod van gebruik van ICT-middelen alsook social media tijdens werktijd valt onder het recht op privacy. Binnen zekere grenzen dient de werkgever te aanvaarden dat onder werktijd de werknemer privécontacten onderhoudt en de werkgever de privacy van de werknemer dient te waarborgen.<sup>381</sup> De Nederlandse rechter heeft uitgemaakt dat de werknemer conform artikel 7:611 (Ned.) BW zich moet gedragen als een goede werknemer, waarbij hij rekening moet houden met de belangen van de werkgever. Wat onder 'redelijk privégebruik' verstaan moet worden, is nog niet uitgekristalliseerd. Slechts de kantonrechter Amsterdam is hierop nader ingegaan, waarbij hij de kanttekening plaatste dat de werkgever in tijdsduur een aantal beperkte contacten met privérelaties moet accepteren, indien en voor zover het werk en/of de werksfeer geen concrete, aanwijsbare nadelige invloed daarvan ondervindt.<sup>382</sup> Een algeheel verbod van privégebruik van internet en e-mail is derhalve niet mogelijk.

Zowel het EHRM als de Nederlandse rechter vinden dat het in het huidige tijdgewicht aanvaardbaar is dat er een 'privétisering' van de werkplek optreedt, hetgeen met zich meebrengt dat een werkgever binnen zekere grenzen heeft te aanvaarden dat er onder werktijd privécontacten worden onderhouden. Een werkgever behoort de privacy van die contacten te waarborgen.

#### *Criteria voor controle*

De werkgever kan op grond van zijn controlebevoegdheid het gebruik van social media door de werknemer controleren. Een duidelijke situatie is wanneer de werknemer afbeeldingen van gewelddadige en pornografische aard met zijn persoonlijke e-mails probeert te verzenden. Dan is onderzoek geoorloofd (legitiem doel). De werknemer behoort zelfs zonder waarschuwing te weten dat een bedrijfsnetwerk daarvoor niet bestemd is. Het staat de werkgever dan vrij haar netwerk te onderzoeken op dit soort misbruik. Van onrechtmatig verkregen bewijs is daarom geen sprake.<sup>383</sup>

In een vonnis van 2014 heeft de voorzieningenrechter Amsterdam geoordeeld dat de werkgever voldoende aanleiding had om de inhoud van de laptop van de werknemer te laten onderzoeken (legitiem belang), nu de werknemer diverse negatieve berichten over zijn werkgever via WhatsApp, Skype en sms had verstuurd. De werkgever heeft tijdens de doorzoeking alleen gekeken naar werkgerelateerde berichten en niet naar de verzonden

privéberichten (proportionaliteitscriterium). De werkgever had bij dit onderzoek een groot belang en dit onderzoek had niet op een andere manier kunnen plaatsvinden (subsidiariteitscriterium).<sup>384</sup>

Ook in een zaak bij de kantonrechter te Alkmaar werd getoetst of er een legitiem doel was: er was een plotselinge en hevige stijging in de telefoon- en internetkosten. Voorts was er geen sprake van een willekeurige, buitenproportionele of onzorgvuldige inbreuk, omdat het onderzoek zich specifiek richtte op de pc van de werknemer waar ooit toevalligerwijs porno-afbeeldingen zijn gesignaleerd (proportionaliteitstoets). De inbreuk was voldoende voorzienbaar, ook al ontbreekt een internetprotocol. Er wordt immers van een werknemer verwacht dat die weet welke handelingen niet toelaatbaar zijn op de werkplek.<sup>385</sup>

#### *Kenbaarheid*

Werknemers mogen op de werkvloer een zekere privacyverwachting hebben en voor hen moet kenbaar zijn of en in welke mate hierop inbreuk wordt gemaakt.

Ook het Hof Arnhem-Leeuwarden oordeelde dat de werkgever de e-mailberichten van zijn werknemer slechts kan controleren indien voor de werknemer kenbaar is of kan zijn dat zijn e-mailberichten kunnen worden gecontroleerd door de werkgever (bijvoorbeeld via een personeelsreglement of op grond van de arbeidsovereenkomst), indien er sprake is van een gerechtvaardigd doel en er voldaan is aan de proportionaliteitseis.<sup>386</sup>

Voor kenbaarheid van controle van internetgebruik is het *internetprotocol* van belang. De werkgever moet zijn werknemers op de hoogte stellen van het e-mail- en internetbeleid. Hij moet daarbij aangeven in welke mate persoonlijke communicatie is toegestaan en welke beperkingen daarop gelden, zoals het verbod op bezoek van bepaalde websites, etc.<sup>387</sup> Hoewel het ontbreken van een internetprotocol niet altijd maakt dat inbreuk niet voorzienbaar is (zie noot 385), kan de aanwezigheid van een dergelijk protocol ervoor zorgdragen dat voor de werknemer duidelijk is welke gedraging toelaatbaar is binnen de onderneming.

Ingevolge artikel 40 Avg kunnen verenigingen en andere organen die categorieën van de verwerkingsverantwoordelijken of verwerkers vertegenwoordigen, *gedragscodes* opstellen. Deze mogelijkheid van zelfregulering

381 EHRM 3 april 2007, EHRC 2007/71 (Copland/Verenigd Koninkrijk); Ktr. Haarlem 16 juni 2000, JAR 2000, 170.

382 Ktr. Amsterdam 26 april 2001 JAR 2001, 101.

383 Ktr. Haarlem 16 juni 2000, JAR 2000/170.

384 Rb Amsterdam (vzr.) 6 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:2391.

385 Ktr. Alkmaar 27 juni 2002, Praktijkids 2002/5893.

386 Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 20 mei 2014, ECLI: NL: GHARL: 2014:4043.

387 Asscher en Steenbruggen 2001, pag. 10.

kan aangemerkt worden als een effectieve methode om de naleving van gegevensbeschermingswet- en regelgeving te bevorderen. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) gaat na of de gedragscode in lijn is met de Avg. Uit de jurisprudentie van Nederlandse kantonrechters blijkt dat de kantonrechter de aanwezigheid van een gedragscode als een belangrijke factor beschouwt bij het beoordelen van een e-mail- en/of internetgeschil. De werkgever dient hierbij wel zijn eigen gedragscode consequent te handhaven en zal slechts die (disciplinaire) maatregelen kunnen toepassen die in de gedragscode zijn opgenomen. Bij het ontbreken van een dergelijke gedragscode is een eerdere ernstige waarschuwing voor de gevolgen van misbruik noodzakelijk, voordat er zwaardere disciplinaire maatregelen kunnen worden toegepast.<sup>388</sup>

In het Bărbulescu/Roemenië-arrest onderzocht het EHRM of de werknemer een redelijke verwachting mocht hebben dat zijn e-mailverkeer via de Yahoo Messenger account niet zou worden gemonitord. Volgens het Hof is het niet onredelijk dat een werkgever wenst na te gaan of werknemers tijdens werkuren hun professionele taken vervullen (legitiem doel). In casu blijkt dat slechts de berichten in de Yahoo Messenger account zijn onderzocht. De overige data en documenten die waren opgeslagen op de computer maakten geen deel uit van het onderzoek. Het Hof is van oordeel dat het monitoren door de werkgever beperkt in reikwijdte en proportioneel was. Voorts heeft de werknemer niet kunnen overtuigen waarom hij de Yahoo Messenger account voor persoonlijke doeleinden gebruikte. Het Hof van eerste instantie vond dat de werkgever het internetgedrag van de werknemer mocht monitoren.<sup>389</sup> Zie echter hierna het oordeel van de Grote Kamer. Kenbaarheid van de inbreuk is slechts een basisvoorwaarde voor de rechtmatigheid van de inbreuk op het recht op privacy. Het feit dat de werknemer wel bekend was met de mogelijkheid dat er werd meegeluisterd of dat deze gesprekken door de werkgever zouden worden opgenomen, rechtvaardigt op zichzelf het gebruik daarvan echter nog niet.<sup>390</sup>

Ook in het al genoemde Bărbulescu/Roemenië-arrest bleek dit, waar de Grote Kamer tot een andere conclusie dan de eerste komt. Ook al is er sprake van kenbaarheid van de inbreuk, dan nog dienen nationale autoriteiten een zestal factoren in ogenschouw te nemen, die nadere criteria stellen aan

de voorzienbaarheid, maar ook een toetsing aan legitiem doel, proportionaliteit en subsidiariteit verlangen.

- (i) *‘Heeft de werkgever een legitiem doel voor het monitoren en het lezen van de inhoud (legitiem doel)?*
- (ii) *Is de werknemer geïnformeerd over de aard van het monitoren en is dit gebeurd voorafgaand aan het monitoren (voorzienbaarheid)?*
- (iii) *Hoe ver gaat de reikwijdte van de monitoring en de mate van inbreuk op de privacy van de werknemer (proportionaliteit)?*
- (iv) *Was de werknemer voldoende beschermd tegen het monitoren door de werkgever, met name ter voorkoming dat de werkgever de inhoud van de berichten inziet’ (proportionaliteit)?*
- (v) *Zou monitoring in een minder vergaande manier mogelijk zijn geweest te beoordelen aan de hand van de omstandigheden van het geval (proportionaliteit)?*
- (vi) *Welke gevolgen heeft de monitoring voor de werknemer en staan deze in relatie tot het doel van de monitoring (proportionaliteit)?*<sup>391</sup>

*Proportionaliteit van de inbreuk: legitiem doel, evenredigheid en belangenafweging*

Bij de beoordeling van het controlegedrag van de werkgever moet een onderscheid gemaakt worden tussen het controlegedrag dat volgens het EHRM evident inbreukmakend is en controlegedrag dat onder omstandigheden inbreukmakend is. Onder dit laatste valt dat onder bepaalde voorwaarden het af luisteren van telefoongesprekken geoorloofd is, bijvoorbeeld in het kader van professionalisering van de dienstverlening, waarbij steekproefsgewijs zakelijke gesprekken van een telefonist(e) afgeluisterd worden, en voor het bewijzen of bevestigen van een vermoeden van fraude.<sup>392</sup> In de eerste situatie weet de werknemer dat gesprekken afgeluisterd kunnen worden. In geval van een vermoeden van fraude daarentegen wordt aan de werknemer niet medegedeeld dat de gesprekken afgeluisterd zullen worden.

Toepassing van deze norm zien we bijvoorbeeld in de zaak waarin een werknemer naast zijn werk als onderwijsassistent een leetuurhal annex seksshop exploiteerde. Allereerst overwoog de kantonrechter dat het overmatig privé-e-mailverkeer via de computer van de werkgeefster een gegronde reden gaf tot het treffen van maatregelen. Ten tweede overwoog hij dat de werkgeefster slechts een lijst met adressen heeft overgelegd waarmee de werknemer via e-mail had gecorrespondeerd. Ten slotte overwoog

<sup>388</sup> Scheepstra 2001, pag. 7.

<sup>389</sup> EHRM 12-01-2016, ECLI:CE:ECHR:2016:0112JUD006149608 (Barbulescu/ Roemenië).

<sup>390</sup> EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, NJ 1998, 506 (Halford/ Verenigd Koninkrijk); Pool 2014, pag. 56.

<sup>391</sup> [https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/67871/2018\\_01\\_ter\\_haar\\_Commentaar\\_Barbulescu\\_II.pdf?sequence=1](https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/67871/2018_01_ter_haar_Commentaar_Barbulescu_II.pdf?sequence=1) geraadpleegd d.d. 30 januari 2020.

<sup>392</sup> Laan en Thole 2016, pag. 4.

de kantonrechter dat privacy op de werkplek een relatief begrip is. Er bestaat een gradatie tussen het recht op privacy op de werkplek en het recht van een onderwijsinstelling. Bij een afweging van belangen prevaleert in dit geval het laatste, aldus de kantonrechter. Samenvattend: de toets is dat de grondslag voor de inbreuk in deze zaak het exorbitante e-mailgebruik was, waarmee er een legitiem doel bestond. Dat de werkgeefster slechts de e-mails heeft gemonitord betekent dat voldaan is aan het proportionaliteitscriterium. Het monitoren was het minst ingrijpende middel dat gebruikt was door de werkgeefster.<sup>393</sup>

Ook in een andere zaak was de kantonrechter van oordeel dat de werkgever gelet op het grote aantal e-mailberichten en het ontbreken van een onderwerp (in de onderwerpregel) bij de e-mailberichten redelijkerwijs kon overgaan tot het inzien van de inhoud ervan. In het geldende internet- en e-mailreglement van de onderneming was onder meer opgenomen dat elektronische mail bewaard wordt en dat een bevoegde beheerder het wachtwoord kan resetten. Daarnaast kan de beheerder, alsook de werkgever, de elektronische mail lezen en kunnen zij (onder andere) e-mailberichten nakijken teneinde na te gaan of de elektronische communicatiemiddelen in overeenstemming met de arbeidsovereenkomst gebruikt worden. Gelet op deze omstandigheden dient de inbreuk van de werkgever op de privacy van de werknemer onder de gegeven omstandigheden als gerechtvaardigd en proportioneel te worden aangemerkt en is derhalve geen sprake van misbruik door de werkgever van de controlemogelijkheden.<sup>394</sup> In deze casus beoordeelde de rechter of de inbreuk op de privacy geoorloofd was aan de hand van het legitiem doel, de proportionaliteitseis alsmede de bijbehorende belangenafweging. Ook de voorzienbaarheid speelt een grote rol; we zien dat de rechter de aanwezigheid van een internetprotocol van belang acht.

Voor het toetsingskader ontleen ik hieraan dat de werknemer recht heeft op privacy op de werkplek wat communicatiemiddelen in ruime zin betreft. De werkgever moet het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Voorts is een algeheel verbod van privégebruik van internet en e-mail niet mogelijk.

393 Ktr. Emmen 29 november 2000, JAR 2001/4; Zie ook Ktr. Haarlem 31 december 2008, JAR 2009/47; Ktr. Alkmaar 27 juni 2002, JAR 2002/171 en Pool 2014, pag. 153.

394 Ktr. Arnhem 10 oktober 2010, ECLI: RBGEL:2013:3801.

Slechts onder bepaalde voorwaarden is de werkgever gerechtigd om inbreuk te maken op het 'communicatiegeheim' van de werknemer, namelijk als er een legitiem doel is (bijvoorbeeld concreet vermoeden, een personeelsreglement, uitdrukkelijke afspraken die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of gedragscodes), de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt.

Met betrekking tot de internetgedragscode geldt het volgende toetsingskader: Middels de gedragscode weet de werknemer wat toelaatbaar is en welke consequenties er verbonden zijn aan de overtreding van de gedragscode. Om zich te kunnen beroepen op de gedragscode moet de werkgever ervoor zorgdragen dat de werknemers op de hoogte zijn van de gedragscode en de werkgever moet de code consequent toepassen in de praktijk. Daarnaast moet ook voldaan worden aan de overige criteria: legitiemdoelcriterium, proportionaliteit en belangenafweging.

### 5.2.3 Lichamelijke en geestelijke integriteit

De fysische en psychische toestand van de werknemer is van eminent belang binnen de arbeidsverhouding. Deze beïnvloedt namelijk de arbeidsprestatie. De gezondheid van het personeel is immers van belang voor de arbeidsproductiviteit, de veiligheid en de gezondheid binnen de onderneming, evenals de daaruit voortvloeiende aansprakelijkheden van de werkgever en de werknemer. Deze situatie brengt met zich mee dat de werkgever gerechtvaardigde belangen kan hebben om inzicht te hebben in de gesteldheid van de werknemer. Elk medisch onderzoek door de werkgever dient echter gebaseerd te zijn op een van de volgende drie rechtvaardigingsgronden:<sup>395</sup>

1. Werknemers ondergaan een medische controle bij melding van ziekte.
2. Werknemers moeten fysiek en psychisch in staat zijn de arbeid te verrichten die hen wordt opgedragen.
3. De werkgever heeft redenen om de werknemer te laten onderzoeken in verband met zijn selectievrijheid.

De lichamelijke en geestelijke integriteit is aan de orde van verschillende

395 Hendrickx 1998 - 1999, pag. 619-942.

medische onderzoeken: medische controle bij ziekte, de periodieke keuring, alcohol- en drugsonderzoeken, zwangerschapsonderzoeken en de aanstellingskeuring.

### Grondslag

De lichamelijke en geestelijke integriteit worden ook beschermd door artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. Het ondergaan van een medische behandeling of medisch onderzoek tegen de wil of zonder toestemming van de betrokkene levert een inmenging op met diens privéleven ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM.<sup>396</sup> In beginsel is geïnformeerde toestemming vereist wanneer sprake is van medisch onderzoek en medische behandeling.<sup>397</sup> Als het niet gaat om medisch onderzoek ten behoeve van preventieve en curatieve keuringen is een uitdrukkelijke en overtuigende legitimatie vereist.<sup>398</sup>

### Controle bij ziekte

Drie personen die een belangrijke rol vervullen tijdens de medische begeleiding zijn de werkgever, de werknemer en de (bedrijfs)arts. Deze drie figuren hebben verschillende relaties tot elkaar, doch deze zijn *‘onlosmakelijk van elkaar; tegenover elkaar’*.<sup>399</sup>

Uit de bevoegdheid van de werkgever tot het opstellen van controlevoorschriften vloeit niet voort dat hijzelf de controlebevoegdheid mag uitoefenen.<sup>400</sup> Ook de kantonrechter heeft in een uitspraak bepaald dat de controlerende taak inzake ziekteaangelegenheden wettelijk is opgedragen aan een onafhankelijke derde. De werkgever heeft een beperkte rol bij de controle op het ziekteverzuim alsmede de naleving van de ziekteverzuimvoorschriften. De werkgever mag niet zelf controleren of de werknemer terecht wegens ziekte verzuimt. Hij moet dit laten doen door de arts.<sup>401</sup>

Binnen de Surinaamse arbeidswetgeving zijn er vooralsnog geen bepalingen betreffende medische keuringen van werknemers (tijdens of wegens ziekte). In het huidige BW van Suriname ontbreekt een definiëring van de

behandelingsovereenkomst. In het huidige recht is slechts krachtens artikel 1613 BW een regeling getroffen voor de civielrechtelijke relatie tussen arts en patiënt, te weten de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten.<sup>402</sup>

Wel zijn in bepaalde collectieve arbeidsovereenkomsten bedingen opgenomen die werknemers verplichten om een geneeskundig onderzoek te ondergaan bij (langdurige) ziekte. Deze vermelden bijvoorbeeld uitdrukkelijk dat de *‘de werknemer zich verbindt om zich tijdens langdurige ziekte te onderwerpen aan een medische keuring c.q. geneeskundig onderzoek’*.

Wanneer de verplichting voortvloeit uit een contractuele verplichting lijkt de grondslag voor het ondergaan van een periodiek geneeskundig onderzoek wegens ziekte anders dan wanneer deze afhankelijk is van toestemming. Er kan een verplichting in een individuele arbeidsovereenkomst of cao staan om zich bij (langdurige) ziekte aan een medisch onderzoek te onderwerpen. De werknemer kan vanwege deze meewerkingsplicht onder druk komen te staan om een medisch onderzoek te laten verrichten. Deze situatie wordt in de literatuur ook wel als *‘drang’* betiteld. In de gezondheidsrechtelijke literatuur en de bedrijfsgeneeskundige praktijk gaat men ervan uit dat ondanks deze drangsituatie deze overeenkomst een basis is voor een medisch onderzoek. Van de werknemer kan immers verwacht worden dat hij in redelijke mate medewerking verleent voor controle bij de loondoorbetaling bij ziekte. Toch moet bij het verlangen van de meewerkingsplicht zo veel mogelijk aangesloten worden bij het toestemmingsvereiste.<sup>403</sup> Al volgt uit de arbeidsovereenkomst of cao toestemming aan de werkgever voor inbreuk op zijn fysieke integriteit, er mag geen sprake zijn van onrechtmatige schending van het recht op privacy van de werknemer. Daarvan is sprake indien het onderzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid wordt uitgevoerd en de grenzen van het maatschappelijk toelaatbare niet overschreden worden.

Bij medisch onderzoek ten behoeve van controlevoorschriften, zoals bij ziekte, is de arbeidsovereenkomst de grondslag, op grond waarvan de werkgever de bevoegdheid heeft tot het opleggen van dergelijke regels. Bij het uitoefenen van deze bevoegdheid dient de werkgever rekening te houden met artikel 1614y BW, waarbij de werkgever zich als een goed werkgever moet gedragen. Het goedwerkgeverschap brengt met zich mee dat de werkgever de persoonlijke levenssfeer van de werknemer respecteert.

396 De Vries 2013 pag. 156.

397 Vetzo 2019, pag. 71-72.

398 Leenen e.a. 2017, pag. 272.

399 De relatie tussen de werkgever en arts kan getypeerd worden als de overeenkomst tot het verrichten van enkele diensten ex artikel 1613 BW. Tussen de werknemer en de werkgever is er krachtens artikel 1613a BW sprake van een arbeidsovereenkomst en tussen de werknemer en de arts een geneeskundige behandelingsovereenkomst.

400 Van der Helm 2009, pag. 141; De Laat 2009a, pag. 5.

401 Ktr. Lelystad 3 oktober 2001, JAR 2001/226.

402 Berculo en Dullaert 2007, pag. 52.

403 Van der Helm 2010, pag. 242.



Van de zijde van de werknemer is het goedwerknemerschap artikel 1615d BW een basis om redelijke instructies op te volgen die gegeven worden in het kader van de te verrichten werkzaamheden en ter bevordering van de goede orde in de onderneming. Dat kan ook betekenen dat hij moet meewerken aan het voldoen aan bepaalde controles.

De normen die gelden bij controle bij ziekte zien er als volgt uit:  
Bij medisch onderzoek ten behoeve van controlevoorschriften, zoals bij ziekte, is de arbeidsovereenkomst of cao de grondslag. Op grond van artikel 1614y BW moet het onderzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden uitgevoerd en de grenzen van het maatschappelijk toelaatbare niet overschrijden.

### Periodieke keuring

De periodieke keuringen kunnen op grond van uiteenlopende redenen plaatsvinden; het gaat bijvoorbeeld om de gezondheid van de gekeurde zelf, en/of de gezondheid en veiligheid van derden, of van het publiek.<sup>404</sup> In de eerste situatie gaat het om werkgerelateerde aandoeningen bij werknemers te kunnen voorkomen, het bewaken van de gezondheid van de werknemer welke verband houdt met het werk alsmede de inzetbaarheid en het functioneren van de werknemer te verbeteren en te vergroten.<sup>405</sup> Naast het toestemmingsvereiste moeten ook de grondrechtelijke eisen van artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM in acht genomen worden: het noodzakelijkheids-, subsidiariteits- en proportionaliteitscriterium.<sup>406</sup> Hiermee wordt voldaan aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit om een gerechtvaardigde inbreuk te kunnen maken op de privacy van de werknemer.<sup>407</sup>

In de Surinaamse wetgeving zijn voor bepaalde periodieke keuringen wettelijke grondslagen aanwezig. Bijvoorbeeld het geneeskundig onderzoek dat jaarlijks of driemaandelijks moet plaatsvinden indien de werknemer per week aan een grotere dosis radioactiviteit blootstaat dan 0,1 rem (ex artikel 30 lid 2 van het Veiligheidsvoorschrift nr. 8)<sup>408</sup> is te karakteriseren als een

keuring. Het uitvoeren van radiologische werkzaamheden is afhankelijk gesteld van de uitkomsten van een medische keuring en een persoonlijke stralingscontrole. Op basis hiervan kunnen beperkingen op of een verbod tot deze werkzaamheden worden opgelegd. In artikel 30 lid 4 van voornoemd besluit is opgenomen dat indien bedoeld geneeskundig onderzoek ertoe leidt dat een werknemer geen radiologische werkzaamheden mag verrichten of deze slechts met inachtneming van bepaalde beperkingen mag verrichten, hem, alsmede het Hoofd der Arbeidsinspectie, hiervan schriftelijk mededeling wordt gedaan. In de tweede situatie betreft het werkzaamheden die verricht worden waarbij de veiligheid en gezondheid van derden in het geding kunnen zijn; bijvoorbeeld de keuring van mensen die met voedsel omgaan<sup>409</sup>, hetgeen jaarlijks moet plaatsvinden, kan gekwalificeerd worden als een periodieke keuring.<sup>410</sup> Bij een negatief resultaat kan aan de werknemer een aangepaste functie aangeboden worden. Wanneer echter blijkt dat de werknemer de aangepaste werkzaamheden niet kan verrichten, dan zal de werkgever in overleg met de werknemer een afvloeiingsregeling treffen een en ander in overeenstemming met de wet en cao.<sup>411</sup> In artikel 22 Ontwerpwet Arbeidsomstandigheden 2019 is het volgende opgenomen over periodieke keuringen<sup>412</sup>:

409 Marshall 1994, pag. 10.

410 In artikel 1 lid 1 van de Landsverordening houdende enige maatregelen ter bevordering van de volksgezondheid (G.B. 1953, no. 138) is onder meer opgenomen dat de werknemers gekeurd moeten zijn. De keuring omvat onder meer een lichamelijk, röntgenologisch, serologisch en bacteriologisch alsmede psychisch en psychiatrisch onderzoek. De geldigheidsduur is ten hoogste één jaar.

411 Cao Self-Reliance Verzekeringen 1 januari 2010 – 31 december 2010; Cao Anton de Kom Universiteit van Suriname 01 januari 2007 – 31 december 2007. Bij een negatief resultaat kan de dienstbetrekking overigens niet zonder meer beëindigd worden. Voor het rechtsgeldig kunnen beëindigen van de dienstbetrekking moet de werkgever ingevolge artikel 2 Wet Ontslagvergunning 2018 een ontslagvergunning aanvragen. In artikel 2 van de Wet Ontslagvergunning 2018 (S.B. 2018 No. 94) is onder andere opgenomen dat het een werkgever verboden is de dienstbetrekking van een werknemer te beëindigen zonder ontslagvergunning verleend door of namens de Minister. Deze bevoegdheid is gemandateerd aan de Ontslagcommissie. Deze Commissie heeft tot taak om ontslagvergunningen te beoordelen en namens de Minister een beslissing te nemen. (Nota van Toelichting S.B. 1986 No. 29 Besluit Ontslagcommissie, pag. 6.) Een dergelijke aanvraag zal beoordeeld worden door de Ontslagcommissie. In de Beschikking van 26 juli 1994 no. 1861 heeft het Ministerie van Arbeid een aantal criteria vastgesteld voor het beoordelen van de ontslagvergunningsaanvraag. Krachtens artikel 1 van deze Beschikking dient bij individuele ontslagvergunningsaanvragen, waarbij de reden van ontslag de persoon van de betrokken werknemer betreft, te worden onderzocht of de opgegeven reden al dan niet geldig is en of de procedure die gehanteerd is door de werkgever in overeenstemming is met de wet, de cao, het arbeidsreglement en de jurisprudentie. Het zonder meer eenzijdig beëindigen van de dienstbetrekking bij een negatief resultaat van de periodieke keuring is dus niet mogelijk.

412 [http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet\\_2019.pdf](http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet_2019.pdf).

404 Marshall 1994, pag. 10.

405 Sluiter 2014, pag. 11, 16; Marshall 1994, pag. 10.

406 Van der Helm 2010, pag. 242; Marshall 1994, pag. 11.

407 Kötter 2010, pag. 87.

408 Besluit Ioniserende Straling (G.B. 1981 nr. 73).

*‘1. De werkgever stelt de werknemers periodiek in de gelegenheid een onderzoek te ondergaan, dat verricht wordt door een onafhankelijke arts en dat erop is gericht de risico’s die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt, zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.*

*2. De werknemers zijn verplicht zich te onderwerpen aan het onderzoek genoemd in lid 1.’*

Deze bepaling heeft betrekking op het monitoren van de gezondheid van de werknemer in het kader van het voorkomen van met name de beroepsziekten. De typen arbeid waarvoor in eerste aanleg een arbeidsgeneeskundig onderzoek gewenst is, moet afgeleid worden van de ‘ILO Revised List of Occupational Diseases- (ILO Herziene lijst van beroepsziekten 2010).

In de MvT van voornoemde Ontwerpwet is ook opgenomen dat bij of krachtens staatsbesluit met betrekking tot dit arbeidsgezondheidskundig onderzoek en de wijze van registratie, verwerking en bewaring van de uitslag daarvan, nadere regels gesteld worden.<sup>413</sup>

Op grond van deze bepaling zullen werknemers verplicht zijn om zich regelmatig aan een periodiek onderzoek bloot te stellen. Ingevolge de Ontwerp Arbeidsomstandighedenwet moeten werkgevers de werknemers in de gelegenheid stellen om regelmatig een medisch onderzoek te ondergaan. In voornoemd artikel staat echter strikt genomen geen beperking voor het soort onderzoek, maar meer een verplichting om dit soort onderzoek te houden. In de ontwerpwet is ook expliciet opgenomen dat de periodieke keuring door een onafhankelijke arts verricht moet worden.

De periodieke keuring moet voldoen aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit.

### Alcohol- en drugsonderzoek

Het gebruik van alcohol en drugs kan invloed hebben op arbeidsverzuim en -productiviteit. Ook is in bepaalde gevallen de representatieve kant van bepaalde werkzaamheden van belang.<sup>414</sup> De werkgever is op basis van zijn instructiebevoegdheid bevoegd om regels vast te stellen om het gebruik

van alcohol en/of drugs onder werktijd te verbieden. Ook stelt hij soms regels over het gebruik ervan in de vrije tijd, omdat het gebruik van invloed kan zijn op het functioneren van de werknemers.

### Grondslag in het recht

In de uitspraken Madsen<sup>415</sup> en Wretlund<sup>416</sup> heeft het EHRM de rechtmatigheid van alcohol- en drugstesten getoetst aan de criteria van het voorzien-bij-wet-criterium, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Volgens het Hof had het antidrugsbeleid in beide arresten een grondslag in het recht, omdat de controle op drugs en alcohol was vastgesteld in een sociaal akkoord/collectieve overeenkomst tussen (landelijke) werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers. Met betrekking tot de Deense cao’s heeft het Hof als volgt overwogen: *‘the September Agreement is unique in that it has formed the basis of all subsequent general agreements between social partners. By tradition the Danish legislature plays a minor role as regards governing wages, salaries and employment conditions. Accordingly, rights imposed by statute in other countries have in Denmark been obtained by agreements between the labour market partners. It is thus characteristic of Danish law that the relationship between employers and employees is basically governed by a combination of agreements (collective and individuals), labour law principles and general statutes and rules laid down in pursuance of statutes’.*

Op grond van deze twee arresten kan geconcludeerd worden dat ook in horizontale verhoudingen de rechter bij een beroep op artikel 8 EVRM moet beoordelen of er een grondslag in het recht aanwezig is voor de inbreuk. De interpretatie van het Hof brengt ook met zich mee dat de cao in het algemeen als grondslag kan dienen voor de inbreuk op het recht op privacy.

In een Caribische zaak Hyatt II was de vraag aan de orde wat ‘grondslag in het recht’ betekent. De P.G., adviseur van Hoge Raad, citeert hier in 2.24 uit A. van Rijn, Handboek Caribisch Staatsrecht, Den Haag: Boom Juridisch, 2019, blz. 308 – 309: *‘Inmiddels wordt breed aanvaard dat grondrechten horizontale werking hebben en individuen ook jegens elkaar een beroep op de grondrechten kunnen doen. Die doorwerking in particuliere verhoudingen vindt plaats via het privaatrecht. De stelling is dan dat de wederpartij onrechtmatig of in strijd met het contractuele vereiste van redelijkheid en billijkheid handelt door onvoldoende of geen rekening te hou-*

<sup>413</sup> [http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet\\_2019.pdf](http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet_2019.pdf). pag. 41.

<sup>414</sup> Heida en Buijs 2008, pag. 214.

<sup>415</sup> EHRM 7 november 2002, nr. 58341/00.

<sup>416</sup> EHRM 9 maart 2004, nr. 46210/99.

den met een grondrecht van de klager. Vaak staan in zo 'n confrontatie twee grondrechten tegenover elkaar, omdat het handelen van de wederpartij zijn oorsprong net zo goed in de uitoefening van een grondrecht vindt. Er is dan sprake van een botsing tussen twee grondrechtenbelangen. De rechter lost het conflict in zo 'n situatie op door een afweging van deze belangen, waarbij hij rekening houdt met alle bijzondere omstandigheden van het geval. Uitgangspunt daarbij is dat er geen hiërarchie tussen grondrechten bestaat, maar dat alle grondrechten aan elkaar gelijkwaardig zijn.  
(...)

*De keerzijde is dat particulieren ook de vrijheid hebben om langs contractuele weg beperkingen van grondrechten met elkaar overeen te komen. Zo kan een werknemer akkoord gaan met lichaamsvisitatie. De wettelijke grondslag voor zo 'n beperking van het grondrecht op privacy is dan in het Burgerlijk Wetboek te vinden, dat de bevoegdheid tot het sluiten van overeenkomsten geeft. De beperking moet wel voldoen aan de evenredigheidsvereisten die het EVRM daaraan stelt. Het grondrecht mag niet volledig worden weggecontracteerd.*<sup>417</sup>

De Hoge Raad overwoog, met verwijzing naar de passage in de conclusie, dat de door het Hof vastgestelde beperkingen van de uitoefening van deze grondrechten daarom in beginsel door partijen overeengekomen kunnen worden en dus, anders dan het middel betoogt, niet hun grondslag hoeven te vinden in een specifieke bepaling bij of krachtens een landsverordening. Een dergelijke akkoordverklaring van een werknemer kan ook stilzwijgend geschieden of in gedragingen besloten liggen. In dit geval moet (de werknemer) geacht worden de regels van het Handboek te hebben aanvaard.<sup>418</sup>

Dit betekent dat aan het criterium 'grondslag in het recht' in horizontale re-

417 Hoge Raad 12 juli 2019 ECLI:NL:PHR:2019:631 par. 2.24.

418 M.b.t. de contractuele verplichting tot het ondergaan van controles op alcohol en drugs heeft de Hoge Raad in par. 2.7 als volgt overwogen: 'de bevoegdheid overeenkomsten te sluiten (de contractsvrijheid) heeft immers een wettelijke basis in Boek 6 Titel 5 van het Burgerlijk Wetboek. Weliswaar kan men zijn grondrechten niet in onbeperkte mate "wegcontracteren", en weliswaar dient bij arbeidsovereenkomsten bovendien rekening te worden gehouden met het gezichtspunt dat de werknemer (doorgaans) een zwakkere onderhandelingspositie heeft dan de werkgever, maar dat laat onverlet dat indien in een arbeidsovereenkomst bedongen wordt dat de werknemer zich zal onderwerpen aan lichamelijke onderzoeken, er geen strijd is met het voorschrift in de Staatsregeling dat de beperking "bij of krachtens landsverordening" dient te worden gesteld. Overigens kan in een dergelijk geval de werkgever niet daadwerkelijk (fysiek) afdwingen dat de lichamelijke controle plaatsvindt, maar wel arbeidsrechtelijke sancties eraan verbinden als een werknemer weigert aan een dergelijke controle mee te werken' (Hoge Raad 12 juli 2019 ECLI:NL:HR:2019:1834).

laties geen hoge eisen worden gesteld. Het kan zijn een onrechtmatige daad (vermoeden van drugsgebruik), een cao-regeling of toestemming.

Uit de arresten Hyatt I<sup>419</sup> (zie verder bij criteria noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit) en Hyatt II<sup>420</sup> kan afgeleid worden dat het aan te bevelen is dat de werkgever op een kenbare wijze een strikt alcohol- en drugsbeleid moet invoeren binnen zijn onderneming, indien hij alcohol of drugstesten wil afnemen. Het ontbreken van een duidelijk beleid komt voor rekening en risico van de werkgever.<sup>421</sup> De werkgever moet onderbouwen wanneer sprake is van een gerechtvaardigde inbreuk op het recht op privacy. Werknemers moeten bekend zijn met het beleid.

Vervolgens is de handhaving van belang. Een werkgever kan met de werknemer overeenkomen dat hij, indien er sprake is van vermoeden van alcohol- of drugsgebruik, de werknemer onverwachts kan onderwerpen aan deze testen. Een voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de werknemer voor het afnemen van dergelijke testen is van essentieel belang. Heeft de werknemer geen toestemming verleend, dan kan de werkgever nooit van de werknemer verlangen om mee te werken aan een dergelijke test.

Conclusie: de werkgever kan zonder toestemming de werknemer niet testen op alcohol en drugs. Zonder contractuele grondslag is het een werkgever in ieder geval niet toegestaan werknemers te onderwerpen aan een (routinematige) alcohol- of drugscontrole. Het testen op alcohol en drugs tegen de wil of zonder toestemming van de betrokkene levert een inbreuk op met diens privéleven. Weigering van de werknemer kan overigens wel leiden tot ontslag.

#### *Noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit*

Voorts moet er ook voldaan zijn aan de overige voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit voortvloeiende uit de artikelen 11 AVR, 17 IVBPR en artikel 8 EVRM, wil er sprake zijn van een gerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer. In het Hyatt II-arrest heeft de Hoge Raad onderzocht of inbreuk op de lichamelijke integriteit door alcohol- en drugscontrole gerechtvaardigd is, doordat zij een legitiem doel dient en een geschikt middel is om dat doel te bereiken (het noodzakelijkheids criterium). Daarnaast heeft de Hoge Raad onderzocht of

419 Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250.

420 Hoge Raad 22 november 2019, nr. 18/01580.

421 Veenstra 2012, pag. 5.



de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (het proportionaliteitscriterium), en of de werkgever dat doel redelijkerwijs op een minder ingrijpende wijze kon bereiken (het subsidiariteitscriterium). Deze vragen heeft de Hoge Raad in bevestigende zin beantwoord.<sup>422</sup>

De Hoge Raad heeft in het Hyatt I-arrest<sup>423</sup> geoordeeld dat een dergelijke inbreuk op de levenssfeer van de werknemer onder bepaalde voorwaarden toegestaan is. Er moet wel voldaan zijn aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Ook het alcohol- en drugsbeleid moet dus voldoen aan de criteria van artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. Het minst ingrijpende middel moet gebruikt worden, bijvoorbeeld een blaastest in plaats van een bloedonderzoek. De test zelf of de wijze waarop deze wordt uitgevoerd, kan onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer of de lichamelijke integriteit van de werknemer. Om te bepalen of er daadwerkelijk sprake is van onevenredige inbreuk, moet een belangenafweging gemaakt worden tussen de belangen van de werkgever en de belangen van de werknemer.<sup>424</sup> Binnen de onderneming moet er sprake zijn van een goed informatie- en preventiebeleid. Daarnaast moet het doel van het beleid duidelijk kenbaar gemaakt worden. Voor de werknemers moet het duidelijk zijn in welke gevallen alcohol- en drugstesten afgenomen zullen worden. Hierbij dient een duidelijk onderscheid te worden gemaakt tussen het steekproefsgewijs testen en het testen in geval van verdenking.<sup>425</sup> De werknemers zijn dan op de hoogte ervan en weten precies wat wel en niet toelaatbaar is in de onderneming, zodat de werkgever voldoet aan het kenbaarheidsvereiste. Een voorafgaande toestemming met de alcohol- en drugscontrole van de werknemer is ook van belang alvorens er sprake is van handhaving van het geldende alcohol- en drugsbeleid. Bij het maken van beleid inzake het gebruik van alcohol- en drugstest moet de werkgever ervoor zorgdragen dat deze testen met de nodige waarborgen zijn omkleed. De test moet afgenomen worden door iemand op wie een geheimhoudingsplicht rust, bijvoorbeeld de bedrijfsarts.<sup>426</sup>

In een andere uitspraak gaf de kantonrechter criteria voor een blaastest. Hij oordeelde dat op grond van dranklucht en het gedrag van de werknemer, de werkgever het vermoeden had dat de werknemer overmatig alcoholhoudende drank gebruikte. De werknemer had steeds ontkend dat hij een alcoholprobleem had, maar de positieve blaastest wees het tegendeel uit. Hieruit kon afgeleid worden dat de werknemer niet betrouwbaar was betreffende zijn alcoholgebruik en dat een regelmatig onderzoek noodzakelijk was. Van belang was ook het feit dat slechts de betreffende werknemer wiens gedrag en opstelling zelf aanleiding hadden gegeven voor de controles, gecontroleerd werd. In de beoordeling heeft de rechter onder andere gekeken naar de herhaaldelijke waarschuwingen door de werkgever alsmede de toepassing van andere methoden ter naleving van de regels door de werknemer. Volgens de rechter is in casu voldaan aan de vereisten van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.<sup>427</sup> Pool is echter van oordeel dat een nadere motivatie waarom de inbreuk op de privacy van de werknemer met het oog op de drie criteria gerechtvaardigd is nodig was, en deze ontbrak.<sup>428</sup>

Mijns inziens kan uit de overwegingen van de kantonrechter wel afgeleid worden waarom voldaan was aan de bovenstaande vereisten. De werkgever had een gerechtvaardigd belang om de werknemer te testen, namelijk het controleren of de werknemer dronken is, diende in casu de werkelijke behoefte van de onderneming (het noodzakelijkheidsvereiste). Voorts werd alleen betrokken werknemer gecontroleerd en is niet direct naar het uiterste middel gegrepen. De werknemer was al diverse keren gewaarschuwd (proportionaliteit en subsidiariteit).

Uit de bovenstaande uitspraken kan afgeleid worden dat een werkgever werknemers mag vragen om mee te werken aan alcohol- en drugstesten en onder bepaalde omstandigheden disciplinaire maatregelen mag treffen, mits er een duidelijk en proportioneel gerechtvaardigd beleid is ontwikkeld en werknemers hierover goed zijn geïnformeerd.<sup>429</sup>

427 Ktr. Groningen 3 maart 2010, RAR 2010/69.

428 In haar voorbeeldmotivering geeft zij het volgende aan: 'het doel van de blaastest, het controleren of de werknemer dronken is, dient de werkelijke behoefte van het bedrijf, aldus het vereiste van noodzakelijkheid. Het doel was urgent en relevant en een blaastest was het minst ingrijpende middel om er achter te komen of een werknemer onder invloed is, de eis van subsidiariteit. Verder was er sprake van proportionaliteit, omdat de blaastest terughoudend gebruikt was door de werkgever, want niet alle werknemers werden gecontroleerd' (Pool 2014, pag. 148).

429 Fernhout & Krikke 2019, pag. 42 – 47.

422 Hoge Raad 22 november 2019, nr. 18/01580.

423 Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250.

424 Roozendaal 2008, pag. 29.

425 De Laat 2018, pag. 4.

426 Van der Meer 2015, pag. 2.

### *Geheimhouding verzamelde gegevens bij de controle op het gebruik van alcohol en drugs*

De (medische) gegevens die verzameld worden door de bedrijfsarts betreffende het gebruik van alcohol en drugs, hebben een vertrouwelijk karakter. Op grond hiervan heeft de werknemer het recht dat deze gegevens geheimgehouden worden. De zorgvuldige vastlegging van de medische gegevens draagt immers bij aan de privacybescherming en rechtszekerheid van de werknemer. Het bovenstaande geldt voor alle medische dossiers. Er rust een geheimhoudingsplicht op de bedrijfsarts wat de verzamelde gegevens bij de controle op het gebruik van alcohol en drugs betreft. Tot hoever deze geheimhoudingsplicht reikt, moet echter nader vastgesteld worden. Het geheel is afhankelijk van de arbeidsovereenkomst tussen de bedrijfsarts en de werkgever en de geheimhoudingsplicht van de arts voortvloeiende uit zijn artseneed. De bedrijfsarts zal slechts die informatie verstrekken die noodzakelijk is.

Het toetsingskader dat geldt voor het uitvoeren van alcohol- en drugsonderzoeken is als volgt:

Er moet een grondslag zijn voor het testen van werknemers op alcohol/drugs. Deze kan liggen in cao's, alcohol en drugspolicyregelingen, of expliciete bepalingen in de arbeidsovereenkomst. Het beleid van de werkgever moet met de nodige waarborgen omkleed zijn ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers en de werknemers moeten op de hoogte zijn van dit beleid. Er moet voldaan worden aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

### **Zwangerschapsonderzoeken**

Het verrichten van zwangerschapsonderzoeken is in beginsel niet geoorloofd. Bij de werving en selectie mag de werkgever immers geen onderscheid maken op grond van geslacht. Mannen en vrouwen moeten gelijk behandeld worden. Dit is ook vastgelegd in de Surinaamse wetgeving, en wel artikel 2 lid 1 wet Arbeidsbescherming Gezin, waarin is opgenomen dat het de werkgever verboden is om onderscheid te maken tussen mannen en vrouwen bij het aangaan, wijzigen en beëindigen van de arbeidsovereenkomst. Van deze bepaling kan afgeweken worden indien het bedingen betreft die op de bescherming van de vrouw, met name in verband met zwangerschap en moederschap, betrekking hebben ex artikel 2 lid 2 sub b.<sup>430</sup>

<sup>430</sup> Wet Arbeidsbescherming Gezin S.B. 2019, no. 64.

In artikel 4 lid 1 Ontwerpwet Gelijke Behandeling Arbeid is ook het bovenstaande verbod opgenomen: *'de werkgever mag geen onderscheid maken op basis van ras, sekse, religie, huidskleur, etnische afkomst, nationale afkomst, sociale oorsprong, politieke overtuiging, beperking, hivpositieve status, gezinsverantwoordelijkheid, leeftijd, zwangerschap of burgerlijke staat bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst, het verstrekken van onderricht aan de werknemer, in de arbeidsvoorwaarden, bij de arbeidsomstandigheden, bij de bevordering en bij de opzegging van de arbeidsovereenkomst'*.

Voorts is in Artikel 6 lid 2 Ontwerpwet Gelijke Behandeling Arbeid uitdrukkelijk bepaald dat het de werkgever verboden is een zwangerschapstest af te doen nemen van een werknemer in verband met een sollicitatie of een besluit ter continuering van de dienstbetrekking. Lid 2 vindt zijn oorsprong in ILO Verdrag No. 183 inzake bescherming van het moederschap. Zwangerschapstesten zijn verboden voor de beoordeling om een vrouw wel of niet in dienst te nemen. Deze testen zijn enkel toegestaan als het puur gaat om functies en beroepen waar rekening moet worden gehouden met zwangerschappen in het belang van de vrouw zelf.<sup>431</sup> Lid 3 bepaalt dat van lid 2 alleen afgeweken kan worden als gelet op de geldende of toekomstige taken en de verantwoordelijkheden van de werknemer en de werkomstandigheden, het verrichten van arbeid het riskant zou kunnen zijn voor de gezondheid van een moeder, een vrouw in verwachting of haar zogende of ongeboren kind.<sup>432</sup>

Het vragen naar zwangerschap tijdens de sollicitatie is op zich niet toegestaan, het is immers verboden om daarnaar te vragen<sup>433</sup>, laat staan werknemers (sollicitanten) aan dergelijk onderzoek te onderwerpen. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en diensgevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie, kunnen dergelijke vragen gesteld worden.<sup>434</sup> De zwangerschap mag echter de indiensttreding niet in de weg staan. Op grond van het goedwerkgeverschap moet de werkgever tijdens de keuring slechts die aspecten onderzoeken welke relevant zijn voor de uitoefening van de functie. Immers zoals eerder vastgesteld dient een medische keuring te voldoen aan de eisen van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

<sup>431</sup> [http://www.dna.sr/media/263434/Wet\\_Gelijke\\_Behandeling\\_Arbeid\\_ID\\_50211\\_.pdf](http://www.dna.sr/media/263434/Wet_Gelijke_Behandeling_Arbeid_ID_50211_.pdf)

<sup>432</sup> [http://www.dna.sr/media/263434/Wet\\_Gelijke\\_Behandeling\\_Arbeid\\_ID\\_50211\\_.pdf](http://www.dna.sr/media/263434/Wet_Gelijke_Behandeling_Arbeid_ID_50211_.pdf).

<sup>433</sup> [www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/9889](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/9889), onderzoeksrapport van CGB, "Hoe is het be- vallen", p.18.

<sup>434</sup> Velde & Terhorst 2008, pag. 54-55.

Op grond van gelijke behandeling mag de werkgever de vrouwelijke werknemer niet onderwerpen aan zwangerschapsonderzoek. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en dientengevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie kunnen dergelijke vragen gesteld worden. De zwangerschap mag echter de indiensttreding niet in de weg staan.

### Aanstellingskeuring

Het doel van de aanstellingskeuring is primair om te beoordelen of de werknemer naar medische maatstaven geschikt is voor de functie; hierbij dient de keuringsarts de belastbaarheid van de kandidaat, in casu de werknemer, af te wegen tegen het belastingspatroon van de functie.<sup>435</sup> Het ondergaan van een medisch onderzoek, in casu de aanstellingskeuring, zou alleen verplicht gesteld kunnen worden indien dit relevant en noodzakelijk is voor het doel, het in redelijke verhouding staat tot dat doel en er geen andere manier is om de informatie te verkrijgen.<sup>436</sup> De vragen en onderzoekingen tijdens de keuring mogen geen onevenredige inbreuk maken op de privacy van de werknemer. Voorts moeten de belangen van de werkgever afgewogen worden tegen de aantasting van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Er wordt dan voldaan aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit om een gerechtvaardigde inbreuk te kunnen maken op de privacy van de werknemer ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ and artikel 8 EVRM. Een aanstellingskeuring is dus alleen mogelijk, indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer de gezondheid van de werknemer negatief beïnvloed zal worden door het werk.

De Nederlandse wetgever heeft in de Wet op de Medische Keuring (hierna WMK) de normen tot het verrichten van medische keuringen wettelijk vastgelegd. Wettelijke vastlegging bleek noodzakelijk te zijn teneinde enerzijds ongeoorloofde en onnodige keuringen terug te dringen en anderzijds toelaatbare keuringen in goede banen te leiden. Deze wet tracht het vragen naar gezondheidsinformatie en het onderwerpen van kandidaten aan medische keuringen te reguleren. Deze wet beoogt de persoonlijke levenssfeer en de lichamelijke integriteit van de keurling te beschermen en zijn rechtspositie te versterken als het de toegang tot arbeid en verzekeringen betreft.

435 Terstegge & De Vries 1994, pag. 59.

436 Van der Helm 2009, pag. 194.

Hierbij dient er ook rekening gehouden te worden met de gerechtvaardigde belangen van de keuringsvrager.<sup>437</sup> Met deze wet is de mogelijkheid om sollicitanten op grond van gezondheidstoestand af te wijzen aanzienlijk beperkt. De Wet op de Medische keuringen bevat algemene normen voor aanstellings- en verzekeringskeuringen. Onder keuring wordt verstaan zowel het verrichten van medisch onderzoek als het stellen van vragen over de gezondheidstoestand. Op grond van artikel 2 WMK moeten keuringen naar aard, inhoud en omvang beperkt blijven tot het doel waarvoor ze worden verricht. Dit artikel omvat in principe het doelbindingscriterium. Volgens artikel 3 WMK mogen geen vragen gesteld en geen medische onderzoeken verricht worden die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling. Dit artikel belichaamt het proportionaliteitsvereiste. In lid 2 van voornoemd artikel is een nadere invulling van het proportionaliteitsvereiste geregeld, namelijk geen enkel onderdeel van de medische keuring mag van dien aard zijn dat het te verwachten belang voor de keuringsvrager niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de keurling, of dat anderszins voor de keurling een onevenredig zware belasting met zich meebrengt.<sup>438</sup> Op grond van artikel 4 WMK mogen aanstellingskeuringen alleen plaatsvinden als aan de vervulling van de betreffende functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. *'Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid'*. Bij bijzondere eisen kan gedacht worden aan bijvoorbeeld risico's voor de gezondheid en veiligheid van de keurling, functies waarbij met gevaarlijke machines gewerkt wordt of bepaalde stoffen die een bedreiging vormen voor de gezondheid van de keurling. Deze bijzondere eisen moeten blijken uit tevoren aan de keurling bekendgemaakte medische beoordelingscriteria. Het bovenstaande impliceert dat aanstellingskeuringen bij functies zonder medische functie-eisen niet toelaatbaar zijn.<sup>439</sup>

Een aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

437 Leenen e.a. 2017, pag. 273.

438 Leenen e.a. 2017, pag. 277-278.

439 Gewijzigde MvT, Kamerstukken II 1993/94, 23 259, 7, pag. 18.

### 5.2.4 Informatieele privacy

De informatiele privacy is van belang bij de wijze waarop persoonsgegevens van werknemers opgeslagen en verwerkt worden op de werkplek. Het recht op privacy kan bij de persoonsgegevensverwerking op diverse manieren beperkt worden. Tijdens de dienstbetrekking worden er veel persoonsgegevens van de werknemer verwerkt. De werkgever en derden verkrijgen de gegevens over de werknemer. Voorts worden deze gegevens opgeslagen, gebruikt en eventueel aan derden verstrekt. In dit kader moet nagegaan worden of elke gegevensverwerking een beperking inhoudt van het grondrecht op privacy. Voor de beantwoording van deze vraag zal bij het vastleggen en verstrekken van de persoonsgegevens zowel de aard van de gegevens als het gebruik daarvan een belangrijke rol spelen.<sup>440</sup> De verwerking van gevoelige gegevens is in ieder geval een inbreuk op de privacy. Een belangrijk criterium is de aard van de gegevens. Bij de verwerking van niet-gevoelige gegevens kan er ook sprake zijn van een beperking indien het privéleven van betrokkene daardoor beïnvloed wordt.<sup>441</sup> In deze subparagraaf bespreek ik op welke wijze persoonsgegevens van de werknemer beschermd moeten worden.

#### Opslag en verwerking persoonsgegevens

Het verwerken en opslaan van persoonsgegevens van werknemers moet geschieden in overeenstemming met de geldende normen voortvloeiende uit de wet en de internationale verdragen, in het bijzonder artikel 17 IVB-PR, artikel 11 AVR-M en artikel 8 EVRM. Dit betekent dat de persoonsgegevens goed beveiligd moeten zijn tegen oneigenlijk gebruik, de gegevens mogen alleen gebruikt worden voor doelen die verenigbaar zijn met het verdrag en aan betrokkene dient een aantal rechten toegekend te worden, en wel het recht van correctie en informatie.<sup>442</sup>

#### Grondslag

Het verwerken van persoonsgegevens in een personeelsdossier valt onder de werkingssfeer van de Avg. Op grond van de Avg moet de werkgever bij de verwerking van de persoonsgegevens te allen tijde rekening houden met de privacy van de werknemers. In artikel 5 Avg zijn de beginselen

opgenomen die gelden voor elke verwerking van persoonsgegevens.<sup>443</sup> In artikel 6 Avg is opgenomen in welke gevallen en onder welke voorwaarden de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig is. Het vormt de nadere uitwerking van het beginsel van rechtmatigheid zoals vervat in lid 1 van artikel 5 Avg. Dit is een van de kernbepalingen van de Avg.<sup>444</sup> Volgens de Avg is de verwerking in het personeelsdossier toegestaan indien daar een verwerkingsgrondslag voor bestaat. Ook verwerking van de gegevens van sollicitanten moet voldoen aan de Avg, omdat ook in dit geval sprake is van persoonsgegevens in de zin van de Avg. Ingevolge artikel 6 Avg zijn met name vier gronden voor de rechtsgeldige verwerking van persoonsgegevens van belang voor de arbeidsverhouding:

- Er is toestemming van de betrokkene vereist.<sup>445</sup>
- De verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.
- De verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verantwoordelijke rust; hierbij is noodzakelijk dat de wettelijke verplichting al zodanig is vastgelegd in een wet in formele zin. In overeenstemming met de rechtspraak van het EHRM moet de wetgevingsmaatregel wel duidelijk en nauwkeurig zijn en de toepassing daarvan moet voorspelbaar zijn voor betrokkene op wie deze van toepassing is.<sup>446</sup>
- De verantwoordelijke heeft een gerechtvaardigd belang bij de verwerking, wat prevaleert boven dat van de betrokkene.

De werkgever zal in de meeste gevallen de persoonsgegevens van haar werknemers verwerken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In bepaalde gevallen zal de werkgever zich beroepen op de verwerkingsgrond 'een gerechtvaardigd belang'. De verwerking van de gegevens is toelaatbaar indien en voor zover die noodzakelijk is met het oog op de gerechtvaardigde belangen van de werkgever en voor zover de belangen

443 In de Avg zijn de volgende beginselen opgenomen voor de verwerking van persoonsgegevens: het beginsel van rechtmatigheid, behoorlijkheid, zorgvuldigheid en transparantie (artt. 5 en 12 Avg); het doelbindingsbeginsel (artikel 5 Avg); het beginsel van minimale gegevensverwerking (artikel 5 Avg); het juistheidsbeginsel (artikel 5 Avg); het beginsel van opslagbeperking (bewaartermijnen) artikel 5 Avg; het beginsel van integriteit en vertrouwelijkheid (artikel 5 en 32 Avg).

444 Kranenborg & Verhey 2018, pag. 141.

445 Bij de nadere interpretatie van het begrip toestemming moet gekeken worden naar de aard van de verhouding tussen de verantwoordelijke en betrokkene. In een ongelijke verhouding dient toestemming minder snel aangenomen te worden. Zeker binnen de arbeidsverhouding zal niet altijd sprake zijn van een vrije wilsuiting. (Kranenborg en Verhey 2018, pag. 146)

446 Zwenne 2018. (G.J. Zwenne, 'Telecommunicatie en privacyrecht, commentaar op artikel 6 AVG. T & C' (<http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00C5CE3C&cpid=WKNL-LTR-Nav2>)).

440 Van der Helm 2009, pag. 48 verwijzend de Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3 pag. 41 en Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3 pag. 7.

441 Van der Helm 2009, pag. 48.

442 Van der Helm 2009, pag. 21.

of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de werknemer niet prevaleren. In de considerans van de Avg is opgenomen dat er sprake kan zijn van een gerechtvaardigd belang indien de betrokkene in dienst is van de verwerkingsverantwoordelijke.<sup>447</sup> Om te beoordelen of er sprake is van een gerechtvaardigd belang van de werkgever, zal steeds een belangenafweging moeten plaatsvinden. Nagegaan moet worden wiens belang zwaarder weegt; er moet voldaan zijn aan het proportionaliteitsvereiste.<sup>448</sup> De werkgever zal zich steeds moeten afvragen of de verwerking van de persoonsgegevens noodzakelijk is en of andere minder ingrijpende manieren voor handen zijn.<sup>449</sup>

De toestemming van de werknemers is geen geldige rechtsgrondslag voor de gegevensverwerking door de werkgever, indien deze toestemming niet vrijwillig is verleend. Er kan wel sprake zijn van een geldige grondslag als de werknemer daadwerkelijk een vrije keuze heeft en bijvoorbeeld de mogelijkheid van intrekking bestaat zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor de werknemer.<sup>450</sup> In de arbeidsverhouding is toestemming van de werknemer een erg onzekere verwerkingsgrond. Dit staat eveneens in de considerans van de Avg. Werkgevers zullen daarom alleen in uitzonderlijke omstandigheden de verwerking van persoonsgegevens van hun werknemers kunnen baseren op hun toestemming. Zij moeten meer dan voorheen kunnen aantonen dat de toestemming is verkregen.

Krachtens artikel 9 onderdeel h Avg kunnen werkgevers gezondheidsgegevens van hun werknemers verwerken voor zover dat noodzakelijk is voor:

- de re-integratie of begeleiding van werknemers tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid;
- het voldoen aan wettelijke verplichtingen;
- het stellen van medische diagnoses of het bieden van gezondheidszorg;
- de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid van een werknemer;
- het vaststellen van de loondoorbetalingsverplichting.

Voorts is in lid 3 opgenomen dat de bijzondere persoonsgegevens verwerkt mogen worden door of onder verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar die aan een beroepsgeheim gebonden is of tot geheimhouding verplicht is.

<sup>447</sup> Kranenborg en Verhey 2018, pag. 157-158.

<sup>448</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 442 - 443.

<sup>449</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 443

<sup>450</sup> De Vries 2014. (H. De Vries, 'Nieuw licht op de elektronische schaduw', *Tijdschrift Arbeidsrecht-praktijk* 2014/360).

### *Proportionaliteit*

De meeste onderdelen van artikel 6 Avg bevatten een proportionaliteitstoets. Deze verlangt dat de verwerking noodzakelijk is met het oog op het omschreven doel van de verwerking. Binnen het EHRM wordt de proportionaliteitstoets veelvuldig toegepast bij de beoordeling van de inbreuk op het recht op privacy ex artikel 8 EVRM. Deze jurisprudentie is een handige leidraad voor de toepassing van de algemene materiële normen van de Avg.<sup>451</sup>

Uit het proportionaliteitscriterium vloeit voort dat de werkgever alleen gegevens mag opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Welke gegevens noodzakelijk zijn om in het personeelsdossier op te nemen, is afhankelijk van het doel waarvoor de persoonsgegevens in het personeelsdossier worden verwerkt. De werkgever zal voor het moment van opslaan van de persoonsgegevens van de werknemer, het doel of de doeleinden moeten vaststellen. Het bewaken van gebouwen, personen of productieprocessen kunnen bijvoorbeeld als gerechtvaardigd doel aangemerkt worden voor het cameratoezicht. Ook voor de controle van telefoongesprekken kan de begeleiding van de werknemer als gerechtvaardigd doel aangemerkt worden. Het verwerken van de persoonsgegevens voor deze doeleinden kan alleen rechtmatig zijn indien de werkgever voor de verwerking ook een gerechtvaardigde grondslag heeft als bedoeld in artikel 6 Avg.<sup>452</sup>

Het criterium van proportionaliteit komt ook voor in de Surinaamse wetten: in de artikelen 18 Arbeidsbemiddelingswet 2017 en 15 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs zijn expliciet beginselen opgenomen die gelden bij de verwerking van persoonsgegevens, en wel dat de verwerking beperkt moet worden tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere rechtstreeks relevante informatie van betrokken werkzoekende of uitzendkracht. De bemiddelaar of de intermediair houdt de persoonlijke data van de werkzoekende niet langer aan dan nodig of zolang de werkzoekende in het bestand opgenomen wenst te blijven, en uitsluitend voor het doel waarvoor deze verzameld zijn. Gelet op het feit dat dit criterium in de Surinaamse rechtsorde al positief recht is, zal dit daarom ook toegepast moeten worden bij de reguliere arbeidsovereenkomst.

<sup>451</sup> Kranenborg en Verhey 2018, pag. 145.

<sup>452</sup> Houweling e.a. 2018, pag. 442 -443.

Van belang is dat bij het verwerken van de persoonsgegevens zeer terughoudend wordt omgegaan met ‘gevoelige of bijzondere’ gegevens. Deze mogen immers in beginsel niet opgenomen worden in het personeelsdossier. Bijzondere gegevens zijn gegevens over godsdienst, levensovertuiging, gezondheid, seksuele geaardheid, politieke voorkeur, lidmaatschap van een vakbond en/of strafrechtelijke gegevens.<sup>453</sup> In vergelijking tot andere gegevens over de persoonlijke levenssfeer geldt voor medische gegevens een noodzaak tot extra bescherming. Het is van eminent belang dat de medische gegevens vertrouwelijk behandeld worden en dat de geheimhouding gewaarborgd is.<sup>454</sup> Medische gegevens behoren niet alleen tot bijzondere gegevens, maar vallen ook onder het beroepsgeheim van de betreffende arts. Deze gegevens moeten onder het beheer blijven van de arts. Ze worden als zeer persoonlijk beschouwd en mogen daarom niet opgeslagen worden in personeelsdossiers of personeelssystemen.

Het bovenstaande impliceert dat werkgevers aan de zieke werknemers alleen om die gegevens kunnen vragen die noodzakelijk zijn om te beoordelen op welke wijze verder rekening gehouden moet worden met hun werkzaamheden. Hierbij kan gedacht worden aan de eventuele duur van de ziekte. Informeren naar specifieke klachten of diagnose is niet toegestaan. Indien de werknemer de oorzaak van de ziekte vrijwillig mededeelt aan de werkgever, mag hij deze informatie niet schriftelijk vastleggen. Deze bevoegdheid komt slechts aan de bedrijfsarts of arbodienst toe. Hij beschikt immers niet over de medische deskundigheid om deze informatie te kunnen beoordelen en analyseren. Ook is deze informatie niet van belang voor de loondoorbetalingsverplichting. Wat de uitslag van de keuring betreft, vermeldt de bedrijfsarts aan de werkgever alleen datgene wat strikt noodzakelijk is voor het doel van de keuring. Zonder toestemming van de werknemer mag de bedrijfsarts geen informatie over de gezondheid aan de werkgever verstrekken. Deze gegevens mogen ook niet opgenomen worden in het personeelsdossier behoudens in zeer uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid, en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangafweging is in dit kader vereist.

Ook in de Surinaamse wetten is opgenomen dat medische gegevens niet zonder meer verwerkt mogen worden door de werkgever. Op grond van artikel 15 lid 4 Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Inter-

<sup>453</sup> Kruit 2018, pag. 176.

<sup>454</sup> Van der Helm 2009, pag. 17.

mediairs mogen geen medische gegevens van de uitzendkracht verwerkt of opgevraagd worden door de intermediair, tenzij deze informatie direct relevant is voor het beroep of een bepaalde betrekking en er daarvoor uitdrukkelijke goedkeuring van de werkzoekende of uitzendkracht is verkregen.<sup>455</sup> Een soortgelijke bepaling zien we terug in de Arbeidsbemiddelingswet: de bemiddelaar vereist, gebruikt of houdt in het algemeen geen informatie aan met betrekking tot de medische status van de werkzoekende ex artikel 18 lid 4.<sup>456</sup> Uit deze bepalingen kan gedestilleerd worden dat medische gegevens niet verwerkt en opgeslagen mogen worden, behoudens gevallen van noodzaak. Slechts in uitzonderlijke gevallen mogen de medische gegevens verwerkt worden. Er moet voldaan worden aan twee voorwaarden:<sup>457</sup>

1. De noodzakelijkheidstoets: de informatie moet direct relevant zijn voor een bepaald beroep of een bepaalde betrekking;
2. Een uitdrukkelijke goedkeuring van de werkzoekende of uitzendkracht moet daarvoor verkregen zijn.

Het bovenstaande geldt - naar analogie - via het goedwerkgeverschap ook voor de gewone werknemer.

Op grond van het goedwerkgeverschap ex artikel 1614y BW en de bovenstaande verdragsbepalingen moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik.<sup>458</sup> Het opslaan en verwerken van persoonsgegevens kan immers vergaande gevolgen hebben voor de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. Dit betekent dat de gegevens niet voor een ieder toegankelijk mogen zijn en goed beveiligd moeten zijn. Deze dossiers met de persoonsgegevens van de werknemers mogen alleen gebruikt worden door bepaalde functionarissen en alleen maar ten aanzien van medewerkers met wie zij te maken hebben, bijvoorbeeld van Human Resource Management, Personeelszaken, Directie etc.<sup>459</sup> De toegang tot ziekteverzuimgegevens moet voorbehouden zijn aan personen die belast zijn met het terugdringen van het ziekteverzuim of die direct belast zijn

<sup>455</sup> Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 nr. 42. (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105458/128960/F-242557495/SUR105458.pdf>)

<sup>456</sup> Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67. ([http://www.dna.sr/media/192234/sb\\_2017\\_no\\_67\\_arbeidsbemiddelingswet.pdf](http://www.dna.sr/media/192234/sb_2017_no_67_arbeidsbemiddelingswet.pdf))

<sup>457</sup> Artikel 15 Wet Ter Beschikking stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 no. 42) en artikel 18 Arbeidsbemiddelingswet 2017 (S.B. 2017 no. 67)

<sup>458</sup> Storm en Korremans 2016, pag. 6 - 7; Terstegge en De Vries 1994, pag. 146-147.

<sup>459</sup> Storm en Korremans 2016, pag. 6 - 7.



met de uitvoering van het beleid, zoals degenen die de gegevens moeten registreren. De personen die kennisnemen van de verzuimgegevens zijn verplicht tot geheimhouding.<sup>460</sup> Bij het digitaliseren van het personeelsdossier dient de werkgever ervoor zorg te dragen dat de gegevens voldoende beveiligd zijn, vooral in gevallen waarin het personeelsinformatiesysteem gekoppeld is aan het internet. De werkgever moet ervoor zorgdragen dat slechts een beperkt aantal mensen toegang heeft tot het personeelsdossier. Hij moet de echtheid, integriteit en controleerbaarheid van de personeelsdossiers waarborgen. Ook moeten de bijbehorende beveiligingsrisico's regelmatig in beeld gebracht worden.<sup>461</sup>

Uit het bovenstaande vloeit het volgende toetsingskader voort: er moet voldaan zijn aan het voorzien-bij-wetcriterium en het proportionaliteitsvereiste. Uit het proportionaliteitscriterium vloeit voort dat de werkgever alleen gegevens mag opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. Van belang is dat bij het verwerken van de persoonsgegevens zeer terughoudend wordt omgegaan met 'gevoelige of bijzondere' gegevens.

Bij het verwerken van medische gegevens geldt het volgende toetsingskader: medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

## Inzagerecht werknemer

### Grondslag

Krachtens artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM heeft iedere burger recht op inzage en recht op correctie. Het inzagerecht kan slechts onder bepaalde voorwaarden beperkt worden (zie § 3.3.2). Er moet voldaan worden aan de toetsingscriteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

De werknemer heeft recht op uitgebreide informatie. Dit recht omvat ook het recht op informatie over hoe lang de verantwoordelijke, in casu de werkgever, de gegevens behoort te bewaren, of de persoonsgegevens aangewend zullen worden voor automatische besluitvorming, of de werkgever van plan is gegevens te transporteren naar het buitenland en indien wel, welke passende waarborgen zijn hiervoor getroffen (artikel 15 lid 1, lid 2 en 4 Avg). De informatie moet beknopt, transparant, begrijpelijk, toegankelijk en in duidelijke eenvoudige taal verstrekt worden aan de werknemer. Het bovenstaande zal bijdragen aan de bekendheid met hun rechten.<sup>462</sup> Dit houdt dus ook in dat sollicitanten en werknemers naast de uitslag van hun medische onderzoeken en/of geschiktheidstest ook inzicht moet krijgen in de verzamelde gegevens met betrekking tot deze onderzoeken.<sup>463</sup> Deze uitgebreide informatie heeft tot gevolg dat het risico op een onrechtmatige verwerking van medische gegevens beperkt is, aldus Westhoeve. Voor de werknemer is het immers duidelijk welke gegevens wel of niet verstrekt moeten worden.<sup>464</sup> De achterliggende gedachte van het inzagerecht is om de werknemer in staat te stellen zich van de verwerking op de hoogte te stellen en de rechtmatigheid daarvan te controleren. In lid 3 is opgenomen dat de verwerkingsverantwoordelijke een kopie van de verwerkte persoonsgegevens verstrekt aan de werknemer. Wat deze verplichting daadwerkelijk inhoudt, moet echter nog uitwijzen in de praktijk en rechtspraak. Volgens Zwenne is niet duidelijk of de Uniewetgever hiermee beoogt dat de werknemer daarmee aanspraak maakt op een kopie van het document waarin de gegevens zijn verwerkt. Hij meent dat gelet op het feit dat de verordening dezelfde doelstelling nastreeft als die van de Privacyrichtlijn 1995, het verdedigbaar is dat ook onder de verordening het inzagerecht geen aanspraak geeft op een kopie of afschrift van het document waarop de gegevens zijn vastgelegd. Het Hof van Justitie oordeelde immers wat het inzagerecht be-

460 Van der Helm 2009, pag. 162.

461 Dijkman 2017. Dijkman M., 'Privacy en de zieke werknemer', in *Manag kinderopvang* (2017) 23: 36. (<https://doi.org/10.1007/s41190-017-0551-4>. geraadpleegd d.d. 20 maart 2018)

462 Westhoeve 2017, pag. 17.

463 De Vries 2014. (H. De Vries, 'Nieuw licht op de elektronische schaduw', *Tijdschrift Arbeidsrecht-praktijk*, 2014/360).

464 Westhoeve 2017, pag. 17.

treft ex artikel 12 Privacyrichtlijn 1995 dat de betrokkene geen aanspraak maakt op een kopie of afschrift van het document waarop zijn gegevens zijn vastgelegd, voor zover aan de doelstelling met dat recht op inzage volledig kan worden voldaan middels verstrekking in een andere vorm.<sup>465</sup> Op grond van artikel 12 lid 5 Avg mag een werkgever een verzoek op inzage van een werknemer weigeren of een redelijke vergoeding in rekening brengen, met name vanwege het herhalend karakter indien een verzoek kennelijk ongegrond of buitensporig is. Het inzagerecht is niet onbeperkt; dit recht mag geen afbreuk doen aan de rechten of vrijheden van anderen. Er dient hierbij ook rekening gehouden te worden met bedrijfsgeheimen.

Het inzagerecht biedt aan de betrokken werknemer de mogelijkheid om inzage te verkrijgen in de gegevens die over hem verwerkt worden. Mede hierdoor kan de werknemer controleren welke gegevens over hem opgeslagen worden en/of de juiste gegevens verwerkt worden in het dossier. Indien de gegevens niet juist zijn, kan de werknemer gebruikmaken van zijn recht op correctie. Hij kan een verzoek indienen bij degene die verantwoordelijk is voor de gegevensverwerking om zijn gegevens te corrigeren. Het inzagerecht biedt dus de mogelijkheid aan de werknemer om de juistheid en rechtmatigheid van de verwerking te controleren. Met het recht op inzage wordt in principe de waarborging van gegevensverwerking beoogd.<sup>466</sup> De ratio van het recht op inzage is niet alleen het waarborgen van zorgvuldige gegevensverwerking, maar ook van het transparantiebeginsel.<sup>467</sup> Met het inzagerecht wordt immers de bescherming van de informationele privacy van de werknemer beoogd.<sup>468</sup> De Hoge Raad heeft in de Dexiazaak geoordeeld over de reikwijdte van het inzagerecht. Volgens de Hoge Raad strekt het inzagerecht niet uit tot interne notities die de persoonlijke gedachten van medewerkers van de verantwoordelijke bevatten en die uitsluitend bedoeld zijn voor intern overleg en beraad.<sup>469</sup>

De Laat heeft in haar artikel de uitzonderingen uiteengezet waarop de werkgevers zich kunnen beroepen indien zij niet willen voldoen aan het inzagerecht.<sup>470</sup> Ten eerste kunnen de werkgevers zich beroepen op persoon-

lijke gedachten van medewerkers die uitsluitend bedoeld zijn voor intern overleg en beraad. De tweede situatie is dat het belang van de werkgever om bepaalde gegevens niet te verstrekken zwaarder weegt dan het belang van de werknemer om inzage. De derde uitzondering heeft betrekking op een individueel dossier dat niet als bestand gerekend kan worden in de zin van Avg. Ten slotte kan het verzoek afgewezen worden, omdat een derde bedenkingen heeft tegen de inzage door betrokkene.<sup>471</sup>

In de Surinaamse wetgeving is er geen algemene bepaling over het inzagerecht. Interessant is dat in de nieuwe Wet ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs de wetgever expliciet in artikel 15, lid 3 verwoordt dat de uitzendkrachten te allen tijde toegang hebben tot hun data en indien deze onvolledig of incorrect zijn, zij het recht hebben om deze te doen aanvullen of corrigeren.<sup>472</sup> Ook in de nieuwe Arbeidsbemiddelingswet<sup>473</sup> is in artikel 18 lid 3 het recht op inzage en correctie aan de werkzoekende toegekend.

Dat in deze 2 nieuwe wetten de normen van inzagerecht en correctierecht expliciet zijn geregeld, is zeker toe te juichen. Hieruit kan in ieder geval afgeleid worden dat de wetgever de nieuwe rechtsontwikkelingen opvolgt en deze incorporeert in de nieuwe wetten. Dat deze rechten gelden voor de uitzendkrachten en de werkzoekenden is een argument dat ze ook voor het goedwerkgeverschap van belang zijn en zo ook voor de gewone werknemer. Ingevolge artikel 12 van voornoemde wet wordt immers de uitzendkracht geacht in dienst te zijn van de intermediair. In het algemeen wordt ervan uitgegaan dat de uitzendkracht gedurende de periode van daadwerkelijke uitzending een arbeidsovereenkomst heeft met de intermediair.<sup>474</sup>

Het toetsingskader dat hieruit volgt voor het onderdeel inzagerecht is dat de werknemer in beginsel recht heeft op inzage ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. De werknemer dient inzage te krijgen in zijn persoonsgegevens die verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt

465 Zwenne 2018 (G.J. Zwenne, 'Telecommunicatie- en privacyrecht', commentaar op artikel 15 Avg (T&C).

466 Roozendaal 2015, pag. 7.

467 Roozendaal 2015, pag. 7.

468 Simonis en Vermeulen 2009, pag. 220.

469 Hoge Raad 29 juni 2007, ECLI:NL:PHR:2007:AZ4663 en Hoge Raad 29 juni 2007, ECLI:NL:HR:2007:AZ4664.

470 De Laat 2012, pag. 4.

471 De Laat 2012, pag. 4.

472 Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 no. 42. (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105458/128960/F-242557495/SUR105458.pdf>)

473 Arbeidsbemiddelingswet S.B. 2017 no. 67.

([http://www.dna.sr/media/192234/sb\\_2017\\_no.\\_67\\_arbeidsbemiddelingswet.pdf](http://www.dna.sr/media/192234/sb_2017_no._67_arbeidsbemiddelingswet.pdf)).

474 MvT Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs S.B. 2017 no. 42, pag. 29. (<https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/ELECTRONIC/105458/128960/F-242557495/SUR105458.pdf>).



worden. De beperkingen moeten voldoen aan de criteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

### Verstrekken gegevens aan derde

#### *Verstrekken gegevens aan politie*

Op grond van de algemene opsporingsbevoegdheid ex artikel 134 Wetboek van Strafvordering (Suriname) jo artikel 5 Politiehandvest zijn opsporingsambtenaren in beginsel bevoegd om gebruik te maken van de vrijwillige medewerking van bedrijven. Hierbij mag geen inbreuk gemaakt worden op de privacy van de burger, in dit geval de werknemer. De werkgever is alleen verplicht tot verstrekking van gegevens indien de politie hier uitdrukkelijk en gericht om vraagt en de grondslag voor verstrekking aangeeft. Van een grondslag zou bijvoorbeeld sprake zijn indien de politie een bevel van de rechter-commissaris in strafzaken overlegt. Werkgevers mogen niet zomaar gegevens van hun werknemers verstrekken aan de politie.

In Nederland moet de verstrekking voldoen aan de volgende voorwaarden. Ten eerste moet de verstrekking noodzakelijk zijn voor de goede vervulling van de publiekrechtelijke taak van de politie (de wettelijke grondslag). Er moet sprake zijn van een dringende en gewichtige reden. Voorts moet door de verstrekking geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.<sup>475</sup>

Het bovenstaande brengt met zich mee dat werkgevers niet zonder meer persoonsgegevens van hun werknemers mogen verstrekken aan de politie. Voor de verstrekking van de gegevens moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag en moet er voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid.

#### *Verzekeringsmaatschappijen*

Verzekeringsmaatschappijen moeten in het kader van ziekteverzuim of re-integratie gegevens registreren van de betrokken werknemers; dit kan gekwalificeerd worden als de wettelijke grondslag. Daarom dient de werkgever deze gegevens te verstrekken aan de verzekeraar. Het verstrekken van deze gegevens kan eventueel een inbreuk impliceren op de privacy van de werknemer. Er worden immers gevoelige gegevens van de werknemer verstrekt, zoals medische gegevens. Daarom is het noodzakelijk dat deze gegevens beschermd zijn. Bij het verstrekken van deze gegevens dient de werkgever de nodige zorgvuldigheid in acht te nemen. Slechts die gegevens mogen verstrekt worden die noodzakelijk zijn ter vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting, de begeleiding en de re-integratie van de

<sup>475</sup> Mac Gillavry 2000, pag. 41-43.

zieke werknemer. Indien het zeer gevoelige informatie betreft, dan moeten er passende waarborgen getroffen zijn, namelijk de verwerking door iemand met geheimhoudingsplicht en beperkte toegang tot de gegevens. Voor verstrekking van gedetailleerde gegevens moet de werkgever toestemming vragen aan de werknemer of extra waarborgen treffen.<sup>476</sup>

In artikel 5 lid 10 van de Wet Nationale Basiszorgvoorziening<sup>477</sup> (Suriname) is opgenomen dat iedere werkgever de hem bij of krachtens deze wet ter beschikking gestelde persoonsgegevens van de werknemer alleen mag gebruiken voor de uitvoering van het bepaalde bij of krachtens deze wet. Dit betekent dat de werkgever slechts die gegevens mag verstrekken aan de verzekeraars die noodzakelijk zijn in het kader van de verzekeringsovereenkomst. Indien de werkgever op grond van een gerechtvaardigd belang personeelsgegevens verstrekt, moet deze een afweging maken tussen het bedrijfsbelang en het privacybelang van de werknemer. De kans op inbreuk in de persoonlijke levenssfeer is bij extern gebruik immers groter dan bij intern gebruik. Daarom zullen de waarborgen in deze ook groter moeten zijn.<sup>478</sup>

Lid 4 van artikel 6 Avg brengt met zich mee dat verwerking van persoonsgegevens voor andere doeleinden dan die waarvoor de persoonsgegevens aanvankelijk zijn verzameld, slechts toegestaan is indien de verwerking verenigbaar is met de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens zijn verzameld. Als aan de laatste eis voldaan is, is een afzonderlijke rechtsgrond niet vereist. Ter illustratie hiervan kan gedacht worden aan de situatie waarbij de werkgever gezondheidsgegevens van de werknemer moet verstrekken aan de verzekeraar die noodzakelijk zijn voor de vaststelling van het recht op loondoorbetaling of bij re-integratie van de zieke werknemer.

Volgens Van der Helm mogen de bedrijfsarts en andere deskundigen of medewerkers krachtens de Wbp (nu Avg) gegevens verstrekken aan de verzekeraar die zij ook aan de werkgever mogen verstrekken of die de werkgever zelf ook had kunnen registreren en verstrekken aan de verzekeraar. Het gaat om gegevens die niet sociaal-medisch maar administratief van aard zijn.<sup>479</sup> Op grond van artikel 8 sub f Wbp (Nederland) (gelijkluidend aan artikel 6, lid 1, sub f Avg) is het verstrekken van de gegevens noodza-

<sup>476</sup> Van der Helm 2009, pag. 73-79.

<sup>477</sup> Wet Nationale Basiszorgvoorziening S.B. 2014 no. 114.

<sup>478</sup> Privacy: Checklist voor de ondernemingsraad 2002, pag. 19.

<sup>479</sup> Van der Helm 2009, pag. 243.

kelijk voor een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke of van de derde. Voorts mogen de gegevens in geval van een gerechtvaardigd belang alleen verwerkt worden als het recht op privacy van de werknemer niet prevaleert.<sup>480</sup> Het is bij de verstrekking van gegevens aan derden daarom van groot belang dat duidelijkheid bestaat over welke gegevens aan wie verstrekt mogen worden.

#### Referenties

In bepaalde gevallen is de verstrekte informatie door de werknemer (sollicitant) niet voldoende of onduidelijk voor de werkgever om vast te kunnen stellen of de sollicitant daadwerkelijk voldoet aan de functievereisten. In die gevallen kan de werkgever gebruikmaken van referenties. Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Een werkgever die zonder toestemming van de sollicitant informatie inwint bij derden, kan in strijd handelen met precontractueel goedwerkgeverschap.<sup>481</sup> De nieuwe werkgever kan slechts die informatie inwinnen die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. Na de relevante informatie te hebben verkregen, moet de werkgever deze bespreken met de sollicitant.<sup>482</sup> In de Nederlandse literatuur wordt betoogd dat het de werkgever niet onbelemmerd vrijstaat informatie over zijn werknemer aan derden te verstrekken. De ex-werkgever moet op grond van het goedwerkgeverschap bij het geven van informatie over de werknemer rekening houden met diens belangen.<sup>483</sup> De werkgever moet daarbij de nodige zorgvuldigheid in acht nemen. De werknemer moet op de hoogte gesteld worden van welke informatie over hem verstrekt wordt en op welke wijze. Het staat dus de werkgever in beginsel niet vrij om de opvolgende werkgever informatie te verstrekken over zijn werknemer indien betreffende informatie potentiële schade aan de werknemer kan berokkenen. Het verstrekken van informatie is slechts mogelijk wanneer de werknemer de werkgever uitdrukkelijk heeft verzocht om zodanige informatie te verstrekken (aan de referent) en/of hem daarvoor toestemming heeft gegeven en/of daarover afspraken met de werkgever heeft gemaakt.<sup>484</sup>

480 Van der Helm 2009, pag. 239.

481 Kötter 2010, pag. 79.

482 Kötter 2010, pag. 81.

483 Chorus 2014, pag. 4.

484 Chorus 2014, pag. 4.

Het toetsingskader dat geldt bij het verstrekken van gegevens aan derden is als volgt:

#### *Verstrekken gegevens aan politie*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag, er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

#### *Verzekeringsmaatschappijen*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de verzekeringsmaatschappijen moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag en er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. Voor deze gegevens moeten passende waarborgen aanwezig zijn. Voor verstrekking van gedetailleerde gegevens moet de werkgever toestemming vragen aan de werknemer.

#### *Referenties*

Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen, is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. De werkgever kan slechts die informatie inwinnen die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

## 5.3 Conclusies

Om te toetsen of de privacy in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname gewaarborgd is, is in dit hoofdstuk een toetsingskader ontwikkeld. Het toetsingskader is ontwikkeld aan de hand van de normen die voortvloeien uit de nationale en internationale regelgeving alsmede literatuur en jurisprudentie. Samenvattend ziet het toetsingskader er als volgt uit:

### Toetsingskader

#### *Cameratoezicht*

Bij gebruik van camera's zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen. Voor het legitiem doel moet de werkgever een gerechtvaardigd belang hebben voor het cameratoezicht. Het belang van de werkgever moet worden afge-

wogen tegen de inbreuk van de privacy van de werknemer. Voorts moet de werkgever het minst ingrijpende middel toepassen en er moet een noodzaak zijn voor cameratoezicht. Het is dus van belang dat de plaatsen waar gefilmd wordt, het aantal personen en de duur van het cameratoezicht zo beperkt mogelijk worden gehouden.

#### *Normen bewaartermijn camerabeelden*

Uit het noodzakelijkheids criterium volgt dat de camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is. Dat betekent dat de werkgever hiervoor duidelijke richtlijnen moet hebben, waaruit blijkt dat een termijn wordt gesteld die past bij het doel.

#### *Registratie- en volgsystemen*

Voor het toetsingskader is van belang dat het gebruik van registratie- en volgsystemen een legitiem doel moet dienen; het mag niet voor een ander doel worden gebruikt dan waarvoor het is ingezet; er moet voldaan worden aan het kenbaarheidsvereiste. Daarnaast moet bij de belangenafweging voldaan zijn aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Ten slotte moet er sprake zijn van behoorlijke en zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens.

#### *Observatie werknemers door werkgever of recherchebureau*

Observatie van de werknemer is niet als zodanig genoemd in internationale normen. Op grond van het goedwerkgeverschap moet de werkgever ervoor zorgdragen dat hij bepaalde normen in acht neemt. Dit is het criterium van legitiem doel (binnen de onderneming moet er sprake zijn van een werkelijke behoefte) en het noodzakelijkheids criterium (het doel moet relevant en urgent zijn en er moet voldaan zijn aan de evenredigheidsstoets).

#### *Doorzoeking van de bedrijfsmiddelen die de werknemer gebruikt en privébezittingen*

Voor de doorzoeking van gebruik van bedrijfsbezittingen moet er sprake zijn van een legitiem doel, en er moet voldaan zijn aan de noodzakelijkheids- en proportionaliteitseis.

Bij doorzoeking van privébezittingen moet voldaan worden aan de volgende criteria: het voorzien-bij-wet criterium, het noodzakelijkheids criterium en de proportionaliteit.

#### *Privégebruik internet en internetgedragscodes*

Voor het toetsingskader ontleen ik hieraan dat de werknemer recht heeft op privacy op de werkplek wat communicatiemiddelen in ruime zin betreft. De werkgever moet het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Voorts is een algeheel verbod van privégebruik van internet en e-mail niet mogelijk.

Slechts onder bepaalde voorwaarden is de werkgever gerechtigd om inbreuk te maken op het 'communicatiegeheim' van de werknemer, namelijk als er een legitiem doel is (bijvoorbeeld concreet vermoeden, een personeelsreglement, uitdrukkelijke afspraken die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of gedragscodes), de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt.

Aangaande de internetgedragscode geldt het volgende toetsingskader: Middels de gedragscode weet de werknemer wat toelaatbaar is en welke consequenties er verbonden zijn aan de overtreding van de gedragscode. Om zich te kunnen beroepen op de gedragscode moet de werkgever ervoor zorgdragen dat de werknemers op de hoogte zijn van de gedragscode en de werkgever moet de code consequent toepassen in de praktijk. Daarnaast moet ook voldaan worden aan de overige criteria, te weten het legitiemdoelcriterium, proportionaliteit en belangenafweging.

#### *Controle bij ziekte*

Bij medisch onderzoek ten behoeve van controlevoorschriften, bijvoorbeeld bij ziekte, is de arbeidsovereenkomst of cao de grondslag. Op grond van artikel 1614y BW moet het onderzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden uitgevoerd en de grenzen van het maatschappelijk toelaatbare niet overschrijden.

#### *Periodieke keuring*

De periodieke keuring moet voldoen aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit.

#### *Alcohol- en drugsonderzoeken*

Er moet een grondslag zijn voor het testen van werknemers op alcohol/drugs. Deze kan liggen in cao's, alcohol en drugspolicyregelingen of expliciete bepalingen in de arbeidsovereenkomst. Het beleid van de werkgever moet met de nodige waarborgen omkleed zijn ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers en de werknemers moeten op de

hoogte zijn van dit beleid. Er moet voldaan worden aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

#### *Zwangerschapsonderzoek*

Op grond van gelijke behandeling mag de werkgever de vrouwelijke werknemer niet onderwerpen aan zwangerschapsonderzoek. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en dienengevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie, kunnen dergelijke vragen gesteld worden. De zwangerschap mag echter de indiensttreding niet in de weg staan.

#### *Aanstellingskeuring*

Een aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

#### *Het verwerken en opslaan van persoonsgegevens*

Bij de verwerking van persoonsgegevens moet de werkgever voldoen aan het voorzien-bij-wet-criterium en het proportionaliteitsvereiste. Uit het proportionaliteitscriterium vloeit voort dat de werkgever alleen gegevens mag opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. Van belang is dat bij het verwerken van de persoonsgegevens zeer terughoudend wordt omgegaan met ‘gevoelige of bijzondere’ gegevens.

Bij het verwerken van medische gegevens geldt het volgende toetsingskader: medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

#### *Recht op inzage*

De werknemer heeft in beginsel recht op inzage ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. De werknemer dient inzage te krijgen in zijn persoonsgegevens die verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt worden. De beperkingen moeten voldoen aan de criteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

#### *Verstrekken persoonsgegevens aan derden*

Het toetsingskader dat geldt bij het verstrekken van gegevens aan derden is als volgt.

#### *Verstrekken gegevens aan politie*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag; er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

#### *Verzekeringsmaatschappijen*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de verzekeringsmaatschappijen moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag en er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. Voor deze gegevens moeten passende waarborgen aanwezig zijn. Voor verstrekking van gedetailleerde gegevens moet de werkgever toestemming vragen aan de werknemer.

#### *Referenties*

Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. Het is dus slechts die informatie inwinnen die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

## Hoofdstuk 6 Privacybepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten

### 6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden de privacybepalingen in cao's beoordeeld aan de hand van mijn toetsingskader.

Collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden vormen een onmisbare schakel binnen het arbeidsrecht. Algemeen wordt erkend dat vanwege de ondergeschikte positie van de werknemer, ofwel de economische ongelijkheid van partijen, de individuele onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden tussen de werkgever en de werknemer tot onrechtvaardige resultaten kunnen leiden.<sup>485</sup> Middels collectieve onderhandelingen kunnen werknemers hun zwakke onderhandelingspositie in zekere mate compenseren. Werknemersorganisaties beschikken immers over meer deskundigheid, hebben een onafhankelijke positie en kunnen meer druk uitoefenen op werkgevers. Mede hierdoor kan gesteld worden dat de cao het machtsverwicht in de loononderhandelingen bevordert, alsmede dat er acceptabele arbeidsvoorwaarden gecreëerd worden.<sup>486</sup> Collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemersorganisaties monden meestal uit in een overeenkomst. In de meeste gevallen kan deze gekwalificeerd worden als een collectieve arbeidsovereenkomst.<sup>487</sup> Er is sprake van een cao indien voldaan is aan de vereisten zoals opgenomen in artikel 4 jo 5 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (Suriname)<sup>488</sup>: de vereniging moet rechtspersoonlijkheid bezitten en de bevoegdheid tot het aangaan van een cao moet uitdrukkelijk in de statuten van de vereniging zijn vermeld. Daarnaast moet de vereniging van werknemers een meerderheid van de in de onderneming werkzame personen, op wie de cao van toepassing zal zijn, vertegenwoordigen ex artikel 4 lid 1 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst. Voorts moet een cao bij authentieke of bij onderhandse akte worden aangegaan.

Het belangrijkste doel van de collectieve arbeidsovereenkomst is het vaststellen van arbeidsvoorwaarden. Deze arbeidsvoorwaarden moeten als uitgangspunt gelden voor alle werknemers binnen een bepaalde bedrijfstak of onderneming, waarbij in gelijke situaties ze gelijkkluidend zullen zijn.

---

485 Wallerlei 2010, pag. 69.

486 Wallerlei 2010, pag. 77.

487 Wallerlei 2010, pag. 69.

488 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152.

Middels deze regeling beoogt men arbeidsrust in de onderneming te garanderen. Werkgevers en vakbonden kunnen een bedrijfstak- of een ondernemingscao sluiten.<sup>489</sup> In Suriname komen voornamelijk uitsluitend ondernemingscao's voor en geen bedrijfstakcao's,<sup>490</sup> omdat Surinaamse werkgevers niet sectoraal verenigd zijn met het oog op collectieve onderhandelingen. Voorts zijn vakverenigingen ook niet gericht op sectorbrede onderhandelingen.<sup>491</sup>

In cao's kunnen werkgevers samen met de vakbonden ook regels opnemen over ziekteverzuim, verwerking van persoonsgegevens, geheimhoudingsplicht, medische onderzoeken, etc. In dit hoofdstuk zal nagegaan worden welke privacybepalingen c.q. privacybeschermende bepalingen in Surinaamse cao's zijn opgenomen en in hoeverre deze bepalingen voldoen aan mijn toetsingskader. Allereerst is het van belang om vast te stellen welke invloed de cao heeft op de individuele arbeidsovereenkomst, de zogenaamde normatieve werking, tussen welke partijen de cao van toepassing is en hoe zij zich ontwikkeld heeft in de Surinaamse jurisprudentie.

In het volgende hoofdstuk (7) heb ik ook de opvattingen van de werkgevers onderzocht en die van de vakbeweging over privacygevoelige regelingen en praktijken. Het doel ervan is om naar hun eigen opvattingen te vragen en om zo mogelijk een toelichting te krijgen voor bepaalde bepalingen.

Verder zijn ook Nederlandse cao's bestudeerd om na te gaan welke privacybepalingen aanwezig zijn in die cao's en in hoeverre deze zinvol zijn voor Suriname teneinde te kunnen voldoen aan de internationale normen bij de bescherming van privacy.

### 6.2 Werking cao's

Alvorens de verschillende privacybepalingen in de cao's worden beoordeeld in het licht van mijn toetsingskader, volgt allereerst een korte inleiding in het Surinaamse cao-recht.

---

489 Beltzer & Verhulp 2012, pag. 109.

490 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 14; Piroe 2018, pag. 68.

491 Piroe 2018, pag. 68.

### 6.2.1 Nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst

Het kenmerk en de hoofdeigenschap van de cao is dat deze individuele arbeidsovereenkomsten modelleert. In de Wet op de Arbeidsovereenkomst van 1947<sup>492</sup> werd de eerste wettelijke regeling getroffen met betrekking tot de cao.<sup>493</sup> In de wet wordt de cao als volgt gedefinieerd: *‘de cao is een overeenkomst aangegaan door een of meer werkgevers of een of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werkgevers, en een of meer rechtspersoonlijkheid bezittende verenigingen van werknemers, waarbij voornamelijk of uitsluitend worden geregeld arbeidsvoorwaarden, in acht te nemen bij arbeidsovereenkomst’*. Uit deze omschrijving kan afgeleid worden dat minimaal een der cao-partijen een vereniging moet zijn. Vanuit de kant van de werkgever kan een werkgever of een vereniging van werkgevers optreden. De wet biedt wel ruimte voor sectorcao's, maar deze komen, zoals gezegd, niet voor in Suriname.<sup>494</sup>

Op 25 oktober 2016 is de nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (Wet cao) goedgekeurd door de Nationale Assemblée van Suriname.<sup>495</sup> Deze nieuwe wet houdt rekening met fundamentele verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie, de standaarden van de Caribische Gemeenschap (Caricom) en de praktische eisen van deze tijd. De oude wet van 1962 was nooit eerder herzien en was ook niet voorzien van een Memorie van Toelichting. De nieuwe Wet cao is voorzien van een uitgebreide toelichting, waarbij veel gebruikt is uit de arbeidsrechtliteratuur betreffende de uitleg van de Nederlandse Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst, die min of meer gelijklopend is.

Het bijzondere van de cao is dat niet alleen de contractsluitende partijen gebonden zijn aan de cao, maar dat ook derden via hun lidmaatschap van een van de contractsluitende partijen gebonden kunnen worden. Voor de gebondenheid aan de cao is het van belang dat werknemers lid moeten zijn van de vereniging van werknemers die partij is bij de cao. Deze voorwaarde geldt ook voor de ondernemings-cao. Binnen een ondernemings-cao kan de werkgever een onderscheid maken tussen de georganiseerde en niet-georganiseerde werknemer. Uit de Surinaamse jurisprudentie blijkt dat werk-

nemers die geen lid zijn van de bond geen zelfstandig recht hebben om zich te beroepen op de bepalingen van de cao.<sup>496</sup> Een werknemer die geen lid is van de vakvereniging is in beginsel niet gebonden aan de cao (zie § 6.2.3).

In Suriname bestaat de mogelijkheid niet om cao's algemeen verbindend te verklaren (a.v.v.). Aanvankelijk was in het voorstel voor de nieuwe Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst een bepaling opgenomen over het algemeen verbindend verklaren van de cao's. Het parlement heeft echter deze bepaling uit het voorstel geschrapt. Er zijn immers geen sectorale cao's en de Surinaamse situatie leent zich daar ook niet voor, omdat het niet mogelijk is om adequate voorwaarden vast te leggen die voor alle ondernemingen haalbaar zijn. Vandaar dat er ook geen mogelijkheid tot a.v.v. is. Artikel 1 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaalt dat de cao voornamelijk of uitsluitend afspraken ten aanzien van arbeidsvoorwaarden moet bevatten, die in acht genomen moeten worden bij de individuele arbeidsovereenkomst. Cao's regelen primair arbeidsvoorwaarden. Arbeidsvoorwaarden kunnen omschreven worden als te zijn 'al die onderwerpen die liggen op het terrein waarop werkgevers en werknemersorganisaties in het kader van hun belangenbehartigende taak met elkaar onderhandelen en afspraken maken en beperken zich niet tot materiële voorschriften, doch kunnen ook formaliteiten omvatten'.<sup>497</sup>

De arbeidsvoorwaarden kan men onderverdelen in:

1. primaire arbeidsvoorwaarden, waaronder bijvoorbeeld de bepalingen vallen omtrent loon, verlof, etc.;
2. secundaire voorwaarden, welke niet direct behoren tot het loon, bijvoorbeeld onkostenvergoeding, scholingsregeling, etc.;
3. tertiaire voorwaarden, waarbij gedacht moet worden aan persoonsgebonden arbeidsvoorwaarden die niet algemeen gelden.<sup>498</sup>

De formulering 'voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden' heeft aan de cao-partijen een grote mate van vrijheid gegeven om de inhoud van de collectieve arbeidsovereenkomst vorm te geven.

In een cao komen niet uitsluitend arbeidsvoorwaarden aan de orde. In de Nederlandse literatuur wordt gesteld dat alle onderwerpen in een cao opgenomen kunnen worden, mits zij betrekking hebben op het terrein waar-

<sup>492</sup> Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst GB 1962, no. 106. Volgens Haakmat was reeds bij het eerste artikel merkbaar dat deze wet een letterlijke weergave was van de toenmalige Nederlandse tekst (Haakmat 1996, pag. 2). De wet Collectieve Arbeidsovereenkomst is in 2016 gewijzigd.

<sup>493</sup> Wallerlei 2010, pag. 69.

<sup>494</sup> MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 17.

<sup>495</sup> <http://gfcnieuws.org/na-jaren-goedkeuring-arbeidswetten/> geraadpleegd op 23 maart 2017.

<sup>496</sup> Ktr. 16 juni 2015 AR no. 093643.

<sup>497</sup> Asser/Kamphuisen 1983, pag. 258.

<sup>498</sup> Van Drongelen en Van Eeden 2014, pag. 29.

op werkgevers en werknemersorganisaties in het kader van belangenbehartiging van hun leden met elkaar onderhandelen en overleggen.<sup>499</sup> Dit betekent dat ook bijvoorbeeld scholings- en vormingsfondsen onder de reikwijdte van ‘voornamelijk of uitsluitend arbeidsvoorwaarden’ vallen. Van belang is om te vermelden dat de status van het zijn van een collectieve arbeidsovereenkomst behouden blijft, ook al worden in de collectieve arbeidsovereenkomst andere bepalingen c.q. elementen opgenomen dan arbeidsvoorwaarden.<sup>500</sup> Dit houdt dus in dat in de cao’s ook voorschriften kunnen voorkomen die gaan over privacybescherming.

Naast de primaire functie van het regelen van acceptabele arbeidsvoorwaarden richten cao’s zich de laatste jaren in toenemende mate ook op andere gebieden, zoals gedragscodes voor de werknemers, bescherming van de persoonsgegevens van werknemers, discriminatie op basis van gezondheidsaandoeningen en seksuele geaardheid, en bedrijfsbeleid ten aanzien van alcohol- en drugsgebruik.<sup>501</sup>

Piroe heeft opgemerkt dat in de huidige Surinaamse cao’s over het algemeen bepalingen zijn te vinden over rechtsposities van de bond en de werkgever, faciliteiten ten behoeve van de bond, werkgeversbijdragen, scholingsdoeleinden, werkgelegenheid en vacatures, veiligheid, medische onderzoeken, overtolligheid, geschillen, functie-indelingen, salarisschalen, arbeidsrooster, overwerk(vergoedingen), arbeid verricht op zon- en feestdagen, vakantiegelden, buitengewoon verlof, proeftijd, nevenarbeid, disciplinaire maatregelen, aanvang, duur en einde van de dienstbetrekking, ziektekostenregeling, arbeidsongevallen, dienstkleding en schoeisel, gratificatie, toelagen, geneeskundige verzorging, kinderbijslag, zwangerschap en bevalling, studiefinanciering, bouwkrediet, premies, loonaanpassing bij inflatie, beoordeling, promotie, overplaatsing, waarneming en pensioen.<sup>502</sup> Hij betoogt dat cao’s in de toekomst meer aandacht moeten besteden aan bescherming van persoonlijke data, alcohol- en drugsbeleid, (preventie van en integriteit bij) hiv/aids en andere chronische ziekten, nieuwe gronden van discriminatie, productiviteit, de rechtspositie van werknemers met minder langdurende contracten en nieuwe arbeidsconstructies.<sup>503</sup> In de huidige cao’s heeft men tot dusver minder belangstelling voor deze onderwerpen.

---

499 Schutte 1998, pag. 57.

500 Van Drongelen en Van Eeden 2014, pag. 29.

501 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 13.

502 Piroe 2016, pag. 84.

503 Piroe 2016, pag. 84.

### **6.2.2. Normatieve werking cao bij georganiseerde werknemers**

In de cao’s komen normatieve bepalingen voor, hetgeen betekent dat de arbeidsvoorwaarden die in de cao vastgelegd zijn, in acht genomen moeten worden bij de individuele arbeidsovereenkomsten. Het is de dwingende en automatische doorwerking van de normatieve bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst die ervoor zorgdraagt dat de cao zich van andere collectieve contracten onderscheidt.

Zoals eerder vastgesteld kunnen in de cao’s verschillende soorten bepalingen voorkomen, waaronder ook voorschriften die gaan over privacybescherming. Voor dit onderzoek is daarom van eminent belang om na te gaan of deze privacyvoorschriften uit de cao ook doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst. Geldt de normatieve werking ook voor de voorschriften over privacybescherming? In deze paragraaf wordt getracht om antwoord te geven op deze vraag.

Naast de normatieve bepalingen komen in de cao’s ook obligatoire bepalingen voor die de onderlinge rechtsverhouding van de cao-partijen reguleren,<sup>504</sup> bijvoorbeeld onderhandelingsclausules en vredesplichtclausules. De obligatoire bepalingen worden ook wel het organisatorische deel van de collectieve arbeidsovereenkomst genoemd. Het overgrote deel van deze bepalingen wordt door de cao-partijen bepaald.<sup>505</sup> In de cao’s komen er ook diagonale bepalingen voor. Voor dit onderzoek zijn enkel normatieve bepalingen van belang, daarom worden de obligatoire en de diagonale bepalingen verder buiten beschouwing gelaten.

De normatieve werking is het belangrijkste gevolg van een cao. Dit wordt ook wel het bekende bloedtransfusie-effect genoemd.<sup>506</sup> Deze werking zal van invloed zijn op de gesloten (individuele) arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer die beide gebonden zijn door de cao. Daarom zijn eigenlijk deze cao-bepalingen van doorslaggevende betekenis voor de werknemers. Deze normatieve bepalingen in de cao werken automatisch en dwingend in de individuele arbeidsovereenkomst door. Bij de normatieve werking gaat het erom dat een clause in een cao die arbeidsvoorwaarden bevat, in acht genomen moet worden bij de individuele arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld bepalingen die gaan over lonen, vakantieregeling en vervoerstoelagen. Deze arbeidsvoorwaardenbepalingen

---

504 Wallerlei 2010, pag. 76.

505 Van Drongelen en Lacroix 2012, pag. 40.

506 Jaspers 2011, pag. 9.



gen gaan deel uitmaken van de arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en de georganiseerde werknemer.<sup>507</sup> Voor het intreden van de normatieve werking is het van eminent belang dat de werknemer lid is of wordt van de vakvereniging die de cao is aangegaan. Ook is het noodzakelijk dat de werknemer bij de cao betrokken is; dat houdt in dat de cao van toepassing is op de desbetreffende vereniging waarvan hij lid is.<sup>508</sup> Echter, er zijn bepaalde regelingen die niet zo eenvoudig te incorporeren zijn. Voorbeelden daarvan zijn bepalingen omtrent de totstandkoming van de arbeidsovereenkomst of bepalingen inzake de arbeidsomstandigheden (veiligheidsvoorschriften, etc.). In dit kader kan verwezen worden naar de uitspraak van de Hoge Raad, waarbij de volgende rechtsvraag centraal stond: ‘of een mondeling gesloten proeftijdbeding rechtsgeldig was nu de cao een schriftelijk beding voorschrijft’. De Hoge Raad heeft als volgt overwogen: *‘een vormvoorschrift als het onderhavige zal weliswaar niet licht als zodanig in een individuele arbeidsovereenkomst voorkomen. Dit voorschrift beoogt echter naar de vaststelling van de Rb. zoveel mogelijk duidelijkheid teweeg te brengen over de voor beide pp. bij een individuele arbeidsovereenkomst belangrijke vraag of tussen hen al dan niet een proeftijd is bedongen, en betreft aldus ten nauwste de positie van de bij die individuele arbeidsovereenkomst betrokken pp. Het valt daarom aan te merken als een regeling van ‘arbeidsvoorwaarden’, bij arbeidsovereenkomsten in acht te nemen. Dienovereenkomstig moet worden aangenomen dat artikel 12 Wet CAO (Ned.), dat de verhouding tussen de cao en de individuele arbeidsovereenkomst in die zin vastlegt dat de eerste boven de tweede prevaleert, op een voorschrift als het onderhavige toepassing kan vinden; een beding in strijd met een dergelijk voorschrift is derhalve nietig, ook al kan niet worden gezegd dat in plaats van zodanig beding de desbetreffende bepaling van de cao geldt’.*<sup>509</sup> Een vormvoorschrift in een cao, waarbij is aangegeven dat een proeftijdbeding ex artikel 1615l BW slechts schriftelijk mocht worden aangegaan, kan daarom gekwalificeerd worden als een normatieve bepaling. Een mondeling overeengekomen proeftijd werd derhalve ingevolge artikel 12 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst als in strijd met de cao ongeldig verklaard.<sup>510</sup> Uit het bovenstaande arrest kan afgeleid worden dat ook vormvoorschriften die in cao’s opgenomen worden in acht genomen moeten worden bij de individuele arbeidsovereenkomst. De term ‘elk beding’

in artikel 12 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst wordt door de Hoge Raad heel stringent geïnterpreteerd.<sup>511</sup>

Dat aan vormvoorschriften normatieve werking toegekend moet worden, blijkt eveneens uit de Surinaamse rechtspraak.<sup>512</sup> De Surinaamse kantonrechter in het eerste Kanton oordeelde dat een met artikel 13 lid 1 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (oud) strijdig beding in een individuele arbeidsovereenkomst van rechtswege nietig is en dat uitdrukkelijk in dit artikel is opgenomen ‘in plaats van zodanig beding geldende bepalingen der collectieve arbeidsovereenkomst’ gelden. De nietigheid van rechtswege is de logische consequentie van de hegemonie van de collectieve arbeidsovereenkomst boven de individuele arbeidsovereenkomst. De enige voorwaarde waaraan voldaan moet zijn voor deze hegemonie, is dat de werkgever en de werknemer beiden door de collectieve arbeidsovereenkomst gebonden zijn. De kantonrechter is voorts van oordeel dat in de artikelen 13 lid 1 en 3 en artikel 14 (oud) Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (G.B. 1962, no. 106) de automatische en dwingende doorwerking van cao-bepalingen in de individuele arbeidsovereenkomst geregeld is, zonder dat daarbij een onderscheid, laat staan een scheiding, gemaakt wordt tussen cao-bepalingen betreffende de vorm van de individuele arbeidsovereenkomst en cao-bepalingen betreffende de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomsten. Daarom achtte de kantonrechter het niet juist om een scheiding te maken in cao-bepalingen. De werkgever was van oordeel dat wanneer het een arbeidsovereenkomst betreft, er wel sprake is van een normatieve bepaling, maar indien het betreft een bepaling in een collectieve arbeidsovereenkomst over de duur van een arbeidsovereenkomst dat dit niet het geval is. Wanneer het betreft het aangaan van een overeenkomst, dan geldt artikel 1341BW, hetgeen een regel van openbare orde is, en kan er dus niet in strijd hiermee een normatieve bepaling in de collectieve arbeidsovereenkomst worden opgenomen, aldus de werkgever. Daarom was de werkgever van mening dat hetgeen opgenomen is in de collectieve arbeidsovereenkomst niet als een normatieve bepaling aangemerkt kon worden en deze bepaling bracht dus geen nietigheid van rechtswege met zich mee.

Volgens de kantonrechter wordt met de collectieve arbeidsovereenkomst mede beoogd bescherming te bieden aan de economisch zwakke werknemer tegen het overwicht van zijn wederpartij, in casu de werkgever. De normatieve werking vormt hierbij het belangrijkste middel om dit doel na

<sup>507</sup> Wallerlei 2010, pag. 71.

<sup>508</sup> Wallerlei 2010, pag. 71.

<sup>509</sup> Hoge Raad 13 maart 1981, NJ 1981, 505.

<sup>510</sup> Hoge Raad 13 maart 1981, NJ 1981, 505.

<sup>511</sup> Van der Grinten 2011, pag. 31.

<sup>512</sup> Ktr. 5 oktober 2000, AR no. 202749.



te streven. Gelet op het feit dat de betekenis van vormvoorschriften eveneens omschreven kan worden als bescherming van de zwakke partij tegen het overwicht van haar wederpartij, levert de normatieve werking van de cao-bepalingen betreffende de vorm der individuele arbeidsovereenkomsten een middel bij uitstek op ter bescherming van de werknemer. De kantonrechter is daarom van oordeel dat ook aan cao-bepalingen met betrekking tot de duur van de dienstbetrekking normatieve werking toegekend moet worden.<sup>513</sup> Opmerkelijk in deze zaak was wel dat de werkgever zelf partij was bij de cao (als ondernemings-cao) en achteraf twijfelde aan de normatieve werking van bovengenoemde cao-bepaling.

Uit bovengenoemd vonnis kan afgeleid worden dat de Surinaamse rechter van oordeel is dat ook aan vormvoorschriften die voorkomen in een collectieve arbeidsovereenkomst normatieve werking toegekend kan worden. Het doet niet ter zake om wat voor cao-bepalingen het gaat. De artikelen 14 jo 15 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst bepalen dat de cao-bepalingen automatisch en dwingend doorwerken in de individuele arbeidsovereenkomst zonder dat er enige onderscheid wordt gemaakt tussen de cao-bepalingen.

De normatieve cao-bepalingen maken krachtens artikel 14 en 15 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst automatisch en dwingend deel uit van de door de georganiseerde werkgever en georganiseerde werknemer gesloten arbeidsovereenkomst. Deze personen kunnen de handhaving van de doorwerking van de bepalingen afdwingen bij de kantonrechter.<sup>514</sup> Er wordt hierbij in rechte dus de nakoming van de arbeidsovereenkomst gevorderd, en niet een nakoming van de cao. Deze normatieve bepalingen kunnen echter ook gehandhaafd worden door de contracterende organisaties zelf. De vakbond kan bijvoorbeeld ingevolge artikel 11 lid 2 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst in rechte de nakoming van de cao vorderen van een werkgever, indien deze de normatieve bepalingen overtreedt. De betrokken en gebonden leden moeten jegens elk der partijen bij de cao de bepalingen die op hen van toepassing zijn te goeder trouw uitvoeren.

Gelet op het belang van de doorwerking voor de betreffende werkgever en werknemer is het noodzakelijk dat de leden van de werknemersorganisatie op de hoogte zijn van hetgeen opgenomen is in de cao. Daarom heeft de wetgever in artikel 6 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst bepaald dat de cao-partijen verplicht zijn de tekst van de cao aan hun leden bekend te maken. Krachtens artikel 25 lid 2 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst moet

de werkgever een gewaarmerkt exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst, alsmede van de daarin aangebrachte wijzigingen binnen vijftien dagen na ondertekening aan de Minister toesturen.

Naar aanleiding van het bovenstaande kan gesteld worden dat indien cao's voorschriften bevatten die gaan over privacybescherming, deze dwingend en automatisch deel gaan uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst, nu de werkgever steeds gebonden is aan de cao, zijnde een ondernemings-cao, en de gebonden werknemer hieraan gebonden is via de Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst. Aan bovengenoemde bepalingen wordt dus de normatieve werking toegekend. De betreffende bepalingen dienen wel in overeenstemming te zijn met de wet en de internationale verdragen.

### **6.2.3. De niet-georganiseerde werknemer**

Normatieve bepalingen worden niet automatisch en dwingend geïncorporeerd in de individuele arbeidsovereenkomst van de ongeorganiseerde werknemer. Willen normatieve bepalingen ook deel uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst van de ongeorganiseerde werknemer, dan is een nadere afspraak hieromtrent tussen de werkgever en de ongeorganiseerde werknemer vereist.<sup>515</sup> De bepalingen uit de cao zijn immers niet zonder meer van toepassing op de niet-georganiseerde werknemers. Voor het intreden van de normatieve werking is het van belang dat de werknemer lid is of wordt van de vakvereniging die de cao is aangegaan of dat een nadere afspraak tussen de werkgever en de niet-georganiseerde werknemer gemaakt wordt. Artikel 16 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst voorziet in een situatie waarbij de werkgever wel aan een cao gebonden is, maar de werknemer geen lid is van een betrokken werknemersvereniging.

Ingevolge artikel 16 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst is de werkgever verplicht de bepalingen in de collectieve arbeidsovereenkomst ook toe te passen op de individuele arbeidsovereenkomst aangegaan met een werknemer die niet gebonden is door de collectieve arbeidsovereenkomst, c.q. geen lid is van de bond, tenzij in de collectieve arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen. De ratio van deze bepaling is om te voorkomen dat werkgevers zoveel mogelijk ongeorganiseerde werknemers in dienst nemen, waardoor het gevaar bestaat dat georganiseerde werknemers uit de markt geprijsd zullen worden.<sup>516</sup> Ongeorganiseerde werknemers zouden

---

513 Ktr. 5 oktober 2000, AR no. 202749.

514 Van der Grinten 2011, pag. 20.

---

515 Wallerlei 2010, pag. 74.

516 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 35.

dan als goedkope arbeidskrachten gebruikt kunnen worden. Dit zou met zich meebrengen dat werknemers niet meer lid willen worden van de vakbond, hetgeen een uitholling van het vakverenigingsrecht met zich teweeg zou brengen en het draagvlak om een cao te kunnen sluiten zou kunnen wegvallen.<sup>517</sup> De regulerende functie van de cao zou hierdoor sterk uitgehold worden.<sup>518</sup>

Bij de overtreding van artikel 16 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst is dus aan de niet-georganiseerde werknemer geen recht tegen de werkgever toegekend.<sup>519</sup> Een nadere afspraak tussen de werkgever en de ongeorganiseerde werknemer is daarom noodzakelijk, wil een werknemer er een beroep op kunnen doen. Deze nadere afspraak kan stilzwijgend of uitdrukkelijk geschieden. Op basis van die nadere afspraak kan de ongeorganiseerde werknemer een beroep doen op de arbeidsvoorwaardenbepalingen.<sup>520</sup> In bepaalde arbeidsovereenkomsten wordt bijvoorbeeld expliciet de bepaling opgenomen dat de geldende cao van het bedrijf van toepassing is, het zogenaamde incorporatiebeding.<sup>521</sup> Partijen kunnen echter bij nadere afspraak afwijken van bepaalde normatieve bepalingen van de cao, waarbij de arbeidsovereenkomst volledig geldig blijft. Artikel 16 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst neemt dus de contractsvrijheid van partijen niet volledig weg.<sup>522</sup>

Het bovenstaande neemt echter niet weg dat in de praktijk een werkgever zijn werknemer gelijk behandelt, ongeacht of deze wel of geen lid is van de vakbond.<sup>523</sup> Over het algemeen beschikt de werkgever niet over de informatie of zijn werknemers lid zijn van de vakbond en bovendien is het een ondernemings-cao, dus ligt het voor de hand dat de ondernemer zijn 'eigen' cao nakomt. Indien cao-bepalingen stilzwijgend worden toegepast op de ongeorganiseerde werknemer en deze er geen bezwaar tegen maakt,

---

517 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 35.

518 Pennings 2007, pag. 101.

519 Wallerlei 2010, pag. 74.

520 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 35.

521 Bijvoorbeeld in de arbeidsovereenkomst van Surmac wordt expliciet opgenomen 'op deze arbeidsovereenkomst is verder van toepassing de Arbeidsvoorwaardenregeling geldend voor het Surmac Personeel. Alle wijzigingen in de AVR en de daarop gebaseerde Surmac-regelingen werken door in de arbeidsverhouding'. In de arbeidsovereenkomst van EBS wordt eveneens voor de toepassing van de cao-bepalingen verwezen naar de geldende cao van EBS met name 'voor het overige is de voor ons bedrijf geldende cao op deze overeenkomst van toepassing'.

522 Wallerlei 2010, pag. 74.

523 Wallerlei 2010, pag. 74-75; MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 35.

mag ervan worden uitgegaan dat deze arbeidsvoorwaarden daardoor deel zijn gaan uitmaken van de arbeidsovereenkomst die is aangegaan met de werkgever, zodat de ongeorganiseerde werknemer net als de georganiseerde werknemer op basis van deze arbeidsovereenkomst de nakoming ervan kan vorderen.<sup>524</sup> Dit geldt uiteraard ook indien in de arbeidsovereenkomst de toepasselijkverklaring van de cao vooraf uitdrukkelijk is overeengekomen. Dergelijke incorporatiebedingen komen in de praktijk veel voor.<sup>525</sup>

Naar aanleiding van het bovenstaande kan gesteld worden dat privacybepalingen die opgenomen zijn in de cao's middels een nadere afspraak, hetzij uitdrukkelijk of stilzwijgend toegepast kunnen worden op de ongeorganiseerde werknemer. Deze bepalingen maken (stilzwijgend of uitdrukkelijk) deel uit van de arbeidsovereenkomst van de ongeorganiseerde werknemer.

#### *Nawerking cao*

Een cao eindigt doordat de periode verstreken is waarvoor de cao gesloten is. In de artikelen 20 tot en met 23 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst heeft de wetgever bepaald dat wanneer een cao eindigt door tijdsverloop of opzegging, daarmee de gebondenheid van de cao-partijen en hun leden eindigt. Gesteld zou kunnen worden dat nadien de arbeidsvoorwaarden die vóór de cao van toepassing waren weer herleven en de oorspronkelijke individuele arbeidsovereenkomst weer toegepast kan worden. In de rechtspraak<sup>526</sup> wordt echter aanvaard dat tussen de gebonden werkgever en gebonden werknemer bestaande genormeerde arbeidsvoorwaardenbepalingen oftewel de gemodelleerde individuele arbeidsovereenkomst ex artikel 11 lid 1, 14 en 15 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst op dezelfde wijze blijven voortbestaan totdat zij door een nieuwe cao of nadere individuele afspraak worden gewijzigd.<sup>527</sup> Dit wordt ook wel de nawerking van de cao genoemd. De nawerking van normatieve cao-bepalingen is vrijwel algemeen aanvaard. Dit houdt dus in dat de privacyvoorschriften ook na expiratie van de cao deel blijven uitmaken van de individuele arbeidsovereenkomst totdat een nieuwe cao is aangegaan of door een nadere individuele afspraak is gewijzigd.

---

524 Wallerlei 2010, pag. 75 verwijzend naar artikel 1360 BW; Hoge Raad 10 juni 1983, NJ 1983, 60.

525 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 36.

526 HvJ Nederlandse Antillen 5 juli 1977, NJ 1978 134; Ktr. 26 februari 1997, AR no. 970534; Ktr. 7 september 1971, SJ 1971, 4.

527 MvT Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst S.B. 2016 no. 152, pag. 37 verwijzend naar HvJ Nederlandse Antillen 5 juli 1977, NJ 1978 134, Arbeidsrechtsspraak nr. 60, m.n. HLB.

### 6.3 Privacybepalingen in collectieve arbeidsovereenkomsten

Zoals reeds eerder vermeld kunnen in de cao's bepalingen opgenomen worden die betrekking hebben op privacy. Deze bepalingen kunnen enerzijds een inbreuk inhouden op het privacyrecht van de werknemer en anderzijds kunnen zij betrekking hebben op de bescherming van het privacyrecht van de werknemer. In deze paragraaf wordt nagegaan welke bepalingen met betrekking tot de ruimtelijke privacy, het communicatieve aspect van privacy, de lichamelijke en geestelijke integriteit en informationele privacy in de Surinaamse cao's opgenomen zijn. Deze cao-bepalingen worden vervolgens getoetst aan de normen van mijn toetsingskader.

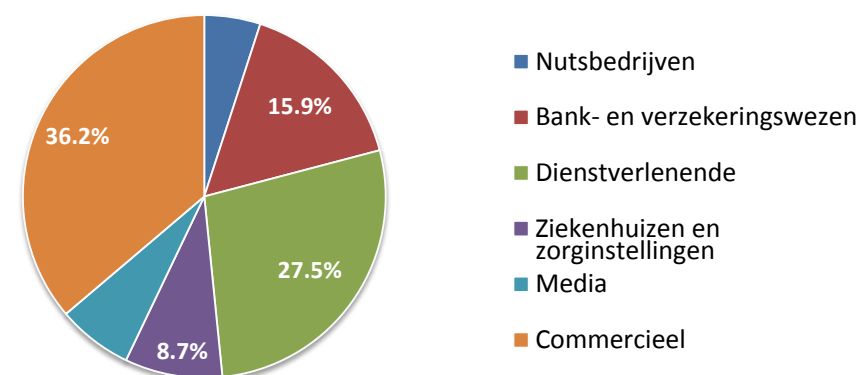
#### 6.3.1 Onderzoeksmethode

Op grond van artikel 25 Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst moeten werkgevers een exemplaar van de geldende cao deponeren bij het Ministerie van Arbeid. Dit onderzoek is verricht op basis van alle cao's die op 30 januari 2017 geregistreerd staan bij dit ministerie. De 74 cao's die ter inzage liggen bij het ministerie heb ik alle bestudeerd. Ik heb deze onderzocht op de volgende trefwoorden: persoonsgegevens, privacy, geheimhouding, drugs, alcohol, e-mail, internet, camera, ziekte en medische keuring. In totaal zijn 74 cao's doorgenomen die onderverdeeld zijn in sectoren (zie Figuur 1). In de volgende subparagrafen wordt per aspect belicht wat de bepaling inhoudt, hoe frequent deze bepaling in de cao's voorkomt en in hoeverre ze voldoen aan de normen van het toetsingskader.

In het kader hiervan ben ik ook nagegaan welke privacybepalingen in Nederlandse cao's voorkomen en of zij als voorbeeld c.q. leidraad kunnen dienen om de Surinaamse cao's wel te laten voldoen aan mijn toetsingskader. Voor dit onderzoek is gekozen voor een steekproef bestaande uit 30 cao's, waarbij per sector twee cao's zijn doorgenomen. In totaal zijn er 15 sectoren. Een groot deel van de Nederlandse cao's (circa 95%) is te vinden op de website <https://www.fnv.nl/sector-en-cao/alle-caos/>. Gelet op het beoogde doel van het onderzoek is het niet noodzakelijk om alle cao's dan wel een representatief deel van de cao's door te nemen. Met gebruikmaking van de trefwoorden: persoonsgegevens, privacy, geheimhouding, drugs, alcohol, e-mail, internet, camera, ziekte en medische keuring is gekeken naar de relevante privacybepalingen. Bij de Nederlandse cao's heb ik aan de hand van deze trefwoorden de relevante privacybepalingen online gezocht, terwijl de Surinaamse cao's in hard copy zijn doorgenomen. Bij de Surinaam-

se cao's kon niet altijd volstaan worden met de bovenstaande trefwoorden, omdat niet alle cao's voorzien waren van trefwoorden. Daarom moesten alle Surinaamse cao's volledig doorgenomen worden.

Dit onderzoek is gedaan met het oog op het doen van realistische voorstellen voor de Surinaamse cao's. In dat kader ben ik nagegaan hoe op basis van dit onderzoek de Surinaamse cao-bepalingen geredigeerd kunnen worden. In de onderzochte Nederlandse cao's zijn bepaalde bepalingen opgenomen die uitwerking geven aan internationale normen ter bescherming van de privacy zoals vermeld in mijn toetsingskader. Deze bepalingen kunnen wellicht als voorbeeld gebruikt worden om de huidige Surinaamse cao-bepalingen aan te passen teneinde te kunnen voldoen aan de internationale normen. Ik behandel de respectievelijke onderdelen hierna.



Figuur 1: De onderzochte cao's naar type bedrijven

#### 6.3.2 Ruimtelijke privacy en het communicatieve aspect van privacy

##### ➤ Cameratoezicht

In de onderzochte cao's van Suriname zijn geen bepalingen opgenomen met betrekking tot cameratoezicht.

##### Toetsingskader

Bij gebruik van camera's zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen. Voor het legitiem doel moet de werkgever een gerechtvaardigd belang hebben voor het cameratoezicht.

### Nederlandse voorbeelden

In de onderzochte Nederlandse cao's zijn de volgende bepalingen gevonden met betrekking tot cameratoezicht:

*'Het is de werkgever toegestaan om ter voorkoming van fraude gebruik te maken van camera's. Indien de werkgever van dit instrument gebruik wenst te maken zal het personeel hierover worden geïnformeerd'.*<sup>528</sup>

*'Plaatsing van een camerasysteem verdient aanbeveling indien de winkel-situatie daarom vraagt. De afweging of dit het geval is, is een kwalitatieve afweging waarbij het veiligheidsbeleid in de winkel, de incidenten- en overvalhistorie, ligging van de winkel en de veiligheidsbeleving van de werknemers in de winkel in onderlinge samenhang moeten worden beoordeeld'.*<sup>529</sup>

In deze Nederlandse cao-bepalingen over cameragebruik is het legitiem doel en het kenbaarheidsvereiste expliciet opgenomen. In het tweede voorbeeld zijn de criteria van subsidiariteit en proportionaliteit ook nader uitgewerkt in de bepaling.

Dergelijke bepalingen ontbreken in de Surinaamse cao's. Teneinde te kunnen voldoen aan de vereisten van cameratoezicht is het van belang dat de werknemers op de hoogte gesteld worden van het gebruik van cameratoezicht. Middels opnemings van een dergelijke bepaling in de cao kan voldaan worden aan het kenbaarheidsvereiste. Ook moeten de overige criteria nader uitgewerkt worden in de bepalingen, met name de eis van legitiem doel, proportionaliteit en subsidiariteit.

#### ➤ Controle internet en e-mail

In de onderzochte Surinaamse cao's zijn geen regelingen getroffen over controle van internet en e-mail van de werknemer en internetgedragscode. Wel is in één cao een bepaling opgenomen over telefoongebruik: *'Privé telefoongesprekken zijn niet toegestaan, behalve wanneer er sprake is van een spoedgeval of belangrijke mededeling die de werknemer onmiddellijk moet bereiken'.*

### Toetsingskader

De werknemer heeft recht op privacy op de werkplek als het gaat om com-

municatiemiddelen in ruime zin. Voorts is een algeheel verbod van privé-gebruik van internet en e-mail niet mogelijk. Een inbreuk op het communicatiegeheim is gerechtvaardigd, indien het voldoet aan de criteria van legitiem doel (bijvoorbeeld concreet vermoeden, een personeelsreglement en uitdrukkelijke afspraken die zijn opgenomen in de arbeidsovereenkomst of gedragscodes), de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt. Middels de gedragscode weet de werknemer wat toelaatbaar is en welke consequenties er verbonden zijn aan de overtreding van de gedragscode

### Analyse

De bovenstaande cao-bepaling is in strijd met artikel 11 AVRMO, artikel 17 IVBPR en artikel 17 Grondwet. In het licht van mijn toetsingskader moet de werkgever immers het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden, indien en voor zover het werk en/of de werksfeer geen concrete, aanwijsbare nadelige invloed daarvan ondervindt. Dit betekent dat niet alleen in spoedgevallen het privégebruik van telefoon toegestaan moet worden, maar ook onder de normale omstandigheden het privégebruik toegestaan moet worden, voor zover dit gebruik geen aanwijsbare nadelige invloed heeft op het werk.

### Nederlands voorbeeld

In de onderzochte Nederlandse cao's is in de Arbeidsvoorwaardenbundel van Schiphol het volgende opgenomen met betrekking tot controle van internet en e-mail:

*'Gebruikers mogen beperkt niet zakelijk gebruik maken van internet, mits dit de dagelijkse werkzaamheden niet verstoort.*

*Internet mag nooit gebruikt worden om: sites te bezoeken, te bekijken of vanaf te downloaden die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal bevatten. De Gebruiker moet zijn leidinggevende inlichten als hij ongevraagd materiaal van deze aard krijgt aangeboden; te gokken of deel te nemen aan kansspelen;*

*Gebruikers mogen beperkt niet-zakelijk e-mailen, mits dit de dagelijkse werkzaamheden niet verstoort.*

*De werkgever of de bedrijfsrecherche kan zich toegang verschaffen tot de*

<sup>528</sup> Cao Action 01 januari 2017 – 31 december 2019.

<sup>529</sup> Cao Supermarkt Levensmiddelen 1 april 2017 – 1 april 2019.

*e-mailbox van een werknemer mits hiervoor een zakelijk belang bestaat en proportioneel wordt gehandeld.*

*Als er vermoedens zijn dat iemand in strijd met deze regels handelt, dan kunnen gegevens van (de) betrokken Gebruiker(s) worden uitgedraaid, bekeken en gebruikt door de bedrijfsrecherche. De HR directeur wordt van een dergelijk onderzoek vooraf in kennis gesteld door de bedrijfsrecherche'.<sup>530</sup>*

In het Nederlandse voorbeeld kunnen werknemers tijdens werkuren privécontacten onderhouden, mits de dagelijkse werkzaamheden daardoor niet verstoord worden. De cao-bepaling geeft voorts expliciet aan welke gedragingen toelaatbaar zijn wat internetgebruik en e-mail betreft. De werknemers zijn dan op de hoogte van het ICT-beleid van de werkgever (kenbaarheidsvereiste). In de cao-bepaling zijn verder ook de criteria van legitiem doel en proportionaliteit nader uitgewerkt.

#### *Conclusie*

Bepalingen inzake controle van internet ontbreken in de Surinaamse cao's. Teneinde gerechtvaardigd inbreuk te kunnen maken op het communicatiegeheim van de werknemers is het van belang dat de werknemers op de hoogte gesteld worden van de controle op internet en e-mail. Middels opneming van een dergelijke bepaling in de cao of andere regelingen kan voldaan worden aan het kenbaarheidsvereiste. Werknemers weten dan wat toelaatbaar is en welke consequenties er verbonden zijn aan de overtreding van dergelijke bepaling. Ook moeten de overige criteria nader uitgewerkt worden in de bepalingen, te weten de eis van legitiem doel, proportionaliteit en belangenafweging.

#### ➤ *Privacy*

In de onderzochte cao's van Suriname bevat slechts één cao een bepaling over privacy, te weten:

*'De werkgever ziet erop toe dat de privacy en de nodige discretie in acht worden genomen'.<sup>531</sup>*

<sup>530</sup> Schiphol Arbeidsvoorwaardenbundel 2018 – 2020 in E.4 Gebruik ter beschikking gestelde ICT faciliteiten.

<sup>531</sup> Cao Fernandes Bottling Company N.V. en Fernandes Verkoopmaatschappij 1 juli 2015 – 30 juni 2017.

In deze cao wordt slechts bepaald dat de privacy van de werknemer in acht genomen moet worden, maar op welke wijze dat moet, is niet nader uitgewerkt in de bepaling. Dat de werkgever het recht op privacy van de werknemer moet waarborgen vloeit al voort uit de artikelen 17 IVBPR, 11 AVR, 8 EVRM en de normen van goedwerkgeverschap ex artikel 1614y BW.

#### *Nederlandse voorbeelden*

##### *Persoonlijke levenssfeer*

In de meeste onderzochte Nederlandse cao's heb ik ook bepalingen over de persoonlijke levenssfeer gevonden. Op grond van dit artikel zijn werkgevers en werknemers verplicht rekening te houden met de persoonlijke levenssfeer van anderen. Uit de bepaling blijkt dat persoonlijke levenssfeer ruim wordt geïnterpreteerd en er wordt expliciet aandacht besteed aan ongewenste intimiteiten. Ter illustratie mogen de onderstaande bepalingen dienen:

*'Er geldt een verbod op ongewenste intimiteiten. Werkgever en medewerker erkennen het recht van iedere medewerker op respectering van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. Daarom worden opmerkingen en/of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die als vernederend en/of belastend worden ervaren, binnen de arbeidsverhoudingen tussen de werkgever en de medewerker en tussen medewerkers onderling niet getolereerd'.<sup>532</sup>*

*'Partijen erkennen het recht van iedere werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en de onaantastbaarheid van het lichaam. In hun gedrag jegens elkaar dienen zowel werkgever als werknemer onderling dit recht te respecteren en tevens te handelen overeenkomstig de algemene regels van moraal en fatsoen. In dit kader kunnen opmerkingen of gedragingen van seksuele aard of met een seksuele ondertoon, die voor de wederpartij vernederend en/of belastend zijn, binnen de arbeidsverhoudingen niet worden toegestaan en kunnen tot sancties leiden voor degene die zich daaraan schuldig maakt'.<sup>533</sup>*

*'Ongewenst gedrag*

*1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.*

<sup>532</sup> Cao Action 01 januari 2017 – 31 december 2019.

<sup>533</sup> Cao Orsima 01 januari 2016 – 31 december 2017.

2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.

3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.

4. Partijen hebben aan het lokaal overleg van de instellingen een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan'.<sup>534</sup>

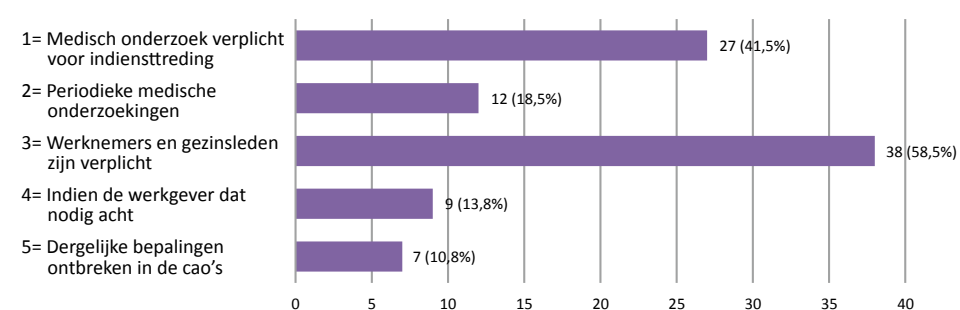
Dergelijke bepalingen maken geen deel uit van de onderzochte Surinaamse cao's. Deze bepalingen hebben echter wel betrekking op de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Mede hierdoor wordt de werknemer op de hoogte gesteld van welke gedragingen toelaatbaar zijn binnen de ondernemingen. Ook kan de werkgever in dit kader een gedragscode vaststellen.

### Conclusie

Het enkel en alleen herhalen dat de werkgever 'toeziet op de privacy en de nodige discretie in acht neemt' heeft mijns inziens geen extra toegevoegde waarde voor de werknemer. Een nadere uitwerking oftewel concretisering van de waarborging zou een betere uitkomst betekenen voor de werknemer. Bijvoorbeeld een bepaling die van de werkgever verlangt dat hij duidelijk maakt hoe hij ervoor zal zorgdragen dat de privacy van de werknemer gewaarborgd wordt. Mijns inziens moet de werkgever heel duidelijk vermelden hoe de privacy gewaarborgd zal worden, bijvoorbeeld welke gedragingen toelaatbaar geacht worden binnen de onderneming, in welke gevallen een medische keuring noodzakelijk is, waar en door wie de (medische) gegevens verwerkt zullen worden, dat zonder toestemming van de werknemer geen gegevens verstrekt zullen worden, over de bewaartermijn van de gegevens, zorgvuldige opslag en verwerking, geheimhouding door de verwerker, inzage- en correctierecht van de werknemer, etc.

### 6.3.3 Lichamelijke en geestelijke integriteit

Tijdens het empirisch onderzoek ben ik ook nagegaan of in de cao's bepalingen zijn opgenomen met betrekking tot het verplicht ondergaan van medische onderzoeken door de werknemer.



Figuur 2: cao's met bepalingen betreffende medische onderzoeken

In de cao's zijn verschillende soorten bepalingen gevonden aangaande medische keuringen van werknemers. Deze kunnen onderverdeeld worden in vier categorieën. De eerste categorie omvat de aanstellingskeuringen, waarbij de werknemers verplicht een medisch onderzoek moeten ondergaan voor de indiensttreding. Deze bepaling komt in circa 41,5% van de cao's voor. De tweede categorie betreft de periodieke medische keuring van werknemers gedurende de dienstbetrekking. Ongeveer 18,5% van de cao's bevat deze bepaling. Tot de derde categorie behoort de cao-bepaling die bepaalt dat niet alleen de werknemer, maar ook diens gezinsleden een medisch onderzoek moeten ondergaan. Deze is in ongeveer 58,5% van de cao's opgenomen. De bepaling waarin is opgenomen dat de werknemer een medisch onderzoek moet ondergaan indien de werkgever dit nodig acht, behoort tot de vierde categorie en komt in ongeveer 13,8% van de cao's voor. Ten slotte komt in 10,8% van de cao's geen bepaling voor over medische onderzoeken.

In de commerciële sector, 13 bedrijven, is het opvallend dat werknemers hier voornamelijk alleen een medisch onderzoek ondergaan vóór de indiensttreding. Bij drie van de 13 commerciële bedrijven is in de cao geen bepaling opgenomen over medisch onderzoek. In de dienstverlenende sector ondergaan bij de meeste bedrijven de werknemers zowel voor indiensttreding een medisch onderzoek, alsook ondergaan ze tijdens het dienstverband periodieke medische onderzoeken. Dit is bij zes van de 17 dienstverlenende bedrijven het geval. Bij drie van de vier mediabedrijven ondergaan zowel de werknemer als diens gezinsleden een medisch onderzoek. Bij één van de mediabedrijven komt deze bepaling niet voor. Bij twee van de drie nutsbedrijven worden zowel de werknemers als hun gezinsleden medisch onderzocht en van een derde ontbreekt er informatie hierover. Bij ziekenhuizen en zorginstellingen ondergaan de meeste werknemers een medisch onderzoek voor de indiensttreding.

<sup>534</sup> Cao Nederlandse Universiteiten 2 juli 2016 - 30 juni 2017.

Uit mijn onderzoek is gebleken dat de meeste cao's in Suriname bepalingen over medische onderzoeken bevatten. Het betreft bepalingen over het ondergaan van medische onderzoeken bij langdurige ziekte, bij indiensttreding of het periodiek ondergaan van medische onderzoeken.

### Categorie 1, de aanstellingskeuring

De gevonden varianten in de cao's met betrekking tot aanstellingskeuring zijn de volgende:

*'Voordat de werknemers in dienst worden genomen dienen zij zich aan een medische keuring door of vanwege de bedrijfsarts te onderwerpen'.<sup>535</sup>*

*'Bij de indiensttreding zullen de werknemer en zijn gezinsleden zich onderwerpen aan een medisch onderzoek'.<sup>536</sup>*

*'De werkgever zal geen werknemer in dienst nemen zonder deze aan een medisch onderzoek te onderwerpen dat voor de indiensttreding of indien zulks in het belang van de bedrijfsvoering nodig is'.<sup>537</sup>*

Uit circa 41% van de cao's blijkt dat werknemers voor de indiensttreding een medisch onderzoek moeten ondergaan. Het doel van deze keuring is primair om te beoordelen of de werknemer naar medische maatstaven geschikt is voor de functie; hierbij dient de keuringsarts de belastbaarheid van de kandidaat, in casu de werknemer, af te wegen tegen het belastingspatroon van de functie.

### Toetsingskader

Een aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en 8 EVRM.

<sup>535</sup> Cao SOL Suriname N.V. 1 februari 2014 – 31 januari 2016; Cao Vitalo N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2016; Cao Consolidated Industries Corporation NV (CIC) 1 januari 2016 – 31 december 2017.

<sup>536</sup> Cao Margarine- en Vettenfabriek N.V. 1 juli 2010 - 30 juni 2013; Cao Maritieme Autoriteit Suriname 1 januari 2012 – 31 december 2012; Cao De West Handelsdrukkerij en Uitgeverij 1 januari 2014 – 31 december 2014; Cao Vitalo N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2016.

<sup>537</sup> Cao Skwalla N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2017; Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

### Analyse

Zoals in het toetsingskader is vastgesteld, moet een aanstellingskeuring alleen mogelijk zijn indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer de gezondheid van de werknemer negatief beïnvloed zal worden door het werk. De cao-bepalingen over de aanstellingskeuring zijn zodanig geformuleerd dat daaruit de noodzaak voor het ondergaan van die medische keuring niet afgeleid kan worden. Op basis van bovenstaande bepalingen moeten alle werknemers een medisch onderzoek ondergaan, ongeacht of dit wel of niet noodzakelijk is voor de functie. De cao-bepalingen die gaan over de medische keuring bij de indiensttreding voldoen derhalve niet aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

### Nederlandse voorbeelden

In de Nederlandse cao's komen verschillende bepalingen voor over de aanstellingskeuring van de werknemer. De volgende varianten heb ik gevonden in de onderzochte cao's:

*'Indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid worden gesteld, geldt een verplichte intredekering indien:*

- a. een werknemer voor het eerst in dienst treedt bij een werkgever in de zin van deze cao;*
- b. een werknemer, na een eerder dienstverband bij een werkgever in de zin van deze cao, gedurende een periode van drie jaar geen dienstverband heeft gehad bij een werkgever in de zin van deze cao'.<sup>538</sup>*

*'Afhankelijk van de aard van de te vervullen functie kan de werkgever besluiten een geneeskundig onderzoek door een door hem aangewezen arts te doen plaatsvinden alvorens de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan doch uitsluitend voor zover het betreft aspecten die van belang zijn voor de uitoefening van die functie'.<sup>539</sup>*

*'De werkgever is bevoegd al dan niet op gezette tijden t.a.v. een of meer werknemers een geneeskundig onderzoek te doen instellen voor zover het aspecten betreft die relevant zijn voor de vervulling van de functie van de*

<sup>538</sup> Cao bouw & infra 1 februari 2017- 31 maart 2018.

<sup>539</sup> Cao NEP Broadcast Services B.V. en Prographics BV 1 januari 2016 - 1 december 2018.



werknemer. De werknemer is verplicht mee te werken'.<sup>540</sup>

In de cao van Afval en Milieu Services is het volgende opgenomen over medische keuring:

1. Bij het verrichten van een medische keuring namens de werkgever bij aanstelling of wijziging van functie wordt de Wet op de medische keuringen in acht genomen.
2. De medische keuring wordt verricht door een daartoe door de werkgever aangewezen deskundige.
3. De betrokkene dient als eerste in kennis te worden gesteld van de uitslag van de medische keuring.
4. Indien de betrokkene zich, voordat de uitslag van de medische keuring aan de werkgever is meegedeeld, terugtrekt dan dient, indien de werknemer dit tijdig verzoekt, de uitslag voor de werkgever geheim te blijven.
5. De kosten van de medische keuring zijn voor rekening van de werkgever.<sup>541</sup>

In de cao van Gehandicaptenzorg is opgenomen dat 'een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in de Wet op de Medische Keuringen (Staatsblad 1997/365) wordt slechts verricht indien aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de aspirant-werknemer en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid'.<sup>542</sup>

'Voor het aangaan of wijzigen van een arbeidsovereenkomst kan de sollicitant of werknemer een medische keuring moeten ondergaan. Dit kan alleen als er bijzondere medische eisen moeten gelden voor de functie. De bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer zelf en van anderen wegen mee bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid. Op deze keuring is de Wet op de medische keuringen van toepassing'.<sup>543</sup>

In de Nederlandse cao-bepalingen is onder andere duidelijk neergelegd dat niet alle werknemers onderworpen zullen worden aan de medische keuring,

maar dat de keuring 'slechts verricht (zal) worden indien aan de vervulling van de functie waarop die arbeidsovereenkomst betrekking heeft, bijzondere eisen worden gesteld op het punt van medische geschiktheid' (noodzakelijkheid, proportionaliteit).

### Conclusie

Naar aanleiding van het bovenstaande kan gesteld worden dat de onderzochte Surinaamse cao-bepalingen inzake de aanstellingskeuring van werknemers niet voldoen aan de criteria van mijn toetsingskader, te weten: De cao-bepalingen over de medische keuring voor de indiensttreding zijn zodanig geformuleerd dat daaruit de noodzaak voor het ondergaan van die medische keuring niet afgeleid kan worden. Op basis van bovenstaande bepalingen moeten alle werknemers een medisch onderzoek ondergaan, ongeacht of dit wel of niet noodzakelijk is voor de functie. Er wordt niet voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

Wat de keuring van de werknemer betreft, moeten ter waarborging van het recht op privacy, gelet op de hiervoor genoemde criteria, bovengenoemde cao-bepalingen aangevuld worden. In cao-bepaling moet namelijk opgenomen worden dat een medische keuring van een werknemer vereist is wiens functie bijzondere eisen stelt op het punt van medische geschiktheid. De werknemer is er immers gebaat mee dat hij of zij vooraf op de hoogte wordt gesteld waarom een dergelijk onderzoek verricht moet worden.

### Categorie 2, de periodieke keuring

In een aantal cao's wordt de periodieke keuring verplicht gesteld. Werknemers moeten zich periodiek onderwerpen aan een medisch onderzoek. De onderstaande formuleringen zijn terug te vinden in verschillende cao's, te weten:

#### Variant I

'De werkgever verbindt zich om bepaalde groepen alsmede individuele werknemers periodiek aan een medisch onderzoek te onderwerpen'.<sup>544</sup>

<sup>544</sup> Cao Civil Aviation Authority Suriname (CASAS) 1 januari 2016 – 31 december 2016; Cao Alginco N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011; Cao Fernandes Bottling Company N.V. en Fernandes Verkoopmaatschappij 1 juli 2015 – 30 juni 2017; Cao Maritieme Autoriteit Suriname (MAS) 1 januari 2012 – 31 december 2012; Cao N.V. Luchthavenbeheer Zanderij 1 januari 2010 – 31 december 2011; Cao Suriname Airways (SLM) 1 april 2004 – 31 maart 2005; Cao CKC Motors 1 januari 2013-31 december 2015.

<sup>540</sup> Cao NEP Broadcast Services B.V. en Prographics B.V. 1 januari 2016 – 31 december 2018.

<sup>541</sup> Cao Afval & Milieu Services 1 januari 2016 -31 december 2017.

<sup>542</sup> Cao Gehandicaptenzorg 1 januari 2017- 31 maart 2019.

<sup>543</sup> Cao GGZ 1 juni 2019 - 1 december 2021.



## Variant II

*‘De werknemers die werken in ruimten waar stoffen worden verwerkt die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid, worden elke zes maanden aan een adequate medische keuring onderworpen’.*<sup>545</sup>

## Variant III

*‘Periodiek zal een medische keuring t.b.v. werknemers met zware lichamelijke belasting en t.b.v. overige werknemers, b.v. werknemers die aan een beeldscherm werken, vereist zijn’.*<sup>546</sup>

Bij 12 ondernemingen is het periodiek geneeskundig onderzoek in de cao geregeld. In de onderzochte cao's zijn verschillende omschrijvingen te vinden die gaan over periodieke keuringen; bij sommige ondernemingen is de planning van de keuring niet geregeld en is er geen periode opgenomen<sup>547</sup> (zie variant I). Bij andere bedrijven is uitdrukkelijk een termijn bepaald, bijvoorbeeld om de zes maanden<sup>548</sup> (zie variant II).

## Toetsingskader

De periodieke keuring moet voldoen aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit.

## Analyse

Bepaalde cao-bepalingen inzake periodieke keuring bieden aan de werkgevers een grote mate van vrijheid om werknemers zonder enige noodzaak periodiek te onderwerpen aan medische onderzoeken (variant I). In de cao-bepalingen behorende bij variant II en III is concreter vastgesteld welke groepen van werknemers zich periodiek moeten onderwerpen aan medisch onderzoek. Deze voldoen daarmee aan het noodzakelijkheidsvereiste. De overige cao-bepalingen voldoen niet aan het noodzakelijkheids criterium.

<sup>545</sup> Cao Havenbeheer N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011; Cao Surinaamse Dok- en Scheepsbouw Mij N.V. 1 januari 08 – 31 december 2009; Cao Skwalla N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2017.

<sup>546</sup> Cao Energiebedrijven Suriname (EBS) 1 januari 2012 – 31 december 2014; Cao Scheepvaart Maatschappij Suriname N.V. 1 januari 2008 – 31 december 2010; Cao Nationaal Vervoer bedrijf (NVB) 1 januari 2011 – 31 december 2012.

<sup>547</sup> Cao Civil Aviation Authority Suriname (CASAS) 1 januari 2016 – 31 december 2016; Cao Alginco N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011; Cao Fernandes Bottling Company N.V. en Fernandes Verkoopmaatschappij 1 juli 2015 – 30 juni 2017; Cao Maritieme Autoriteit Suriname (MAS) 1 januari 2012 – 31 december 2012.

<sup>548</sup> Cao Havenbeheer N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011; Cao Surinaamse Dok- en Scheepsbouw Mij N.V. 1 januari 2008 – 31 december 2009; Cao Skwalla N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2017.

## Nederlandse voorbeelden

De Nederlandse voorbeelden over periodieke keuringen zien er als volgt uit:

*‘De periodieke medische controle van werknemers die werkzaamheden verrichten welke schadelijk voor hun gezondheid zouden kunnen zijn; de frequentie en de inhoud van deze controles worden door de werkgever vastgesteld’.*<sup>549</sup>

*‘Eens in de 3 jaar wordt de werknemer in de gelegenheid gesteld een periodiek medisch onderzoek te ondergaan, waaronder begrepen een opleidings-, arbeids-, en gezondheidsanamnese(onderzoek). Voor dit onderzoek is de toestemming van de werknemer vereist. Precieze inhoud van dit onderzoek is afhankelijk van de functie en de leeftijd. Bepaling van lengte, gewicht, gezichtsvermogen, gehoorfunctie en longfunctie. Advisering door de bedrijfsarts voor de gezondheidsrisico's van de functie. Bovendien onderzoek naar de gezondheidsbeleving en de werkbeleving’.*<sup>550</sup>

*‘De werkgever is verplicht om werknemers, die regelmatig spuitwerkzaamheden met giftige stoffen of werkzaamheden met vervuilde grond verrichten, in de gelegenheid te stellen jaarlijks door middel van een medisch onderzoek te laten vaststellen of zij deze werkzaamheden zonder bezwaar kunnen verrichten’.*<sup>551</sup>

In de Nederlandse voorbeelden is het criterium van noodzakelijkheid opgenomen. In de onderzochte Surinaamse cao's zijn geen bepalingen opgenomen over het verlenen van toestemming door de werknemer bij het verrichten van periodieke keuring, terwijl zulks wel vervat is in de Nederlandse cao van de Pluimveeverwerkende Industrie. Het verlenen van toestemming door betrokkene is echter wel van belang bij medische onderzoeken. Indien dergelijke onderzoeken tegen de wil van de werknemer plaatsvinden, levert dat een inmenging op met diens privéleven ex artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVR.M.

<sup>549</sup> Cao Abbot healthcare products 1 januari 2017- 31 december 2018.

<sup>550</sup> Pluimveeverwerkende industrie 2017/2019 Verbindendverklaring Cao-bepalingen.

<sup>551</sup> CTW-Cao-Antea Group 1 mei 2015 - 30 april 2020.

### Conclusie

Bepaalde cao-bepalingen geven aan de werkgevers te veel vrijheid om werknemers naar willekeur te onderwerpen aan een periodieke keuring. In deze gevallen wordt niet voldaan aan de voorwaarden van het toetsingskader, met name noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

### Categorie 3, medische keuring gezinsleden

Op basis van figuur 2 valt op te merken dat in iets meer dan de helft van de cao's zowel de werknemers als hun gezinsleden verplicht een medisch onderzoek moeten ondergaan. Gelet op de cao-bepalingen wat medische onderzoeken en het type bedrijf betreft, is het opvallend dat er bij alle 12 bank- en verzekeringswezen in de steekproef zowel de werknemer als diens gezinsleden een medisch onderzoek moeten ondergaan voor indiensttreding.

Op de medische keuring van de werknemer en diens gezinsleden hebben verschillende cao-bepalingen betrekking:

*'De werknemer en zijn gezinsleden zijn verplicht, indien de werkgever zulks noodzakelijk acht, zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek'.*<sup>552</sup>

*'Bij de indiensttreding zullen de werknemer en zijn gezinsleden zich onderwerpen aan een medisch onderzoek'.*<sup>553</sup>

*'Bij indiensttreding en opname in het bestand zal vooraf keuring plaatsvinden van de werknemer en diens gezinsleden. Bij bestaande ziekte is de werkgever niet verplicht tot opname in het bestand, dan wel vallen de kosten van specifieke ziekten buiten de vergoeding'.*<sup>554</sup>

De achterliggende gedachte van deze medische keuring is dat de gezinsleden nadat zij vanwege de werkgever een keuring hebben ondergaan, aanspraak kunnen maken op geneeskundige behandelingen ten koste van de

552 Cao Margarine- en Vettenfabriek N.V. 1 jul 2010 - 30 juni 2013; Cao Surinam Alcoholic Beverage (SAB) 1 januari 2015 – 31 december 2016; Cao Vitalo N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2016; Cao Nationale Ontwikkelingsbank NV (NOB) 1 januari 2015 – 31 december 2017; Cao Landbouwbank 1 januari 2015- 31 december 2016; Cao Fatum Schadeverzekering 1 januari 2016 – 31 december 2016.

553 Cao Margarine- en Vettenfabriek N.V. 1 jul 2010 - 30 juni 2013; Cao Maritieme Autoriteit Suriname 1 januari 2012 – 31 december 2012; Cao Vitalo N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2016.

554 Cao De West Handelsdrukkerij en Uitgeverij 1 januari 2014 – 31 december 2014.

verzekering van de werkgever.<sup>555</sup> In de cao van de Surinaamse Brouwerij is expliciet bepaald dat op grond van de keuringsresultaten de gezinsleden en de werknemer aanspraak maken op de geneeskundige voorziening.<sup>556</sup> Nadat de werkgever inzicht heeft gekregen in de medische toestand van de gezinsleden kan vervolgens vastgesteld worden of de gezinsleden al dan niet opgenomen kunnen worden in het bestand van de werkgever. Teneinde toegang te kunnen krijgen tot de medische voorzieningen worden dus de gezinsleden van de werknemer aan een medisch of geneeskundig onderzoek onderworpen.<sup>557</sup>

### Analyse

In artikel 8 lid 1 Wet Nationale Basiszorgverzekering is opgenomen dat iedere werkgever verplicht is om voor zijn werknemer een basiszorgverzekering af te sluiten en met zijn werknemers afspraken te maken over de inhouding van het werknemersaandeel van de premie op het loon. De werkgever heeft in lid 2 uitdrukkelijk vermeld dat de werkgever de ter beschikking gestelde persoonsgegevens van de werknemer alleen mag gebruiken voor de uitvoering van het bepaalde bij of krachtens deze wet. Lid 2 van artikel 9 Wet Nationale Basiszorgverzekering biedt ook de mogelijkheid voor basiszorg voor gezinsleden. Ingeval de werknemer de kostwinner is, kunnen met de werkgever afspraken gemaakt worden over de premiebetaling van de partner van de werknemer en zijn kinderen.<sup>558</sup> Krachtens artikel 4 lid 3 jo 4 is de premieverdeling als volgt: a. een werknemersaandeel van vijftighonderdste (50/100) van de premie en b. een werkgeversaandeel van vijftighonderdste (50/100) van de premie. In onderling overleg kan de premieverdeling worden gewijzigd onder de voorwaarde dat het werknemersaandeel niet hoger mag zijn dan het werkgeversaandeel. De werkgever heeft de verplichting om het totale premiebedrag af te dragen aan de zorgverzekeraar. Hiermee ontstaat het recht op toegang tot de basiszorg voor de werknemer en eventueel zijn partner en kinderen. Voorts is de werkgever verplicht om aan de zorgverzekeraar alle inlichtingen te verstrekken en alle medewerking te verlenen die nodig zijn voor de uitvoering van het toezicht op het bepaalde bij of krachtens deze wet ex artikel 8 lid 5. Opdat de werknemer en diens gezinsleden daadwerkelijk toegang krijgen tot de basiszorg is de zorgverzekeraar verplicht hen desgevraagd een basiszorgverzekering aan te bieden. Teneinde willekeur te voorkomen zijn in

555 Cao De Surinaamse Bank 1 januari 2016 – 31 december 2017.

556 Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

557 Marshall 1994, pag. 32.

558 MvT Wet Nationale Basiszorgverzekering S.B. 2014 no. 114, pag. 28.

artikel 11 de zorginhoudelijke criteria opgenomen voor de beoordeling van de vraag van een deelnemer in casu de werknemer om een bepaalde vorm van zorgverlening, bijvoorbeeld acceptatieplicht, gelijke toegankelijkheid van de zorg, etc. Op basis van artikel 11 lid 1 Wet Nationale Basiszorgverzekering is de zorgverzekeraar verplicht om met iedere ingezetene in casu de werknemer en diens gezinsleden die zich aanmelden ten minste een basiszorgverzekering af te sluiten.

Uit het bovenstaande blijkt dat de Wet Nationale Basiszorgverzekering het sluiten van zorgverzekering van werknemers verplicht stelt. Daarnaast biedt de wet de mogelijkheid om nadere afspraken te maken omtrent de premiebetaling van de gezinsleden. In de wet is nergens opgenomen dat voor het sluiten van basiszorgverzekering een voorafgaand medisch onderzoek van de werknemer of diens gezinsleden verplicht is. Dat de gezinsleden voorafgaand verplicht medische onderzoeken moeten ondergaan, levert een vergaande inbreuk op de privacy van de gezinsleden. Voorts is een dergelijke vereiste in strijd met de wet en internationale verdragen, in het bijzonder artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ. Op grond van het bovenstaande rijzen de volgende vragen: voldoet de verplichting van gezinsleden om zich te onderwerpen aan medische onderzoeken voor opname in het bestand aan de privacybescherming? Is er een duidelijke noodzaak aanwezig voor de medische keuring van gezinsleden? Waar worden deze medische gegevens opgeslagen en voor hoe lang?

Mijns inziens moeten de eerste twee vragen ontkennend beantwoord worden. Dat de werkgever vooraf wil vaststellen of bepaalde medische kosten redelijkerwijs op hem verhaald kunnen worden, rechtvaardigt de medische keuring van de gezinsleden niet. Indien de werkgever gerechtvaardigd inbreuk wil maken op de privacy van de gezinsleden, dan moet er voldaan worden aan de eisen van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Naar mijn mening voldoen deze keuringen niet aan de bovengenoemde voorwaarden. Integendeel, ze maken onevenredig inbreuk op de privacy van de gezinsleden.

Ook mogen er geen vragen gesteld worden of inlichtingen ingewonnen over de gezondheidstoestand van het gezinslid. Het informeren naar de gezondheidstoestand betekent een onevenredige inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van het gezinslid. Zoals eerder vastgesteld is het recht op privacy verankerd in de Surinaamse Grondwet, het AVRМ, het IVBPR en moet het derhalve ook geëerbiedigd worden door de werkgever. Er mag immers geen medisch onderzoek gedaan worden waarbij het belang van de werkgever bij de uitkomst van het onderzoek niet opweegt tegen de inbreuk

op de privacy van de gezinsleden (proportionaliteit). Ook moet duidelijk bepaald worden in welke gevallen de gezinsleden geen aanspraak maken op basiszorgverzekering.

Stel dat na de medische keuring van de gezinsleden blijkt dat een gezinslid ernstig ziek is, dan zou de vraag gesteld kunnen worden of dit consequenties heeft voor de indiensttreding van de werknemer. Indien wel, dan wordt het recht op arbeid van de werknemer, dat eveneens verankerd is in de Grondwet (artikel 26), geschonden en is er ook sprake van schending van artikel 8 van de Grondwet. Volgens het hoofd van de Ontslagcommissie<sup>559</sup> mogen medische keuringen van de gezinsleden slechts uitgevoerd worden met als doel om aanspraak te kunnen maken op basiszorg. Indien en voor zover de resultaten van dergelijke medische onderzoeken van gezinsleden gebruikt worden als afwijzingsgrond van de aspirant-werknemer betekent dat een overtreding van het discriminatieverbod, dat vervat is in artikel 8 van de Grondwet. Voor zover haar bekend komt het in de praktijk niet voor dat werknemers niet aangenomen worden in verband met de gezondheid van hun familieleden.

Ook Wallerlei is van oordeel dat in bovenstaande situatie sprake is van discriminatie. Hij kent vooralsnog geen praktijkgevallen, maar dat betekent niet dat dergelijke discriminatie zich niet voordoet in de praktijk. Deze mogelijkheid acht hij niet uitgesloten.<sup>560</sup>

#### *Nederlandse voorbeelden*

In de onderzochte cao's heb ik slechts één bepaling gevonden die gaat over het sluiten van zorgverzekering voor de gezinsleden, en wel:

*'Voor het sluiten van een verzekering krachtens de Zorgverzekeringswet kan de medewerker voor zichzelf, zijn partner en kinderen tot 30 jaar deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever is overeengekomen met NV Zorgverzekeraar UMC. Bij deelname aan de in het eerste lid genoemde collectieve zorgverzekering houdt de werkgever de door de medewerker voor zichzelf en eventuele gezinsleden verschuldigde nominale premie in en draagt deze af aan de NV Zorgverzekeraar UMC, tenzij de medewerker onvoldoende netto-inkomen heeft om de premie daaruit te voldoen'.*<sup>561</sup>

<sup>559</sup> Persoonlijk gesprek met mevr. A. Kandhai, hoofd Ontslagcommissie, d.d. 12 maart 2018.

<sup>560</sup> Persoonlijk gesprek met dhr. C. Wallerlei, Decaan Faculteit der Juridische Wetenschappen en docent arbeidsrecht, d.d. 23 maart 2018.

<sup>561</sup> Cao universitair medische centra 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.

In vorengenoemd voorbeeld is slechts opgenomen dat de werknemer een zorgverzekering voor zijn gezinsleden kan overeenkomen met de werkgever alsmede de daarbij verschuldigde premie. In de bepaling is nergens opgenomen dat daarvoor een voorafgaande medische keuring van de gezinsleden noodzakelijk is.

#### Conclusie

Naar aanleiding van het bovenstaande kan gesteld worden dat de cao-bepaling inzake de keuring van de gezinsleden in strijd is met mijn toetsingskader. Dergelijke medische onderzoeken voldoen niet aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. De cao-bepaling geeft aan de werkgever te veel vrijheid om naar willekeur werknemers en diens gezinsleden te onderwerpen aan medische onderzoeken.

#### Categorie 4, medisch onderzoek indien noodzakelijk geacht door de werkgever

In 13,8% van de onderzochte cao's is de volgende variant gevonden over medische onderzoeken:

*'de werknemer is gehouden indien de werkgever zulks noodzakelijk acht, dit ter hare beoordeling, zich te onderwerpen aan een medisch onderzoek'.<sup>562</sup>*

In één cao is expliciet opgenomen dat weigering tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek plichtsverzuim oplevert jegens de werkgever.<sup>563</sup>

#### Toetsingskader

Bij medisch onderzoek ten behoeve van controlevoorschriften, bijvoorbeeld bij ziekte, is de arbeidsovereenkomst of cao de grondslag. Op grond van artikel 1614y BW moet het onderzoek naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid worden uitgevoerd en de grenzen van het maatschappelijk toelaatbare niet overschrijden.

#### Analyse

De cao vormt de grondslag op basis waarvan de werknemer een medisch onderzoek moet ondergaan. Het zonder meer onderwerpen van een werknemer aan medische onderzoeken levert echter een onnodige en ongerechtvaardigde inbreuk op diens privacy op. Of onderzoek mag worden gedaan,

moet naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid bekeken worden. Met bovenstaande zinsnede uit de cao wordt de indruk gewekt alsof de werkgever naar willekeur werknemers mag onderwerpen aan een medisch onderzoek.

#### Nederlandse voorbeelden

In de onderzochte Nederlandse cao's heb ik de onderstaande bepaling gevonden inzake geneeskundig onderzoek van de werknemer:

*'1. De werkgever kan de medewerker opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:*

- a. of sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;*
- b. of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 8.5.5 tweede lid, onder a, b, c, en/of derde lid, onder f;*
- c. of verdere maatregelen in het belang van herstel nodig zijn;*
- d. wanneer en in welke mate hij zijn arbeid kan hervatten;*
- e. of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 8.5.5, derde lid, onder e af te geven.*

*2. De werkgever kan eveneens de medewerker die niet reeds verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de medewerker als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen, redenen bestaan.*

*3. De medewerker is verplicht de hem in verband met een door de werkgever opgedragen geneeskundig onderzoek door de arbodienst of UWV gegeven voorschriften na te leven'.<sup>564</sup>*

In voren aangehaald valt duidelijk af te leiden in welke gevallen de werkgever de werknemer aan een geneeskundig onderzoek kan laten onderwerpen. Voorts moet in de andere gevallen de werkgever gegronde redenen hebben voor zo'n onderzoek en deze schriftelijk meedelen aan de werknemer en de arbodienst. Uit deze bepalingen kan geconcludeerd worden dat de werkgever niet naar willekeur werknemers kan opdragen tot het ondergaan van een geneeskundig onderzoek. Uit de opsomming in lid 1 blijkt dat slechts in bepaalde gevallen een geneeskundig onderzoek mogelijk is.

<sup>562</sup> Cao Varossieuw Suriname N.V. 1 april 2016 - 1 april 2017; Cao CKC Motors 1 januari 2013 - 31 december 2015; Cao HEM Suriname N.V. 1 januari 2014 - 31 december 2016; Cao Torarica Hotelmaatschappij N.V. 1 juli 2015 - 1 juli 2017.

<sup>563</sup> Cao Torarica Hotelmaatschappij N.V. 1 juli 2015 - 1 juli 2017.

<sup>564</sup> Cao universitair medische centra 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.

### Conclusie

De zinsnede ‘indien de werkgever zulks noodzakelijk acht’ in de Surinaamse bepaling biedt aan werkgevers te ruime vrijheid om naar willekeur medische onderzoeken te laten verrichten. Deze bepaling is in strijd met de normen opgenomen in mijn toetsingskader. In de cao-bepaling moet expliciet de noodzaak van de medische onderzoeken opgenomen worden, indien de werkgever deze wenst uit te voeren. Voorts moeten de normen van redelijkheid en billijkheid in acht genomen worden.

### Alcohol- en drugspolicy's

Wat alcohol- en drugspolicy's betreft, wordt slechts in twee cao's verwezen naar een alcohol- en drugsbeleid van de onderneming. In dit kader is het volgende vervat in de cao van Havenbeheer N.V.:

*‘Gebruik, verkoop, afgifte of bezit van onwettige bedwelmende middelen (drugs) of aanverwante stoffen zonder voorschrift, zijn streng verboden op terreinen of werklocaties van het bedrijf. Deze geldt ook voor werknemers die voor het bedrijf op reis zijn en namens haar zaken doen in locaties van anderen.*

*Gebruik, verkoop, afgifte of bezit van alcohol op elk terrein van het bedrijf zijn streng verboden. Beide bepalingen hebben betrekking op zowel bedrijfsvoertuigen als privévoertuigen of terreinen of werklocaties van het bedrijf.*

*Het is verboden zich ‘niet fit’ voor de dienst aan te melden, waaronder begrepen het onder invloed zijn van drugs of alcohol. Onder invloed houdt in de aanwezigheid van een illegale drugs, alcohol of aanverwante stof in het lichaam in een hoeveelheid die hoger ligt dan het maximum vastgesteld middels analytische testmethoden van het laboratorium dat door het bedrijf is aangewezen.*

*Elke werknemer die betrapt wordt op de overtreding van dit beleid zal de toegang tot bedrijfseigendommen geweigerd worden of ervan verwijderd worden.*

*Overtreding van dit beleid zal resulteren in het treffen van disciplinaire maatregelen, waaronder zelfs ontslag.*

*Voor het overige wordt verwezen naar het handvest Alcohol & Drugs, waarin het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever is vastgelegd’.*<sup>565</sup>

<sup>565</sup> Cao Havenbeheer N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011.

In de cao van Surinam Airways is opgenomen dat de veiligheids- en gezondheidscommissie voorschriften zal opstellen terzake het alcohol- en drugsvrij houden van de werkomgeving/werkterreinen en vluchtoperaties van de SLM. De SLM zal de werknemer krachtens de bovenstaande regelingen de benodigde instructies ter hand stellen.<sup>566</sup>

In bijlage G van de cao van Surinam Airways (SLM) zijn bijzondere regelingen getroffen voor het cabinepersoneel. Hierin is onder andere opgenomen dat ‘de werknemer die als lid van de bemanning of als reserve is ingedeeld, 24 uur voor aanvang van de vlucht, geen overmatig alcoholhoudende drank mag gebruiken. Ieder gebruik van alcoholhoudende dranken is de werknemer verboden tijdens de vlucht waarvoor hij als lid van de bemanning of als reserve is ingedeeld’.<sup>567</sup>

De overige cao's bevatten geen bepalingen over het alcohol- en drugsbeleid van de werkgever.

### Toetsingskader

Het toetsingskader dat geldt voor het uitvoeren van alcohol- en drugsonderzoeken is dat er voldaan moet worden aan de vereisten van het legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. De werkgever en werknemer kunnen onderling beperkingen van de uitoefening van deze grondrechten overeenkomen, bijvoorbeeld in cao's, alcohol- en drugspolicy of expliciete bepalingen in de arbeidsovereenkomst. De werkgever moet een duidelijk beleid hebben over controle op het gebruik van alcohol en drugs. Werknemers moeten op de hoogte zijn van dit beleid.

### Analyse

Uit het bovenstaande blijkt dat slechts in twee cao's regelingen zijn getroffen over het alcohol- en drugsbeleid van de onderneming. De cao of het alcohol- en drugsbeleid zou in casu als grondslag kunnen dienen voor het testen van de werknemers op alcohol en/of drugs. De werknemers moeten echter wel op de hoogte zijn van dit beleid en wat het beleid precies omvat (het kenbaarheidsvereiste). In de cao van Havenbeheer is concreet opgenomen in welke gevallen de werkgever over kan gaan tot het testen van de werknemers op alcohol en/of drugs en welke sancties toegepast kunnen worden bij het overtreden van deze regels. Dit beleid van de werkgever moet ook voldoen aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid,

<sup>566</sup> Cao Suriname Airways (SLM) 1 april 2004 – 31 maart 2005.

<sup>567</sup> Cao Suriname Airways (SLM) 1 april 2004 – 31 maart 2005.

proportionaliteit en subsidiariteit.

#### Nederlandse voorbeelden

De cao van de Gehandicaptenzorg bevat een bepaling over drugs- en alcoholbeleid te weten: *Alcohol, drugs, medicijnen, rookbeleid*<sup>568</sup>:

1. Iedere werknemer dient bij aanvang van en tijdens de diensttijd vrij te zijn van middelen die invloed kunnen hebben op de geestestoestand en het algehele functioneren. Hieronder worden in ieder geval verstaan verdoven- de middelen zoals alcohol en drugs.

2. Als de werknemer medicijnen gebruikt waarvan een nadelige invloed uit kan gaan op het concentratie- en/of reactievermogen meldt hij dit aan de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bepaalt of de bedongen arbeid al dan niet volledig kan worden verricht.

3. De werkgever voert een rookbeleid in overeenstemming met de wettelijke regelingen.

In het boven aangehaalde voorbeeld van Nederland is duidelijk vermeld dat de werknemer tijdens de diensttijd niet onder invloed van alcohol en drugs mag zijn. Mede hierdoor wordt aan de werknemer duidelijk kenbaar gemaakt wat het beleid van de werkgever is met betrekking tot het alcohol- en drugsgebruik (het kenbaarheidsvereiste). De werknemer is wel op de hoogte van het beleid van de werkgever; er is echter niet concreet opgenomen in welke gevallen de werkgever over kan gaan tot het testen van de werknemers op alcohol en/of drugs en welke sancties toegepast kunnen worden bij het overtreden van deze regels.

#### Conclusie

Een gedetailleerde cao-bepaling over dit onderwerp ontbreekt in het overgrote deel van de Surinaamse cao's. In het aangehaalde voorbeeld van Havenbeheer N.V. en Nederland is duidelijk vermeld dat de werknemer tijdens de diensttijd niet onder invloed van alcohol en drugs mag zijn. Mede hierdoor wordt aan de werknemer duidelijk kenbaar gemaakt wat het beleid van de werkgever is met betrekking tot het alcohol- en drugsgebruik. Naast het kenbaarheidsvereiste moeten ook de voorwaarden van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit nader uitgewerkt worden in de cao-bepaling of in het geldende alcohol- en drugsbeleid van de werkgever.

<sup>568</sup> Cao Gehandicaptenzorg 1 januari 2017- 31 maart 2019.

### 6.3.4 Informationale privacy

#### Verstrekken van persoonsgegevens

In de cao's heb ik ook onderzocht of de cao's bepalingen bevatten die werknemers verplichten om persoonsgegevens te verstrekken. 81,2% van de cao's bevat bepalingen die de werknemers verplichten om persoonsgegevens te verstrekken aan de werkgever (zie onderstaand figuur). In 18,8% van de onderzochte cao's ontbreekt een dergelijke bepaling.



In figuur 3 is te zien dat persoonsgegevens zoals naam, voornaam, opleidingen en gezinssamenstelling in de meeste cao's door de werknemer zelf verstrekt moeten worden. Dit is in 81.2% van de cao's het geval. In 18.8% van de cao's is geen bepaling opgenomen als het gaat over het verstrekken van persoonsgegevens.

**Tabel 1 Typen bedrijven naar verstrekking persoonsgegevens**

Type bedrijf	Nutsbedrijven	Bank- en verzekeringswezen	Dienstverlenende	Ziekenhuizen en zorginstellingen	Media	Commercieel	Totaal
Expliciete vermelding dat werknemers moeten verstrekken	2	9	17	5	3	18	54
Geen vermelding verplichting werknemer	1	2	2	1	2	6	14
<b>Totaal</b>	<b>3</b>	<b>11</b>	<b>19</b>	<b>6</b>	<b>5</b>	<b>24</b>	<b>68</b>

Tabel 1 laat zien dat in alle categorieën (bedrijven) de werknemer persoonsgegevens moet verstrekken. Alleen in de commerciële sector bevat

een relatief groot aantal cao's (33%) dergelijke bepalingen niet. Krachtens de Wet tot Registratie van Werknemers en de gesloten arbeidsovereenkomst zullen deze werknemers wel verplicht zijn om persoonsgegevens te verstrekken aan de werkgever.

In de meeste cao's komen de volgende omschrijvingen voor:

*'De werknemer is verplicht bij indiensttreding alle gegevens en inlichtingen omtrent zijn persoon te verstrekken, welke de werkgever nodig mocht achten en voorts alle bepalingen in acht te nemen die de werknemer krachtens de Wet tot Registratie van Werknemers (G.B. 1963 no. 150) zijn of zullen worden opgelegd'.*<sup>569</sup>

*'De werknemer is gehouden iedere wijziging in de door hem verstrekte persoonsgegevens (burgerlijke staat, gezinssamenstelling, huisadres, genoten opleidingen en/of behaalde diploma's etc.) binnen een week aan de werkgever door te geven'.*<sup>570</sup>

In bepaalde cao's worden expliciet de gevolgen opgenomen bij het niet aanleveren van informatie door de werknemer. De gevolgen die daaruit voortvloeien, komen volgens deze bepalingen geheel voor rekening van de werknemer, te weten:

*'De risico's van verzuim m.b.t. de in dit lid vermelde opgave, zijn voor verantwoordelijkheid van de werknemer'.*<sup>571</sup>

*'Het niet naleven van de in dit artikel genoemde verplichtingen kan resulteren in het vervallen van aanspraken van voormelde personen of het niet honoreren daarvan door de werkgever'.*<sup>572</sup>

In al de onderzochte cao's is er één cao waarin uitdrukkelijk bedongen is dat:

*'De werkgever te allen tijde bevoegd is informatie te verkrijgen bij de arts indien zulks geschiedt met toestemming van de werknemer. De werknemer zal desgewenst schriftelijk toestemming verlenen'.*<sup>573</sup>

569 Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

570 Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

571 Cao EBS N.V. 1 januari 2012 – 31 december 2014.

572 Cao Staatsolie N.V. 1 januari 2011 – 31 december 2013; Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

573 Cao van Hatramij N.V. 1 januari 2007 – 31 december 2007.

### Toetsingskader

Bij de verwerking van persoonsgegevens moet de werkgever voldoen aan het voorzien-bij-wet-criterium en het proportionaliteitsvereiste. Uit het proportionaliteitscriterium vloeit voort dat de werkgever alleen gegevens mag opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. Van belang is dat bij het verwerken van de persoonsgegevens zeer terughoudend wordt omgegaan met 'gevoelige of bijzondere' gegevens.

Bij het verwerken van medische gegevens geldt het volgende toetsingskader: medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn, een belangafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn dat de gegevens op de juiste wijze worden verwerkt. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

### Analyse

In de aangehaalde cao's wordt bepaald dat de werknemer gegevens moet verstrekken die door de Wet tot Registratie van Werknemers<sup>574</sup> verplicht

574 Wet tot Registratie van Werknemers (G.B. 1963 no. 150). De werknemer moet deze gegevens wel aan de werkgever overleggen, maar de statistische verwerking op nationaal niveau blijft echter achterwege. Dit vanwege het feit dat in de praktijk gebleken is dat de Wet tot Registratie van Werknemers niet wordt toegepast in die zin dat er geen enkele instantie belast is met de registratie en het toezicht op de naleving van deze wettelijke bepaling. Volgens Courtar is de statistische verwerking van deze gegevens een dode letter in de praktijk, omdat de gegevens van de werknemer niet elders, c.q. binnen een toezichthoudende instantie, geregistreerd worden zoals de wet voorschrijft. In de Beleidsnota 2016-2021 van het Ministerie van Arbeid komt voornoemde wet heel terloops ter discussie. Volgens Piroe beoogde men middels deze wet statistische, beleidsrelevante plannings- en werkgelegenheidsdoeleinden. In artikel 3 is het nut van de wet opgenomen, namelijk dat indien deze wet nageleefd wordt, dit ertoe zal leiden dat het Ministerie van Arbeid over eigen data kan beschikken met betrekking tot het aantal werkzame personen in geheel Suriname. Voorts kunnen op basis van de verkregen statistieken diverse conclusies getrokken worden bijvoorbeeld waar het arbeidspotentieel woonachtig is, of er sprake is van stijging of daling in bepaalde districten, etc. Op basis van deze data kan het ministerie zijn beleid verder formuleren c.q. aanpassen, zodat er eventueel werkgelegenheid gecreëerd kan worden in overige districten, etc. (Persoonlijk gesprek dhr. Courtar, wnd. inspecteur generaal Arbeidsinspectie, d.d. 9 februari 2017 en persoonlijk gesprek

zijn. Een dergelijke verplichting dient in beginsel een legitiem doel, omdat middels deze gegevens de werkgever uitvoering kan geven aan de verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en de genoemde wet. In casu wordt dus voldaan aan de criteria van het voorzien-bij-wet en legitiem doel. De werkgever mag slechts die persoonsgegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (proportionaliteit). De cao-bepalingen zijn echter te ruim geformuleerd te weten *‘welke de werkgever nodig mocht achten’*. De werkgevers kunnen dan meer persoonsgegevens opvragen. Zo kan ook naar ras en politieke overtuiging gevraagd worden. Deze cao-bepalingen voldoen niet aan het proportionaliteitscriterium.

In sommige hierboven vermelde cao's zijn de gevolgen bij het niet aanleveren van de persoonsgegevens opgenomen. Hiervan kan bijvoorbeeld sprake zijn indien de werknemer de informatie, die nodig is voor de ziektekostenverzekering, niet aanlevert, omdat hij dan niet voldoet aan de wettelijke eisen.

Bij de analyse van dit gedeelte is mij opgevallen dat de cao's geen regelingen bevatten over het treffen van passende technische en organisatorische maatregelen, zoals de opslag van de dossiers op een veilige plek en de bescherming van de persoonsgegevens tegen onbevoegd gebruik. Ook voorzien de cao's niet in bepalingen over de bescherming van de privacy aangaande verwerking en registratie van de persoonsgegevens van de werknemers, de bewaartermijn van de gegevens en de geheimhoudingsplicht van de verwerker. Ook bevatten de cao's geen bepalingen over het geven van inzage aan een zo beperkt mogelijke groep van personen.

In een cao-bepaling is opgenomen *‘De werkgever is te allen tijde bevoegd informatie te verkrijgen bij de arts’*. Onduidelijk is om welke informatie het gaat en om welke arts het gaat: bedrijfsarts of ook de huisarts? Betreft het medische informatie? Indien het medische gegevens van de werknemer betreft, bij welke arts dan ook, dan maakt de werkgever ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer. Medische gegevens worden gekwalificeerd als ‘privacygevoelige’ gegevens en mogen nimmer gedeeld worden met de werkgever. Ook al is medische informatie van belang voor de werkgever, bijvoorbeeld bij het voorkomen van gezondheidsproblemen op de werkvloer, etc., dan nog mag de werkgever deze niet rechtstreeks

met dhr. G. Piroe, onderdirecteur Juridische en Internationale Zaken van het Ministerie van Arbeid, d.d. 29 juni 2017)

ontvangen. De bedrijfsarts kan in zo'n situatie adviezen uitbrengen over de te treffen maatregelen teneinde ziekteverzuim te voorkomen, zonder dat hij inhoudelijk hoeft in te gaan op de aard van de klachten van de zieke werknemer. Daarom moet hij bij zijn advisering aan de werkgever zich beperken tot het vermelden van de functionele beperkingen van de werknemer. Dit vloeit immers voort uit zijn medisch beroepsgeheim. De werkgever mag nimmer informeren naar de aard en de oorzaak van de ziekte. Hij beschikt immers niet over de medische deskundigheid om deze informatie te kunnen beoordelen en analyseren. Ook is deze informatie niet van belang voor de loondoorbetalingsverplichting. Wat de uitslag van de keuring betreft, vermeldt de bedrijfsarts aan de werkgever alleen datgene wat strikt noodzakelijk is voor het doel van de keuring. Zonder toestemming van de werknemer mag de bedrijfsarts geen informatie over de gezondheid aan de werkgever verstrekken. Deze gegevens mogen ook niet opgenomen worden in het personeelsdossier behoudens in zeer uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangenafweging is in dit kader vereist. Ook moeten er passende waarborgen aanwezig zijn bij de verwerking van de medische gegevens, zoals beperkte toegang, verwerking door iemand met een geheimhoudingsplicht, etc.

De onderzochte cao's bevatten voorts geen expliciete bepalingen over het beheer van de medische gegevens, namelijk dat deze gegevens onder beheer blijven van de arts. Ook voorzien de cao's niet in de wijze van de bekendmaking van de uitslag van de medische keuring aan de werkgever.

#### *Nederlandse voorbeelden*

Met betrekking tot het verstrekken van persoonsgegevens door de werknemer zijn de volgende relevante bepalingen gevonden in de Nederlandse cao's. Deze luiden als volgt:

*‘Ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de werknemer zal de werkgever de nodige zorgvuldigheid betrachten en de wettelijke regelingen in dit kader (onder andere de Wet bescherming persoonsgegevens WBP) in acht nemen. De medewerker is gehouden zonder voorafgaand verzoek wijzigingen in de persoonlijke gegevens tijdig door te geven voor zover deze voor de werkgever redelijkerwijs van belang kunnen zijn’.*<sup>575</sup>

Een andere cao-bepaling die betrekking heeft op persoonsgegevens is de bepaling uit de cao van Abbot healthcare products t.w.

575 Cao Farm frites internationaal b.v. 1 april 2016 - 31 maart 2018.



*‘De werknemer stemt erin toe, dat de door hem verstrekte persoonsgegevens in het personeelsinformatiesysteem van de werkgever worden opgenomen en worden verwerkt voor de doeleinden waarvoor dit systeem bestemd is’.*<sup>576</sup>

*‘De uitslag van de keuring luidt: geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt. Deze uitslag dient aan de werknemer en de werkgever bekend gemaakt te worden, met inachtneming van de wettelijke bepalingen ten aanzien van de privacy.’*<sup>577</sup>

*Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht’.*<sup>578</sup>

*‘De bedrijfs- of keuringsarts informeert de werkgever naar aanleiding van de uitslag van de aanstellingskeuring in termen van ‘geschikt’ of ‘niet geschikt’.*

*Als de aankomende werknemer zich voordat de uitslag van de aanstellingskeuring aan de werkgever is medegedeeld terugtrekt, dan dient hij tijdig het verzoek te doen dat de uitslag niet aan de werkgever mag worden medegedeeld’.*<sup>579</sup>

*Deze afspraken worden door je leidinggevende vastgelegd in het verzuimregistratiesysteem. Dit is een digitaal registratiesysteem waarin het ziekteverzuimdossier vastgelegd wordt. De medewerkers van de Arbodienst en de bedrijfsarts hebben tegenover Action een geheimhoudingsplicht en zullen zonder jouw expliciete toestemming geen andere informatie dan bovengenoemd, aan Action doorgeven. Je bent als werknemer niet verplicht medische informatie aan je leidinggevende en aan de medewerker van de Arbodienst te verstrekken. Het vergemakkelijkt echter wel de communicatie en het komen tot een oplossing als je leidinggevende/de Arbodienst op de hoogte is van de hoofdlijnen van jouw situatie. Deze gegevens worden in verband met de bescherming van je privacy en persoonsgegevens niet geregistreerd/vastgelegd.*<sup>580</sup>

<sup>576</sup> Cao Abbot healthcare products 1 januari 2017- 31 december 2018.

<sup>577</sup> Cao bouw & infra 1 februari 2017- 31 maart 2018.

<sup>578</sup> Cao Nederlandse Universiteiten 2 juli 2016 -30 juni 2017.

<sup>579</sup> Cao Gehandicaptenzorg 1 januari 2017- 31 maart 2019.

<sup>580</sup> Cao Action 01 januari 2017 – 31 december 2019.

In de Surinaamse cao's worden slechts bepalingen opgenomen die betrekking hebben op het verstrekken van persoonsgegevens, terwijl in de bovenstaande bepaling uit een Nederlandse cao concreet vermeld is dat de nodige zorgvuldigheid in acht genomen zal worden ten aanzien van de persoonlijke gegevens van de werknemer.

In de bovenstaande cao-bepalingen zijn bepaalde normen voortvloeiende uit het toetsingskader nader uitgewerkt namelijk beperkte toegang tot de persoonsgegevens, en geheimhoudingsplicht. Ook zijn expliciet de plaats van opslag van de persoonsgegevens en doeleinden van de verwerking opgenomen in bepaalde Nederlandse cao's.

In de Nederlandse cao-bepalingen is onder andere expliciet opgenomen op welke wijze de uitslag van de keuring aan de werkgever bekendgemaakt zal worden. De medische gegevens blijven dus onder beheer van de arts. Ook voorziet de cao in de situatie wanneer de aspirant-werknemer zich tijdig terugtrekt. In voornoemde situatie zal de uitslag van de keuring niet aan de werkgever medegedeeld worden. Een dergelijke bepaling ontbreekt in de onderzochte Surinaamse cao's.

In de cao van de Action is ook opgenomen dat de werknemer niet verplicht is om medische informatie te verstrekken aan de leidinggevende en zonder expliciete toestemming van de werknemer zal geen andere informatie verstrekt worden aan de werkgever. Ten slotte is uitdrukkelijk in deze cao opgenomen dat ter bescherming van de privacy en persoonsgegevens deze gegevens niet geregistreerd en vastgelegd zullen worden.

### Conclusie

Werknemers moeten verschillende persoonsgegevens aan de werkgever verstrekken en de werkgever verzamelt deze. In beginsel is dit een legitiem doel, want dergelijke gegevens zijn noodzakelijk om uitvoering te kunnen geven aan de verplichtingen voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en de wet. Op grond van het proportionaliteitscriterium mag de werkgever alleen die gegevens opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In de Surinaamse cao-bepalingen is het proportionaliteitsvereiste echter niet nader uitgewerkt. Bepaalde Surinaamse cao-bepalingen zijn te ruim geformuleerd. Hierdoor heeft de werkgever de ruimte om meer persoonsgegevens van de werknemers op te vragen en deze te verwerken in zijn dossiers dan geoorloofd volgens de normen beschreven in mijn toetsingskader.

Ook moet aan de werknemer informatie verstrekt worden over gegevensverwerking, zoals welke gegevens van de werknemer opgeslagen zullen worden en waar en over de bewaartermijn van de gegevens. Daarnaast moet opgenomen worden door wie de gegevens verwerkt zullen worden en dat de bedoelde gegevens door de verwerker geheimgehouden moeten worden.

Gelet op het feit dat medische gegevens gekwalificeerd worden als te zijn 'privacygevoelige' gegevens is het ten eerste aan te bevelen om in deze cao-bepaling expliciet op te nemen dat er heel zorgvuldig omgegaan zal worden met deze informatie, waarbij de resultaten van het medisch onderzoek slechts toevertrouwd worden aan de 'geneesheer' oftewel de dienstdoende arts en wat de bewaartermijn is van de medische gegevens. Dat de werkgever te allen tijde bevoegd is informatie te krijgen bij de arts, betekent een vergaande inbreuk op de privacy van de werknemer, omdat deze kennelijk toestemming moet verlenen. Deze cao-bepaling moet daarom geschrapt worden.

In de Surinaamse cao's zijn geen bepalingen opgenomen aangaande het treffen van passende en organisatorische maatregelen, het vertrouwelijk bewaren van de persoonsgegevens van de werknemer en de beperking van hetgeen de werkgever vastlegt. Daarom is het van belang dat in de cao-bepaling expliciet vermeld wordt dat slechts die gegevens verstrekt moeten worden die noodzakelijk zijn. Ook moet opgenomen worden dat de geheimhouding van deze gegevens gewaarborgd is, wie belast is met de opslag en verwerking van deze gegevens.

### **Inzagerecht**

In de onderzochte Surinaamse cao's ontbreken de bepalingen over het inzage- en correctierecht van de werknemer in de over hem bij de werkgever opgeslagen gegevens.

### *Toetsingskader*

De werknemer heeft in beginsel recht op inzage ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. De werknemer dient inzage te krijgen in zijn persoonsgegevens die verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt worden. De beperkingen moeten voldoen aan de criteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

### *Nederlandse voorbeelden*

*'Werknemer en werkgever hebben recht op privacy. Dit betekent onder meer dat de werknemer alle gegevens over hem of zijn functioneren mag inzien'.*<sup>581</sup>

De bovenstaande bepaling bevat het onbeperkt inzagerecht. Deze bepaling biedt aan de werknemer de mogelijkheid om inzage te verkrijgen in de gegevens die over hem verwerkt worden. Mede hierdoor kan de werknemer controleren welke gegevens over hem opgeslagen worden en/of de juiste gegevens verwerkt worden in het dossier.

### *Conclusie*

In de cao's moet concreet opgenomen worden dat de werknemer recht heeft op inzage en correctie in de over hem bij de werkgever opgeslagen gegevens.

### **Geheimhoudingsplicht werkgever**

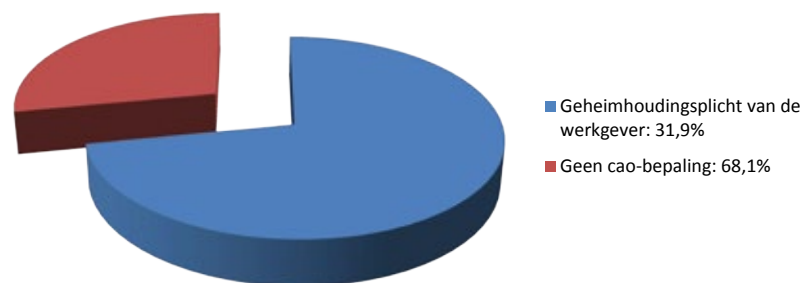
In de cao's heb ik ook onderzocht of er bepalingen zijn opgenomen over de geheimhoudingsplicht van de werkgever. Bij vijf van de zes cao's van de ziekenhuizen en zorginstellingen uit deze steekproef is de geheimhoudingsverplichting van de werkgever niet in de cao geregeld. In twee van de drie cao's van de nutsbedrijven is de geheimhoudingsverplichting expliciet opgenomen. Bij alle vijf mediabedrijven is het opmerkelijk dat de geheimhoudingsverplichting van de werkgever niet is opgenomen in de cao. Van de 19 cao's van de dienstverlenende bedrijven is bij tien wel expliciet opgenomen dat de werkgever een geheimhoudingsplicht heeft. Het gaat daarbij om Havenbeheer Suriname N.V., N.V. Luchthavenbeheer Zanderij, Maritieme Autoriteit Suriname (MAS), Scheepvaart Maatschappij Suriname N.V., Surinam Airways (SLM), Telecommunicatie Bedrijf Suriname (Telesur), Nationaal Vervoer Bedrijf (NVB), Civil Aviation Authority Suriname (Casas) en Waspar. Bij de overige negen dienstverlenende bedrijven is deze status onbekend.

In de meeste cao's komen geen bepalingen voor met betrekking tot de informatieverstrekking van de werkgever aan derden, met andere woorden: waarin uitdrukkelijk wordt bedongen dat de werkgever niet zonder meer gegevens c.q. persoonsgegevens van de werknemer mag verstrekken aan derden.

---

581 Cao Banden- en wielbranche 1 januari 2016 - 31 december 2017.

**Figuur 4: Cao-bepaling inzake de geheimhoudingsplicht van de werkgever**



In enkele van de cao's komen deze bepalingen wel expliciet voor en de formulering luidt als volgt:

*'De werkgever zal, behoudens toestemming van de werknemer of in geval van voldoening aan een wettelijke verplichting, zich onthouden van het verstrekken aan derden van persoonlijke gegevens betreffende de werknemer. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontheft de werkgever niet van deze verplichting. In geval er echter aan hem referenties worden gevraagd met betrekking tot een werknemer of ex-werknemer, zal hij deze referenties geven naar waarheid, eer en geweten en de nodige voorzichtigheid betrachten zodat nietodeloos andermans belangen worden geschaad'.<sup>582</sup>*

#### Toetsingskader

Het toetsingskader dat geldt bij het verstrekken van gegevens aan derden is als volgt:

#### Verstrekken gegevens aan politie

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag, er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

#### Verzekeringsmaatschappijen

Voor de verstrekking van de gegevens aan de verzekeringsmaatschappijen moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag en er moet voldaan wor-

<sup>582</sup> Cao Staatsolie Maatschappij Suriname 1 januari 2011 – 31 december 2013; Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2016 - 31 december 2016.

den aan de eis van noodzakelijkheid. Voor deze gegevens moeten passende waarborgen aanwezig zijn. Voor verstrekking van gedetailleerde gegevens moet de werkgever toestemming vragen aan de werknemer.

#### Referenties

Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen, is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. De werkgever mag slechts die informatie inwinnen die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

#### Analyse

Het ontbreken van de geheimhoudingsplicht van de werkgever in bepaalde cao's betekent niet dat deze verplichting niet voor hen geldt. Het goedwerkgeverschap ex artikel 1614y BW brengt immers met zich mee dat de werkgever zorgvuldig zal omgaan met de gegevens van de werknemer en deze niet zonder meer aan derden zal verstrekken.

Wat referenties betreft, is het onduidelijk wat hiermee bedoeld wordt. Betreft het alleen informatie als de werknemer solliciteert op een nieuwe baan? Voor het verstrekken van informatie aan derden moet de werkgever voorafgaande toestemming vragen aan de werknemer of ex-werknemer. Indien de werkgever zonder toestemming van de werknemer informatie verstrekt aan een derde kan dit onder bepaalde omstandigheden gekwalificeerd worden als een onrechtmatig handelen jegens de betrokken werknemer. Dit is bijvoorbeeld het geval als de werkgever zonder toestemming en buiten medeweten van de werknemer informatie verstrekt aan een derde, in dit geval de nieuwe werkgever, en op basis van die informatie de werknemer niet in aanmerking komt voor de nieuwe baan. Voor het verstrekken van of inwinnen van informatie bij derden en/of andere bronnen is voorafgaande toestemming van de werknemer of ex-werknemer vereist. Indien zonder toestemming van de werknemer informatie verstrekt of ingewonnen wordt, handelt de werkgever in strijd met het goedwerkgeverschap. Verder dient slechts die informatie verstrekt te worden die direct verband houdt met de te vervullen functie en deze mag overigens geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. De bovenvermelde bepaling omvat daarnaast de zinsnede '*andermans belangen*'. Naar aanleiding hiervan rijzen de volgende vragen: Mogen de belangen van de werknemer wel geschaad worden? Dient de werkgever geen rekening te

houden met de belangen van de werknemer of prevaleren in deze ander-mans belangen?

#### Nederlandse voorbeelden

In de onderzochte cao's zijn de volgende bepalingen gevonden over de geheimhoudingsplicht van de werkgever:

*'De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn hoedanigheid als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband'.*<sup>583</sup>

*'De werkgever neemt tijdens de duur en na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding in acht van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijs kan vermoeden, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens uitdrukkelijk toestemming geeft'.*<sup>584</sup>

In de cao van Afval & Milieu is opgenomen dat *'de werkgever zonder toestemming van de werknemer geen zaken openbaar zal maken of mededelingen zal doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is. Het in dit lid bepaalde geldt niet jegens personen en/of instellingen aan wie de werkgever als zodanig verantwoording schuldig is, alsmede wanneer in het kader van een interne klachtenprocedure zoals vermeld in hoofdstuk 14 van deze cao of krachtens wettelijk voorschrift dergelijke mededelingen van de werkgever worden verlangd'.*<sup>585</sup>

*'De werkgever zorgt ervoor dat dergelijke persoonlijke gegevens niet zonder toestemming van de werknemer bij derden terechtkomen.'*<sup>586</sup>

De bovenstaande bepaling bevat een algemeen verbod om gegevens te verstrekken aan derden zonder toestemming van de werknemer.

583 Cao Gehandicaptenzorg 1 januari 2017 - 31 maart 2019.

584 Cao Ambulancezorg 1 januari 2015 - 31 december 2018.

585 Cao Afval & Milieu Services 1 januari 2016 - 31 december 2017.

586 Cao Banden- en wielbranche 1 januari 2016 - 31 december 2017.

De bovenstaande bepalingen uit de Nederlandse cao's komen enigszins overeen met de Surinaamse cao's. De Surinaamse cao's beperken zich echter tot *'het verstrekken van persoonlijke gegevens betreffende de werknemer aan derden'*, terwijl de bovengenoemde bepalingen van Nederland een ruimere omschrijving omvatten, *te weten zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is*, *'strikte geheimhouding in acht nemen van al hetgeen hem omtrent de persoon en de persoonlijke omstandigheden van de werknemer bekend is geworden en waarvan hij het vertrouwelijk karakter weet of redelijkerwijs kan vermoeden'*. Het vereiste van uitdrukkelijke toestemming van de werknemer komt zowel in de Nederlandse als in de Surinaamse cao-bepaling voor. De privacybepalingen in de Nederlandse cao's bieden meer houvast aan de werknemer en ook aan de werkgever. Uit de zinsnede dat *'de werkgever ervoor zorg moet dragen dat persoonlijke gegevens niet zonder toestemming van de werknemer bij derden terechtkomen'* kan afgeleid worden dat de werkgever de nodige maatregelen moet treffen ter beveiliging van de persoonsgegevens van de werknemer.

#### Conclusie

In de Surinaamse cao's komen in beperkte mate de bepalingen voor over de geheimhouding van de werkgever over het verstrekken van persoonsgegevens van werknemer aan derden. In bepaalde cao's is opgenomen dat *'persoonlijke gegevens betreffende de werknemer'* niet verstrekt zullen worden. Mijns inziens moet in de bepaling opgenomen worden dat slechts die informatie verstrekt zal worden welke noodzakelijk is en die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Het is aan te bevelen dat in deze bepaling eveneens opgenomen wordt dat de werknemer vooraf schriftelijke of uitdrukkelijke toestemming moet verlenen.

## 6.4 Conclusies

Op basis van het verkregen cijfermateriaal en de bijbehorende analyse van de cao-bepalingen die een inbreuk kunnen impliceren op het privacyrecht of die betrekking hebben op de bescherming van het privacyrecht van de werknemer trek ik de volgende conclusies:

De huidige bepalingen in de cao's zijn over het algemeen heel ruim geformuleerd en daarom voor meerdere interpretaties vatbaar. Opmerkelijk is

dat de cao's vooral verplichtingen opleggen aan de werknemers, waardoor de ondergeschikte positie van de werknemer duidelijk waarneembaar is en aan de privacybescherming weinig aandacht gegeven wordt. Deze cao-bepalingen zijn daarom sterk achterhaald, bevatten veel tekortkomingen en voldoen niet aan de normen die gelden voor privacy. Mijns inziens moeten de bepalingen duidelijker geformuleerd worden, zodat de werknemer weet wat van hem verwacht wordt. Ook de tekortkomingen in de huidige cao's moeten aangevuld worden. De cao-bepalingen moeten aangepast worden naar huidige inzichten, waarbij voldaan moet worden aan de internationale normen, namelijk een inmenging in het privéleven moet voldoen aan de eisen van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Voorts verbieden artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ een willekeurige inmenging in de privacy. De inbreuk moet in de gegeven omstandigheden bovendien redelijk zijn. De normen voortvloeiende uit de nationale en internationale regelgeving moeten nader uitgewerkt c.q. geïncorporeerd worden in de cao's, zeker op het gebied van bescherming van de persoonsgegevens van de werknemer, zoals de waarborging van de persoonsgegevens (beperkte toegang en beveiliging van de persoonsgegevens), het inzage-recht, het recht van correctie en vernietiging. Opvallend is de veelheid aan bepalingen die inbreuk mogelijk maken op de lichamelijke integriteit van de werknemer (medische keuring, aanstellingskeuring, periodieke keuring etc.). Het aantal bepalingen over de bescherming van de privacy op dit gebied is nihil. Sporadisch zijn enkele bepalingen opgenomen in de cao's die betrekking hebben op de bescherming van de privacy van de werknemer.

Het verrichte cao-onderzoek toont aan dat in de Surinaamse cao's weinig aandacht is voor privacy van de werknemer. Uit de cao-bepalingen kan duidelijk geconstateerd worden dat er te weinig bewustzijn is ten aanzien van dit onderwerp. Dit thema geniet blijkbaar minder prioriteit binnen de arbeidspraktijk. Vanwege de opslag en verwerking van gevoelige persoonsgegevens van de werknemer binnen de onderneming zou dit onderwerp meer prioriteit moeten genieten.

Zoals we hebben gezien zijn de cao-bepalingen met privacyvoorschriften bindend voor de georganiseerde werknemer, daar hieraan normatieve werking wordt toegekend. Ook kunnen zij bindend zijn voor de niet-georganiseerde werknemer indien middels het incorporatiebeding de cao op hen van toepassing wordt verklaard of de cao stilzwijgend wordt toegepast door de werkgever. Ze hebben daarom direct effect op de privacybescherming van de werknemer.

Uit de bestudering van de cao's is mij gebleken dat een diversiteit aan bepalingen voorkomt wat medische onderzoeken betreft. Deze zijn onder andere aanstellingskeuring, periodieke keuring, medische keuring indien de werkgever zulks noodzakelijk acht alsmede medische onderzoeken van gezinsleden. Uit deze bepalingen kan echter niet afgeleid worden of een dergelijke keuring noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie.

Bepaalde bepalingen bieden aan de werkgevers een te ruime mogelijkheid om werknemers zonder noodzaak te onderwerpen aan medische onderzoeken. Hierdoor wordt niet voldaan aan de voorwaarden die een inbreuk op het privacyrecht zouden kunnen rechtvaardigen, welke ontleend zijn aan artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ te weten de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Deze analyse schetst het beeld alsof de werkgever de werknemer naar willekeur kan onderwerpen aan medische onderzoeken, waardoor de werkgever onnodige inbreuk maakt op de privacy van de werknemer. De minimale waarborgen voor de werknemer ontbreken in zijn geheel.

Ook het gedeelte waar niet alleen de werknemer maar ook de gezinsleden blootgesteld worden aan medische onderzoeken, roept vragen op. Het zonder meer c.q. zonder een redelijke grond onderwerpen van gezinsleden aan medische onderzoeken levert een vergaande en ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de gezinsleden. Er wordt niet voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Immers de normen van het goedwerkgeverschap brengen met zich mee dat de werkgever het recht op privacy van de werknemer en diens gezinsleden moet eerbiedigen en niet onnodig inbreuk moet maken op de privacy.

De noodzaak voor het uitvoeren van dergelijke onderzoeken is vooralsnog niet duidelijk. Dat de wet de mogelijkheid biedt aan de werknemer om nadere afspraken te maken met de werkgever over de zorgverzekering van gezinsleden, rechtvaardigt het ondergaan van dergelijke medische onderzoeken niet. Een dergelijke voorwaarde is immers ook niet opgenomen in de wet. Integendeel maken dergelijke onderzoeken vergaande en ongerechtvaardigde inbreuken op de privacy van de gezinsleden. Deze onderzoeken zijn immers niet te verenigen met de normen van mijn toetingskader.

Slechts in één cao is expliciet geregeld dat er rekening gehouden zal worden met de privacy van de werknemer. Aangezien de waarborging van het recht

op privacy reeds uit de norm van goedwerkgeverschap voortvloeit, zou eigenlijk een nadere uitwerking te verwachten zijn, waarbij in de cao-bepaling de normen van internationale verdragen verder zijn uitgewerkt. Het enkel en alleen opnemen van een dergelijke bepaling in de cao biedt in principe weinig houvast aan de werknemer. In de cao moet bijvoorbeeld duidelijk vermeld worden hoe men zal omgaan met de persoonsgegevens van de werknemer (de zorgvuldige opslag en vastlegging van de gegevens), waar zullen deze opgeslagen worden, de geheimhoudingsplicht van de verwerker, wie heeft toegang tot de gegevens, onder welke voorwaarden en wat de bewaartermijn is, etc. Deze nadere uitwerking draagt immers bij aan de privacybescherming van de werknemer.

In de meeste onderzochte cao's is uitdrukkelijk bedongen dat de werknemers persoonsgegevens moeten verstrekken. Bepaalde cao-bepalingen zijn echter te ruim geformuleerd. Hierdoor heeft de werkgever de ruimte om meer persoonsgegevens van de werknemers op te vragen dan geoorloofd zou zijn volgens de normen van het toetsingskader en deze te verwerken in hun dossiers. Het proportionaliteitscriterium is niet opgenomen in de bepaling.

Ook ontbreken in de cao's de bepalingen over het treffen van passende en organisatorische maatregelen, de opslag van de dossiers op een veilige plek, de bescherming van de persoonsgegevens tegen onbevoegd gebruik en de bewaartermijn van de opgeslagen persoonsgegevens. Ook het recht op inzage en correctie van de werknemer ontbreken in de onderzochte cao's. Er zijn geen bepalingen opgenomen die gaan over het geven van inzage aan een zo beperkt mogelijke groep van personen alsmede de geheimhouding van deze gegevens. Deze tekortkomingen moeten aangevuld worden in de huidige cao's.

De geheimhoudingsplicht van de werkgever is meestal niet geregeld in cao's. Slechts in enkele cao's is uitdrukkelijk opgenomen dat er op de werkgever een geheimhoudingsplicht rust, doch bepaalde bepalingen bevatten tekortkomingen en ze voldoen niet aan de huidige inzichten. De bepalingen die zijn opgenomen in cao's over de geheimhoudingsplicht van de werkgever bieden echter onvoldoende waarborg aan de werknemer. Dit vanwege het feit dat het vereiste 'vooraf uitdrukkelijke toestemming aan de werknemer' in bepaalde cao-bepalingen ontbreekt. Verder is niet duidelijk vermeld dat slechts die gegevens verstrekt zullen worden die noodzakelijk zijn en die geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van

de werknemer. Het verstrekken van persoonsgegevens van de werknemer aan derden moet slechts mogelijk zijn onder bepaalde voorwaarden, te weten indien de werknemer vooraf schriftelijke of uitdrukkelijke toestemming verleent; in bepaalde gevallen is een wettelijke grondslag vereist en ook moet voldaan worden aan het noodzakelijkheidscriterium.

Uit mijn onderzoek blijkt dat de meeste ondernemingen qua cao's grofweg gerekend kunnen worden tot 'privacy-onbewuste' bedrijven. Bij de meeste formuleringen is of wordt er geen rekening gehouden met de privacy van de werknemer. Slechts één cao bepaalt uitdrukkelijk met een enkele zin dat er rekening gehouden wordt met de privacy van de werknemer.

Met de bovenstaande analyse concludeer ik dat de achterhaalde bepalingen en het ontbreken van minimale waarborgen in de huidige cao's ertoe leiden dat de werknemer krachtens de cao weinig tot geen middelen tot zijn beschikking heeft om op te kunnen treden tegen inbreuk op zijn privacy. Integendeel, aan de werkgever wordt een ruime vrijheid toegekend om onnodige en ongerechtvaardigde inbreuk te maken op de privacy van de werknemer. De nationale en internationale regelgeving, in het bijzonder de normen van het goedwerkgeverschap, brengen juist met zich mee dat de werkgever geen onnodige en ongerechtvaardigde inbreuk maakt op de privacy van de werknemer. De werknemer zal echter vanwege zijn ondergeschikte positie deze inbreuken voortvloeiende uit de cao-bepalingen wel moeten dulden c.q. toestaan. Daarom is het van eminent belang dat de cao-bepalingen die in strijd zijn met de nationale en internationale regelgeving geschrapt worden uit de cao's.

Dat er geen duidelijke regels zijn vervat in de cao's wat de privacy van de werknemer aangaat, impliceert niet dat de werkgevers privacy-onbewust zijn. Het zou wellicht mogelijk zijn dat bij de totstandkoming van de cao's, de bepalingen als 'voorbeeldbepalingen' worden overgenomen zonder dat daarover voldoende is nagedacht. Het is mogelijk dat in de ondernemingen andere policy's of gedragscodes aanwezig zijn, waardoor werkgevers in de praktijk wel degelijk rekening houden met de privacybelangen van hun werknemers. Daarom dient dit cao-onderzoek nader aangevuld te worden met een praktijkonderzoek betreffende de privacybescherming van de werknemer in de Surinaamse ondernemingen (hoofdstuk 7).

## **Hoofdstuk 7 Waarborging privacy binnen Surinaamse ondernemingen**

### **7.1 Inleiding**

In hoofdstuk 5 is gebleken dat binnen de arbeidsverhouding de bescherming van de privacy als fundamenteel recht in het bijzonder aan de orde komt bij de volgende vragen: welke toezichthoudende maatregelen mag de werkgever treffen, aan welke vereisten moeten medische keuringen voldoen en op welke wijze moeten persoonsgegevens van werknemers opgeslagen en verwerkt worden binnen de onderneming? Bij de beoordeling of een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer gerechtvaardigd is, zal onderzocht worden of de inbreukmakende handeling een legitiem doel dient en of zij een geschikt middel is om dat doel te bereiken. Daarnaast moet ook bezien worden of de inbreuk evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel, en of de werkgever dat doel redelijkerwijs op minder ingrijpende wijze kan bereiken. Het geheel is uiteraard afhankelijk van de omstandigheden van het geval. In hoofdstuk 6 is reeds vastgesteld dat in cao's bepalingen opgenomen kunnen worden over het recht op privacy. Deze bepalingen kunnen enerzijds een inbreuk op de privacy van de werknemer inhouden en anderzijds de waarborging van het recht op privacy impliceren. Daarnaast kan de werkgever binnen de onderneming ten aanzien van privacygevoelige onderwerpen binnen de kaders van de wet en cao zelf reglementen opstellen. Werkgevers krijgen immers, door de technologische ontwikkelingen, steeds meer mogelijkheden om zich met de privacy van de werknemer in te laten. Middels gedragscodes of reglementen kan de werkgever bijvoorbeeld het gebruik van eigen apparaten van de werknemer of alcohol volledig verbieden, of het gebruik van internet, van privé-ICT-middelen of alcohol reguleren. (Excessief) gebruik van deze middelen door de werknemer kan immers het treffen van disciplinaire maatregelen jegens de werknemer noodzakelijk maken. Duidelijke instructies en ingestelde codes zijn daarom van eminent belang, waardoor de werknemer ervan op de hoogte is welke gedragingen binnen welke grenzen toelaatbaar zijn op de werkplek. In hoofdstuk 5 was reeds aangegeven dat de aanwezigheid van dergelijke gedragscodes door de Hoge Raad c.q. de lagere rechter van belang wordt geacht bij de beoordeling van een inbreuk op het recht op privacy van de werknemer. Een optimale bescherming van privacy staat of valt met een goed geformuleerd beleid en een consequente controle op de naleving ervan. In dit kader is het

daarom noodzakelijk om na te gaan of Surinaamse werkgevers een dergelijk beleid hebben c.q. toepassen binnen hun onderneming.

In dit hoofdstuk zal in het bijzonder nagegaan worden op welke wijze werkgevers gebruikmaken van cameratoezicht. Daarnaast zal ook gekeken worden of werknemers toegang hebben tot internet en of er gedragscodes aanwezig zijn aangaande internet. Ook is onderzocht of werknemers bepaalde medische onderzoeken, zoals aanstellingskeuring, zwangerschapsonderzoek en testen op alcohol/drugs, moeten ondergaan en wanneer zij deze onderzoeken moeten ondergaan. Ten slotte heb ik onderzocht welke gegevens van de werknemer opgeslagen en verwerkt worden, waar worden deze gegevens opgeslagen, op welke wijze worden de persoonsgegevens van de werknemer beschermd, of het inzagerecht aan de werknemer toegekend wordt en/of de persoonsgegevens van de werknemer verstrekt worden aan derden. Het bovenstaande beleid van de werkgevers heb ik getoetst aan de normen van mijn toetsingskader.

### **7.2 Methode van onderzoek**

#### **7.2.1 Bedrijventelling in Suriname**

Teneinde bovengenoemde vragen te kunnen beantwoorden, is een empirisch onderzoek verricht. Dit onderzoek kan getypeerd worden als een beschrijvend-explorerend onderzoek, omdat in dit onderzoek niet alleen beschreven wordt op welke wijze het recht op privacy van de werknemer gewaarborgd wordt, maar tevens wordt getoetst of de huidige arbeidspraktijk in overeenstemming is met de internationale normen. Gekozen is om het onderzoek in twee districten, namelijk Paramaribo en Wanica, te verrichten. Daarbij is een onderscheid gemaakt tussen grote en kleine ondernemingen.

Hierbij is gebruikgemaakt van de resultaten afkomstig uit de bedrijventellingen 2016 van het Algemeen Bureau voor de Statistiek (ABS). De bedrijventelling van 2016 is de zesde bedrijventelling voor Suriname, waarbij data zijn verzameld hoofdzakelijk naar de situatie per december 2015. Eerder werden in 1961, 1974, 1976, 1980 en 2007 bedrijventellingen gehouden. Een bedrijventelling kan omschreven worden als een statistisch onderzoek gericht op het vaststellen van het aantal bedrijven in een land



met de aard van de activiteiten alsmede het aantal werknemers werkzaam binnen de bedrijven.<sup>587</sup>

De doelstelling van de bedrijventelling 2016 is gericht op:<sup>588</sup>

- verzamelen van algemene bedrijfsgegevens ten behoeve van het samenstellen van een zo recent mogelijk bedrijvenregister, uitgaande van de situatie per 31 december 2015;
- creëren van een beter steekproefkader ten behoeve van economische onderzoeken.

De output van de bedrijventelling kan als volgt omschreven worden:

- verschaffen van inzicht in de structuur van het bedrijfsleven, met name het aantal bedrijven, aantal werkzame personen, type activiteiten en de geografische spreiding;
- indelen van bedrijven naar verschillende ondernemingsvormen.

De bedrijventelling is in geheel Suriname gehouden. Suriname bestaat uit 10 districten, welke weer onderverdeeld zijn in 62 ressorten. Voor deze telling heeft men gekeken naar de bedrijven en de filialen, waarbij zowel het bedrijf als zijn filialen gekwalificeerd worden als vestigingen.<sup>589</sup>

Uit de bedrijventelling is komen vast te staan dat van alle vestigingen 61,2% ligt in de districten Paramaribo en Wanica, 19,5 % in het binnenland en 19,3 % in de overige districten. Hieruit kan geconcludeerd worden dat de meeste vestigingen c.q. bedrijven in de districten Paramaribo en Wanica voorkomen. In het district Paramaribo zijn er in totaal 5942 bedrijfsvestigingen, waarvan 5607 lokaalparticuliere bedrijfsvestigingen zijn.<sup>590</sup> In de 5942 bedrijfsvestigingen zijn ongeveer 57242 personen werkzaam.<sup>591</sup> In het district Wanica komen in totaal 1696 bedrijfsvestigingen voor, waarvan ongeveer 1636 tot de lokale particuliere bedrijfsvestigingen behoren.<sup>592</sup> In het totaal aantal bedrijfsvestigingen van het district Wanica zijn ongeveer 7298 personen werkzaam.<sup>593</sup>

<sup>587</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 1.

<sup>588</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 1.

<sup>589</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 2.

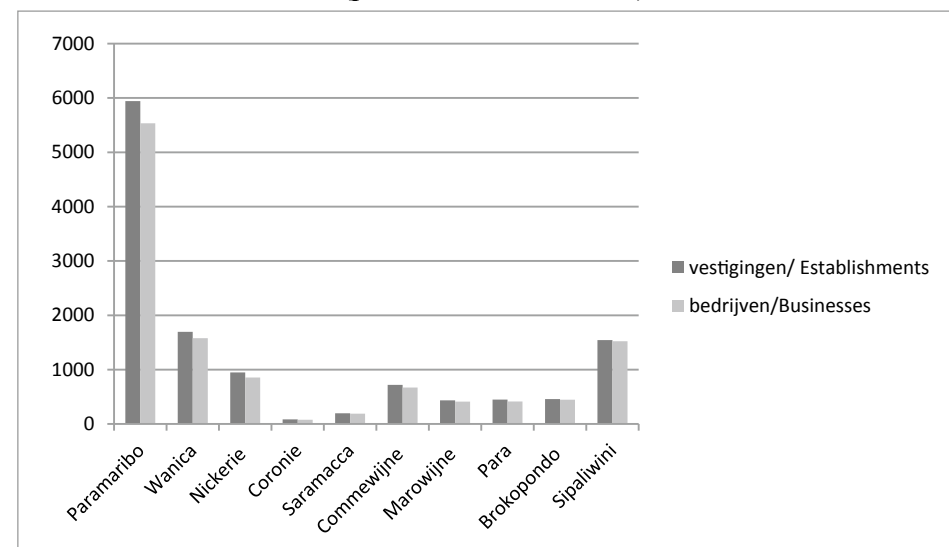
<sup>590</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 39.

<sup>591</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 108.

<sup>592</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 40.

<sup>593</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 108.

Grafiek 1: Bedrijfsvestigingen en bedrijven per district (per 31 december 2015)



Bron: bedrijventelling 2016 ABS

In het Statistisch Jaarboek 2013 is opgenomen dat de totaal werkzame beroepsbevolking in Suriname 156.705 personen omvat, waarvan 65% uit mannen bestaat en 35% uit vrouwen. De totale beroepsbevolking bedraagt ongeveer 309.150 personen.<sup>594</sup> Het betreft personen in de leeftijdsklasse van 15 tot en met 64 jaar. Uit onderzoek is ook gebleken dat ongeveer 70% van de economische actieven zich in de districten Paramaribo en Wanica bevindt.<sup>595</sup>

Voor het uitvoeren van dit onderzoek is daarom gekozen voor de districten Paramaribo en Wanica, omdat de meeste bedrijfsvestigingen en werkzame personen in deze districten voorkomen.

Onder kleine onderneming wordt volgens het ABS verstaan een vestiging met minder dan 10 werknemers werkzaam binnen de onderneming. De grote ondernemingen zijn ondernemingen die meer dan 10 werknemers vertegenwoordigen. Deze omschrijving is in overeenstemming met de onderverdeling zoals verwerkt in de bedrijventelling 2016.<sup>596</sup>

<sup>594</sup> [www.statistic-suriname.org](http://www.statistic-suriname.org) geraadpleegd d.d. 29 september 2017.

<sup>595</sup> Mencke 2016, pag. 250.

<sup>596</sup> Bedrijventelling 2016, pag. 14.



Suriname	Werkzame personen		Europese Unie
Klein	<10	<10	Micro
Groot	10+	10 - 49	Klein
Groot	10+	50 - 249	Medium
Groot	10+	250+	Groot

Bron: presentatie ABS definitieve resultaten (19-12-2016)

Mijn onderzoek is verricht in 35 ondernemingen, waarbij de indeling als volgt eruit ziet: In het district Paramaribo zijn werkgevers van 15 grote ondernemingen en 10 kleine ondernemingen geïnterviewd en in het district Wanica hebben werkgevers van 5 grote ondernemingen en 5 kleine ondernemingen een interview afgestaan.

#### *Onderzoek naar verwerking persoonsgegevens*

In de praktijk zijn verschillende tendensen merkbaar bij de persoonsgegevens die een werkgever moet verwerken. De werkgever moet niet alleen in het kader van de ziektekostenverzekering en pensioen gegevens van de werknemers verzamelen en doorgeven aan verzekeringsmaatschappijen en het pensioenfonds, maar ook door het verlenen van tal van faciliteiten aan de werknemers krijgt de werkgever gegevens over de werknemer, bijvoorbeeld over het verstrekken van een lening en het volgen van een opleiding (op kosten van de werkgever). Dit brengt met zich mee dat de werkgever ook andere persoonsgegevens krijgt dan die welke strikt noodzakelijk zijn ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ook komen vaak geautomatiseerde systemen in ondernemingen voor. Geautomatiseerde gegevensverwerking biedt de mogelijkheid om onbeperkte hoeveelheden aan gegevens over werknemers op te slaan en voor raadpleging beschikbaar te houden. Deze geregistreerde gegevens kunnen eventueel in verband gebracht worden met andere gegevens van dezelfde werknemer of worden vergeleken met gegevens van andere werknemers. Men dient zich echter bewust te zijn van het gevaar dat gegevens die oorspronkelijk zonder specifiek doel werden bewaard, eventueel gebruikt c.q. aangewend kunnen worden voor een te nemen besluit van de werkgever. In de volgende paragrafen wordt per district aangegeven wat het beleid is van werkgevers in grote en kleine ondernemingen.

## 7.3 Beleid werkgevers in Surinaamse ondernemingen

### 7.3.1 Beleid werkgevers in grote ondernemingen

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van het beleid van werkgevers van de grote ondernemingen in het district Paramaribo en Wanica. In totaal zijn 15 werkgevers in Paramaribo en 5 werkgevers in Wanica geïnterviewd.

#### **Ruimtelijke privacy**

##### *Cameratoezicht*

Uit mijn onderzoek blijkt dat alle grote ondernemingen voorzien zijn van camerabeveiliging. Het cameratoezicht is in de meeste gevallen gericht op het beschermen van de bedrijfseigendommen en ter bescherming van de werknemer zelf. 90% van de respondenten vermeldt dat camera's zijn aangebracht voor de beveiliging. Respondenten verklaarden als volgt: *'De werknemers worden niet gecontroleerd. De productiviteit kun je op andere manieren meten c.q. controleren'. 'De werknemers moeten ook de nodige ruimte krijgen en zij moeten ook hun eigen verantwoordelijkheid kennen'. 'Op de werkplek zijn er geen camera's, wel ter beveiliging van het kantoor zijn er veiligheidscamera's geplaatst aan de buitenkant'.*

Andere respondenten verklaarden als volgt: *'De camera's zijn niet op elke werkplek. Alleen bij de kassa en de balie ter bescherming van de medewerkers'.*

Een respondent van het district Wanica verklaarde het volgende *'Er zijn camera's geplaatst in de productieruimten, het kantoor en de omgeving. De camera's zijn geplaatst om de voedselveiligheid te waarborgen en de veiligheid van het personeel. Uitsluitend beeld, geen geluidopnames'.*

Twee respondenten verklaarden dat de camera's ook tot doel hebben om de werknemers te controleren. Een respondent antwoordde dat controle geen daad van vijandschap is en deze vorm van controle geen bedreiging is voor de werknemers, want de camera's zijn niet aangebracht in toiletten.

##### *Toetsingskader*

Bij gebruik van camera's zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen.

### Analyse

Uit de bovenstaande resultaten blijkt dat 90% van de respondenten het cameratoezicht gebruikt voor beveiligingsdoeleinden. Hieruit kan het gerechtvaardigd belang van de werkgever afgeleid worden. Het cameratoezicht voldoet dus aan het criterium van legitiem doel. Het gebruik van verborgen camera's komt bij geen van de ondervraagde ondernemingen voor, althans volgens de antwoorden uit de interviews. Het zijn voornamelijk of uitsluitend bewakingscamera's. Een geïnterviewde was de mening toegedaan dat het gebruik van verborgen camera's niet toegestaan is, omdat ook de werknemer recht heeft op privacy tijdens de werkuren.

Twee respondenten gebruiken de camera's voor controle van de werknemers. Op grond van het toetsingskader mag de werkgever gebruikmaken van cameratoezicht, indien dit noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd bedrijfsbelang (legitiem doel). De camera's mogen niet zonder meer gebruikt worden om werknemers te controleren. De werkgever moet daarvoor een gerechtvaardigd belang hebben, werknemers moeten vooraf hierover op de hoogte gesteld worden en slechts wanneer de overige maatregelen onvoldoende toereikend zijn om bedrijfsbelangen te beschermen (subsidiariteit en proportionaliteit), kan de werkgever het cameratoezicht daarvoor gebruiken.

Voorts voldoen niet alle aangebrachte camera's mijns inziens aan de bovengestelde criteria, want bepaalde camera's zijn aangebracht in kantoren. Camera's moeten aangebracht worden op plaatsen waarbij de inbreuk op de privacy van de werknemer zo klein mogelijk is, bijvoorbeeld rondom het gebouw, de kassa's, etc. Het plaatsen van camera's buiten/rondom het gebouw is op zich al voldoende om de veiligheid van personen en goederen te garanderen, tenzij de gebouwen/ruimten ook een publieke functie hebben. Volgens alle respondenten van de grote ondernemingen zijn de werknemers op de hoogte waar de (beveiligings)camera's zijn aangebracht. Zij worden als zodanig daarvan op de hoogte gesteld. Bijvoorbeeld *'In de huisregels van de onderneming is opgenomen waar de camera's zijn aangebracht'*. Voorts blijkt uit alle gesprekken dat er ook voldaan is aan het kenbaarheidsvereiste, want de werknemers worden duidelijk geïnformeerd over het cameratoezicht.

### Bewaartermijn

De bewaartermijn van de camerabeelden is verschillend per onderneming, bijvoorbeeld 2-3 weken, 4-6 weken of 3 maanden. Een respondent verklaarde als volgt: *'De camerabeelden worden in principe een tot twee we-*

*ken bewaard en bij calamiteiten zolang dat noodzakelijk is'*. Enkele ondernemingen hebben de vragen over de bewaartermijn niet ingevuld. Volgens deze respondenten gaat het om bedrijfsgevoelige informatie. Een deel van de grote ondernemingen verklaarde dat het beheer van de camerabeelden in eigen beheer wordt uitgeoefend. Informatie over de overige ondernemingen is onbekend.

### Toetsingskader

Uit het noodzakelijkheidscriterium volgt dat de camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is.

### Analyse

Uit de antwoorden van de respondenten kan geconcludeerd worden dat er geen uniforme bewaartermijn gehanteerd wordt binnen de grote ondernemingen. Uit de antwoorden blijkt ook dat bepaalde werkgevers de beelden langer bewaren dan noodzakelijk is, bijvoorbeeld 3 maanden, hetgeen in strijd is met het noodzakelijkheidscriterium. Dit kan een ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemers inhouden. Daarom is het van eminent belang dat de werkgever de camerabeelden niet langer bewaart dan noodzakelijk is.

## Communicatieve aspect van privacy

### Toegang tot internet

Volgens alle respondenten van de grote ondernemingen hebben werknemers toegang tot internet. Zes respondenten verklaarden dat er geen beperkingen zijn. In het kader hiervan verklaarde een respondent het volgende: *'Binnen de onderneming zijn er geen restricties, maar men gaat ervan uit dat de werknemer verantwoord om zal gaan met het internet'*. Veertien respondenten verklaarden dat er beperkt toegang is tot internet. De volgende verklaringen werden gegeven: *'Beperkte of geen toegang tot social sites. Bandbreedtemonitoring zodat bedrijfsactiviteiten normaal voortgang kunnen vinden'*. *'De werknemers hebben beperkte toegang. De sites die niet van belang zijn voor de bedrijfsvoering zijn afgesloten'*.

Drie van deze 14 respondenten verklaarden dat privégebruik van internet verboden is. Een van de respondenten gaf het volgende aan: *'In de tijd van de werkgever mogen de werknemers geen privé zaken doen'*.

### *Toetsingskader*

De werkgever moet het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Slechts onder bepaalde voorwaarden is de werkgever gerechtigd om inbreuk te maken op het 'communicatiegeheim' van de werknemer, namelijk als er een legitiem doel is, de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt.

### *Analyse*

Uit de verklaringen van de respondenten valt duidelijk op te maken dat het blokkeren van bepaalde voor het werk niet-relevante sites een veelgebruikt beleid is van de werkgever wat het reguleren van internetgebruik in de onderneming betreft. Uit de verklaringen van de respondenten blijkt voorts dat het overgrote deel van de werkgevers ruimte biedt aan werknemers om tijdens werkuren privé gebruik van internet te maken. Indien er ruimte is voor privégebruik, dan worden soms voor het werk niet-relevante sites geblokkeerd. Hieruit blijkt dat de werkgevers een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden.

Drie respondenten verbieden het privégebruik van internet geheel. Deze werkgevers handelen in strijd met artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 17 Grondwet. In het licht van mijn toetsingskader moet de werkgever immers het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden, indien en voor zover het werk en/of de werksfeer geen concrete, aanwijsbare nadelige invloed daarvan ondervindt. Voor zover het privégebruik geen aanwijsbare nadelige invloed heeft op het werk, kan de werkgever het privégebruik van internet niet verbieden.

### *Internetgedragscode*

75% van de referenten verklaarde dat er een internetgedragscode van de onderneming toegepast wordt. 25% beschikt niet over een dergelijke gedragscode.

Volgens de respondenten worden de werknemers op de hoogte gesteld van het gebruik van de internetgedragscode binnen de onderneming. Dit wordt bijvoorbeeld gedaan middels:

- ✓ presentaties;
- ✓ ondertekenen van een verklaring;
- ✓ het vastgelegde ICT-beleid;
- ✓ de regels voor gebruik van het Computer Netwerk Software.

Volgens deze respondenten wordt de internetgedragscode wel toegepast in de praktijk. Bijvoorbeeld pornografische sites worden geblokkeerd binnen het bedrijf.

### *Monitoring en verboden sites*

In de gedragscode van een onderneming is bijvoorbeeld expliciet opgenomen dat '*Medewerkers toegang hebben tot bedrijfsmail; hierbij wordt erop gelet dat er geen mailverkeer plaatsvindt met pornografische, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevende inhoud*'.

### *Toetsingskader*

De werkgever moet ervoor zorgdragen dat de werknemers op de hoogte zijn van de internetgedragscode en de werkgever moet de code consequent toepassen in de praktijk

### *Analyse*

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat 75% van de ondernemingen gebruikmaakt van een internetgedragscode, waarbij bepaalde verboden en/of populaire websites geblokkeerd worden. Om zich te kunnen beroepen op de gedragscode moet de werkgever ervoor zorgdragen dat de werknemers op de hoogte zijn van de gedragscode en moet hij deze consequent toepassen in de praktijk. Volgens de respondenten worden deze gedragscodes op verschillende manieren aan de werknemers kenbaar gemaakt, bijvoorbeeld door middel van presentaties en verklaringen.

De aanwezigheid en de duidelijke toepassing van een internetgedragscode biedt naar mijn oordeel houvast aan de werknemer over het internetbeleid van de werkgever.

### *Lichamelijke en geestelijke integriteit*

#### *Aanstellingskeuring*

Uit de interviews is komen vast te staan dat binnen de grote ondernemingen 80% van de werknemers voor de indiensttreding een medisch onderzoek moet ondergaan. Het doel van deze keuring is primair om te beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie. In dit kader verklaarde een respondent als volgt: '*Bij de indiensttreding moeten alle werknemers een medisch onderzoek ondergaan. De werkgever moet weten wat voor personeel hij binnenhaalt*'.

### *Toetsingskader*

Een aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en 8 EVRM.

### *Analyse*

Zoals in het toetsingskader vastgesteld moet een aanstellingskeuring alleen mogelijk zijn indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer de gezondheid van de werknemer negatief beïnvloed zal worden door het werk. Uit de gesprekken is gebleken dat alle werknemers een medische keuring moeten ondergaan, ongeacht of dit wel of niet noodzakelijk is voor de functie. De medische keuringen bij de indiensttreding voldoen derhalve niet aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Dat alle werknemers bij de indiensttreding een medisch onderzoek moeten ondergaan, betekent een onevenredige inbreuk op hun persoonlijke levenssfeer. Deze werkgevers handelen dus in strijd met de normen vermeld in het toetsingskader.

### *Zwangerschapsonderzoeken*

Binnen 85% van de ondervraagde ondernemingen worden geen zwangerschapsonderzoeken in de sollicitatiefase gedaan. Drie respondenten (15%) verklaarden dat zwangerschapsonderzoek deel uitmaakt van de medische keuring bij de indiensttreding. *‘Het zwangerschapsonderzoek heeft geen consequenties voor de indiensttreding van de werknemer’*, aldus de respondent.

### *Toetsingskader*

Op grond van gelijke behandeling mag de werkgever de vrouwelijke werknemer niet onderwerpen aan zwangerschapsonderzoek. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en er dientengevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie, kunnen dergelijke vragen gesteld worden. De zwangerschap mag echter de indiensttreding niet in de weg staan.

### *Analyse*

Dat de vrouwelijke sollicitanten bij de indiensttreding een zwangerschapsonderzoek moeten ondergaan betekent een onevenredige inbreuk op hun

persoonlijke levenssfeer. Deze werkgevers handelen in strijd met het gelijkheidsbeginsel van mannen en vrouwen. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en er dientengevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie, kunnen dergelijke vragen gesteld worden.

### *Alcohol- en drugsonderzoeken*

Uit de interviews is verder gebleken dat binnen de grote ondernemingen 80% van de werkgevers alcohol- en drugsonderzoeken doet. In het kader daarvan worden werknemers bij de indiensttreding, tussentijds, steekproefsgewijs of bij vermoeden van het gebruik van verdovende middelen aan een alcohol- of drugsonderzoek onderworpen. Deze keuring kan één keer per jaar, per maand, tussentijds of bij vermoeden op elk gewenst tijdstip plaatsvinden. Volgens een respondent kan dit onderzoek desgewenst door de werkgever bij alle werknemers uitgevoerd worden. Slechts één respondent verklaarde dat de keuring afhankelijk is van de functie die de werknemer uitoefent.

Slechts vier respondenten (20%) van de grote ondernemingen verklaarden dat binnen de onderneming geen drugs- en alcoholonderzoeken gedaan worden.

Volgens de respondenten die de alcohol- en drugsonderzoeken verrichten, wordt de alcohol- en drugsbeleid duidelijk kenbaar gemaakt aan de werknemers. Deze informatie wordt op verschillende manieren aan hen verstrekt:

- ✓ in het introductieprogramma van de onderneming;
- ✓ in een alcohol- en drugsverklaring;
- ✓ middels presentaties;
- ✓ in de policy van de onderneming;
- ✓ in de huisregels van de onderneming;
- ✓ in het employboek van de onderneming;
- ✓ in een verklaring die de werknemer moet ondertekenen.

In de huisregels van één onderneming is duidelijk vermeld dat het meeneemen of gebruiken van alcoholhoudende drank op de werklocaties verboden is. Ook het meenemen, het bij zich hebben of gebruiken van drugs en andere verdovende middelen is volgens deze regels verboden.

In het alcohol- en drugsbeleid van een andere onderneming is onder andere opgenomen dat een alcohol- en drugsvrije omgeving een integraal onderdeel is van de totale bedrijfsvoering.

### *Toetsingskader*

Er moet een grondslag zijn voor het testen van werknemers op alcohol/drugs. Daarnaast moet voldaan worden aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

### *Analyse*

Wat drugs- en alcoholonderzoeken betreft, kan op basis van de antwoorden van de respondenten afgeleid worden dat deze deel uitmaken van het beleid van de meeste grote ondernemingen. De grondslag voor het testen van de werknemers op alcohol/drugs vormt in casu de alcohol- en drugspolicyregelingen. De alcohol- en drugsonderzoeken kunnen jaarlijks, tussentijds, desgewenst of op elk gewenst moment bij vermoeden van gebruik worden uitgevoerd. Met betrekking tot de alcohol- en drugsonderzoeken kom ik tot de volgende bevindingen:

Uit de verklaringen van de respondenten kan afgeleid worden dat er voldaan wordt aan het kenbaarheidsvereiste. Volgens de respondenten worden de werknemers op de hoogte gesteld van het geldende alcohol- en drugsbeleid. Op grond hiervan mag de werkgever werknemers vragen om mee te werken aan alcohol- en drugstesten. Er is een duidelijk beleid ontwikkeld en werknemers zijn hierover goed geïnformeerd. Niet alle testen op alcohol/drugs voldoen echter aan de vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit. Dat alle werknemers *'desgewenst'* aan deze test blootgesteld kunnen worden, betekent mijns inziens een onevenredige inbreuk op hun privacy. De werkgevers nemen een te ruime vrijheid om naar willekeur alcohol- en drugsonderzoeken te verrichten. Er moet immers sprake zijn van proportionaliteit, subsidiariteit en noodzakelijkheid, bijvoorbeeld een concreet vermoeden van alcohol- of drugsgebruik. Ook de instemming van de werknemer voor het uitvoeren van dergelijke onderzoeken is cruciaal. Immers het testen zonder toestemming van de werknemers impliceert een onevenredige inbreuk op de lichamelijke integriteit van de werknemer.

### **Informationele privacy**

#### *Verwerking en opslag persoonsgegevens werknemer*

Alle respondenten van de grote ondernemingen (100%) hebben verklaard dat de gegevens van de werknemers in het personeelsdossier worden opgeslagen, dat onder beheer staat van de afdeling Human Resources Management of Personeelszaken. De gegevens worden zowel in hardcopy als digitaal opgeslagen op voornoemde afdelingen. Een respondent verklaarde het volgende: *'de gegevens worden opgeslagen in het personeelsdossier en*

*in het payroll systeem voor digitale copy'*. Een respondent uit het district Wanica verklaarde dat de persoonsgegevens in een personeelsprogramma opgeslagen worden, bijvoorbeeld in het programma *'paytime'* en de urenregistratie in *'time attendance'*.

Volgens respondenten van de grote ondernemingen worden in het personeelsdossier de volgende persoonsgegevens van de werknemers opgeslagen:

- ✓ personalia van de werknemer (naam, adres, woonplaats, gezinssamenstelling);
- ✓ een exemplaar van de arbeidsovereenkomst;
- ✓ performance van de werknemer;
- ✓ afschriften van de opgelegde disciplinaire maatregelen;
- ✓ gevolgde interne en externe opleidingen;
- ✓ interne en algemene correspondenties inzake verweer en overplaatsing;
- ✓ curriculum vitae;
- ✓ gegevens over ziekteverzuim;
- ✓ resultaten van de medische onderzoeken.

Volgens de respondenten worden de dossiers bewaard op de hrm-afdeling of de afdeling personeelszaken. Zij zijn bij uitstek de afdelingen die belast zijn met personeelsaangelegenheden. De meeste respondenten verklaarden dat deze gegevens alleen toegankelijk zijn voor de manager van het humanresourcesmanagement, hoofd van de afdeling personeelszaken of leidinggevende. Ook de medewerkers van de hrm-afdeling of personeelszaken hebben toegang tot deze gegevens. Aan deze medewerkers wordt vooraf de geheimhoudingsplicht voorgehouden; dit betekent dat zij verplicht zijn om de persoonsgegevens van de werknemers geheim te houden. Het confidentieel karakter van de opgeslagen gegevens wordt reeds bij de indiensttreding of bij overplaatsing naar de bovengenoemde afdelingen aan de betreffende medewerkers duidelijk gemaakt.

Een respondent van het district Paramaribo verklaarde dat haar bedrijf over een goed beschermd netwerk beschikt, waarbij de digitale bestanden beschermd worden middels *fire walls*.

Een respondent van het district Wanica verklaarde het volgende: *'de hrm- en de finance manager hebben toegang tot paytime (salarissysteem) en de assistant hrm en de hrm hebben toegang tot de time attendance. De verschillende programma's zijn password protected'*.

Volgens een respondent van het district Wanica blijven de medische gegevens van de medische onderzoeken onder beheer van de arts. De onderneming krijgt slechts een afschrift van het resultaat, waarin vermeld staat of de werknemer wel of niet goedgekeurd is. *‘Overige medische informatie wordt, indien nodig, uitsluitend door de medische adviseur (zelf arts) opgevraagd van de behandelende artsen en slechts de voor het werk relevante informatie wordt doorgespeeld aan de manager Human Resources’*, aldus de respondent. Een andere respondent verklaarde het volgende: *‘Vertrouwelijke medische informatie blijft onder beheer van de arts. Binnen de ondernemingen worden geen medische gegevens van de werknemer opgeslagen’*.

Volgens 85% van de respondenten van de grote ondernemingen worden slechts gegevens over ziekteverzuim en keuringsresultaten in termen van geschikt of ongeschikt opgeslagen in het dossier. Drie respondenten (15%) verklaarden dat ook de medische gegevens opgeslagen worden in het dossier. Volgens een van de respondenten moet ook de werkgever weten met wie hij te maken heeft en kan op de werkvloer hiermee rekening gehouden worden. De vraag is bijvoorbeeld, heeft de patiënt last van een hoge of lage bloeddruk? Heeft hij of zij last van een verhoogd suikergehalte?

#### *Toetsingskader*

Bij de verwerking van persoonsgegevens moet de werkgever voldoen aan het voorzien-bij-wet-criterium en het proportionaliteitsvereiste. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen.

Medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangenafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

#### *Analyse*

De werkgever zal in de meeste gevallen de persoonsgegevens van haar werknemers verwerken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (grondslag voor verwerking van de persoonsgegevens). Uit het bovenstaande kan gedestilleerd worden dat volgens de geïnterviewden de

verwerking beperkt is tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring, functioneren en andere relevante informatie die van belang is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Gesteld kan worden dat de werkgevers alleen gegevens verwerken die noodzakelijk zijn in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (het proportionaliteitsvereiste).

Deze gegevens staan onder beheer van HRM of PZ, waarbij slechts de medewerkers van de HRM of PZ, de hr-manager, het hoofd PZ, de finance-manager of de directie toegang hebben tot de gegevens van de werknemer. Deze gegevens zijn slechts toegankelijk voor een beperkt aantal personen, op wie een geheimhoudingsplicht rust. Op grond van artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRMO en artikel 17 IVBPR moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. Uit het bovenstaande kan afgeleid worden dat een groot deel van de respondenten (90%) de persoonsgegevens trachten te beschermen middels beperkte toegang.

Bij het digitaliseren van het personeelsdossier ontbreken echter de nodige passende en organisatorische maatregelen. Slechts twee respondenten verklaarden dat ze de persoonsgegevens trachten te beschermen middels vergrendeling met een password of met *fire walls*. Dit betekent dat alleen deze werkgevers passende technische en organisatorische maatregelen treffen ter bescherming en beveiliging van de persoonsgegevens van de werknemer tegen onbevoegden. Bij het digitaliseren van het personeelsdossier dienen echter ook de overige werkgevers ervoor zorg te dragen dat de gegevens voldoende beveiligd zijn, vooral in gevallen waarin het personeelsinformatiesysteem gekoppeld is aan het internet.

Volgens de geïnterviewden worden slechts de resultaten van de medische keuring opgeslagen in het dossier en dan enkel in de vorm van geschikt of niet geschikt. Inhoudelijke informatie over de medische keuring blijft onder beheer van de arts. Op grond van de beschreven verklaringen in mijn onderzoek kan afgeleid worden dat de meeste werkgevers kennelijk op de hoogte zijn van de regel dat de medische gegevens onder beheer moeten blijven van de arts. Het enige wat opgeslagen wordt zijn de ziekteverzuimgegevens en de afschriften van keuringen in de vorm van geschikt of ongeschikt.

Drie respondenten slaan medische gegevens op van alle werknemers. Deze werkgevers maken mijns inziens ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemers ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 17 Grondwet. Medische gegevens mogen immers niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen is dit toegestaan. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid, en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangenafweging is in dit kader vereist. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist. De bedoelde werkgevers voldoen niet aan het vereiste van noodzakelijkheid. Deze werkgevers verwerken en slaan immers meer gegevens op dan die noodzakelijk zijn ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst.

#### *Inzagerecht werknemer*

Wat het inzagerecht betreft, hebben enkele respondenten als volgt geantwoord: *‘Aan de medewerker wordt desgewenst inzage in diens dossier verleend’*. Een andere respondent verklaarde dat *‘De werknemer via de hrm altijd toegang heeft tot zijn gegevens, inzagerecht en het recht om te kopiëren’*. 80% van de ondervraagde werkgevers gaf aan dat de werknemers alleen inzagerecht en het recht om te kopiëren hebben. Weer een andere respondent antwoordde in dit kader: *‘De mogelijkheid tot inzage bestaat. Het komt echter niet zo vaak voor dat een werknemer vraagt zijn dossier te mogen inkijken’*.

Andere respondenten verklaarden als volgt: *‘De werknemer kan inzage krijgen, dat is op zich geen probleem. Ter plekke samen met de hr manager kan inzage verschaft worden. Alleen heeft dit zich nooit eerder voorgedaan’*. *‘De werknemer heeft toegang tot zijn dossier. Er mag niets gelicht worden uit het dossier. Alleen inkijken’*. *‘Betreffende werknemer heeft altijd recht om zijn dossier in te kijken, maar dan onder begeleiding van de directie’*.

Vier (20%) van de twintig respondenten verklaarden dat de werknemers geen toegang hebben tot hun eigen dossier.

#### *Toetsingskader*

De werknemer heeft in beginsel recht op inzage ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM.

#### *Analyse*

Op grond van de antwoorden van de respondenten concludeer ik dat in de meeste ondernemingen de mogelijkheid tot inzage bestaat, doch dat de

werknemer hiervan geen gebruikmaakt. Opmerkelijk is dat aan de uitoefening van dit recht steeds een voorwaarde gesteld wordt, namelijk dat het dossier ter plekke in het bijzijn van de manager doorgenomen moet worden. Op zich is deze voorwaarde geen belemmering voor het kunnen uitoefenen van het inzagerecht. Het inzagerecht heeft immers tot doel om werknemers de mogelijkheid te geven om na te kunnen gaan welke gegevens, op welke wijze en door wie verwerkt worden. De verantwoordelijke functionaris, in deze de manager, kan de betreffende werknemer wegwijs maken bij het doornemen van zijn/haar dossier. Anderzijds is de aanwezigheid van de hrm-medewerker per definitie ook niet bezwaarlijk, als in de praktijk de werknemer in alle rust zijn dossier kan doorkijken. Of de werknemer in de praktijk daadwerkelijk inzage krijgt in alles, kan echter niet met zekerheid vastgesteld worden. In ieder geval heeft die aanwezigheid een legitiem doel, en wel dat het originele dossier in stand blijft.

Geen toegang tot het eigen dossier betekent dat de werknemers verbonden aan deze ondernemingen niet kunnen inzien en controleren welke gegevens opgeslagen worden in hun personeelsdossiers. Indien er onjuiste gegevens zijn opgeslagen, kunnen zij ook geen verzoek doen om het te corrigeren. Dus vanwege het ontbreken van het recht op inzage kunnen de werknemers zich niet verweren tegen onjuiste of incomplete gegevens in het personeelsdossier. Ook kunnen zij zich niet verzetten tegen bepaalde verwerkingen, bijvoorbeeld in gevallen waarbij privacygevoelige gegevens zijn verwerkt in het dossier. Het weigeren van de werkgever om werknemers inzage te verstrekken in hun personeelsdossier kan gekwalificeerd worden als onrechtmatig handelen van de werkgever, namelijk in strijd met artikel 11 AVRМ en artikel 17 IVBPR. Op grond van deze verdragsbepalingen heeft de werknemer recht op inzage. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt worden.

#### *Verstrekken gegevens aan derden*

Volgens de respondenten van de grote ondernemingen worden alleen aan de navolgende instanties gegevens van hun werknemers verstrekt:

- ✓ een lokale bank, wanneer de werknemer een hypotheek wil sluiten en de bank een bevestiging wil van de gegevens van de werknemer;
- ✓ een verzekeringsmaatschappij, bijvoorbeeld bij invaliditeit of bij het sluiten van een ongevalverzekering;
- ✓ het Algemeen Bureau voor de Statistiek (voor statistische doeleinden);

- ✓ de Dienst der Arbeidsinspectie, indien er inspectiebezoeken worden afgelegd door arbeidsinspecteurs;
- ✓ functionarissen van het Korps Politie Suriname, ingeval een politieoeneel onderzoek gaande is.

Volgens de respondenten worden aan de bovenstaande instanties niet zonder meer gegevens van hun werknemers verstrekt. Bij het verstrekken van gegevens aan de bank ligt meestal een verzoek van de werknemer ten grondslag, bijvoorbeeld indien hij of zij een lening wil sluiten. Indien er een strafrechtelijk onderzoek gaande is en de politie zich legitimeert, wordt informatie over een werknemer verstrekt. Volgens een bepaalde respondent is het beleid van de onderneming erop gericht dat er geen persoonlijke informatie over hun werknemers verstrekt wordt aan derden. Slechts in gevallen wanneer een politieoeneel onderzoek gaande is en de politie vraagt om medewerking, kan de informatie verstrekt worden of bedoelde persoon daar werkzaam is of niet. In het kader hiervan verklaarde een andere respondent dat op grond van een rechterlijk bevel aan de politie persoonsgegevens van de werknemer verstrekt kunnen worden.

Weer een andere respondent antwoordde: *‘Op basis van ethische codes van de onderneming kan aan de nieuwe werkgever informatie verstrekt worden. De informatie wordt onder zware geheimhouding verstrekt’*. Een andere respondent verklaarde het volgende: *‘Bij referentiecheck wordt er geen persoonlijke informatie verstrekt. Het heeft alleen betrekking op het functioneren van de werknemer en de reden van beëindiging van het dienstverband’*.

## Informatie aan politie

### Toetsingskader

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag, er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

### Analyse

In het licht van mijn toetsingskader vallen de volgende opmerkingen te maken over de antwoorden van de referenten. Uit mijn onderzoek blijkt dat de meeste werkgevers in mijn enquête verklaren dat ze informatie verstrekken aan het Korps Politie Suriname. Het is echter onduidelijk wat de grondslag is voor het verstrekken van de persoonsgegevens. Werkgevers moeten erop

bedacht zijn dat het enkel aantonen van een legitimatiebewijs door een politieagent de verstrekking van de persoonsgegevens niet rechtvaardigt. Van belang is dat de functionarissen ook vermelden op grond van welke regeling de werkgever de gegevens moet verstrekken (de grondslag); uit de onderliggende documenten moet dit blijken en deze documenten moeten eerst overlegd worden alvorens de werkgever overgaat tot het verstrekken van de gegevens. Voorts mogen geen gegevens verstrekt worden die een inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Ook moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid.

Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat werkgevers gemakkelijk gegevens verstrekken aan de politie. De wettelijke grondslag ontbreekt in bepaalde gevallen; zeker in de gevallen waarbij middels vertoning van een enkele legitimatie de werkgever overgaat tot het verstrekken van de gegevens.

## Referenties

### Toetsingskader

Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen, is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. Slechts die informatie mag ingewonnen worden die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

### Analyse

Ook als het om referenties gaat, moet de werkgever de nodige zorgvuldigheid in acht nemen. Alvorens de werkgever gegevens van de werknemer aan de nieuwe werkgever verstrekt, moet hij eerst toestemming vragen aan de werknemer. Verder mag de (oude) werkgever alleen die informatie verstrekken die direct verband houdt met de te vervullen functie en deze mag overigens geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Ook informatie over het functioneren van de werknemer behoort tot de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Een werkgever kan deze informatie niet zonder meer verstrekken aan de nieuwe werkgever. Indien zonder toestemming van de werknemer informatie verstrekt wordt aan de nieuwe werkgever, handelt de werkgever in strijd met het goedwerkgeverschap ex artikel 1614y BW en maakt hij inbreuk op de privacy van de werknemer ex artikel 17 Grondwet.



### 7.3.2 Beleid werkgevers in kleine ondernemingen

In deze paragraaf wordt een beeld geschetst van het beleid van werkgevers van de kleine ondernemingen in het district Paramaribo en Wanica. In totaal zijn 10 werkgevers in Paramaribo en 5 werkgevers in Wanica geïnterviewd.

#### Ruimtelijke privacy

##### *Cameratoezicht*

73% van de kleine ondernemingen is voorzien van cameratoezicht dat bestemd is voor de veiligheid van de werknemer en de klanten. In dit kader vermeldde een respondent dat *‘de camera’s zijn geplaatst om diefstal te voorkomen en ook om de prestaties van de werknemers hierdoor te bevorderen en aan te sturen. De werknemer is op de hoogte van de controle die op deze wijze uitgevoerd wordt’*. Een andere respondent verklaarde dat de camera’s bevestigd zijn ter bescherming van de werknemers en de klanten. Een respondent van het district Wanica verklaarde het volgende: *‘de camera’s zijn aangebracht ter beveiliging en ter monitoring van de werknemers’*.

Volgens de verklaringen van deze respondenten zijn de werknemers op de hoogte van het cameratoezicht.

In de overige 4 ondernemingen hebben de werkgevers geen camera’s geplaatst.

##### *Toetsingskader*

Bij gebruik van camera’s zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen.

##### *Analyse*

Uit de bovenstaande resultaten kan gedestilleerd worden dat een deel van de werkgevers beveiliging als gerechtvaardigde grondslag aanvoert om cameratoezicht te plaatsen, namelijk de beveiliging van werknemers, klanten en de bedrijfseigendommen. Hiermee wordt voldaan aan het criterium van legitiem doel. Uit de antwoorden van de respondenten blijkt dat ook voldaan is aan het kenbaarheidsvereiste. De werknemers zijn op de hoogte van het cameratoezicht. Niet alle camera’s voldoen echter aan de criteria van proportionaliteit en subsidiariteit. Werkgevers mogen geen camera’s

gebruiken ter controle van hun werknemers. Slechts in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld de begeleiding van een in hoge mate gecompliceerd productieproces, is een dergelijk toezicht aanvaardbaar. Op grond van het toetsingskader mag de werkgever gebruikmaken van cameratoezicht, indien dit noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd bedrijfsbelang (legitiem doel). Het plaatsen van camera’s met als doel het functioneren van de werknemers te beoordelen is in casu geen legitiem doel. Deze werkgevers maken hierdoor onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers. Arbeidsproductiviteit kan ook op minder ingrijpende manieren gecontroleerd worden. Er wordt daarom niet voldaan aan de eisen van legitiem doel, proportionaliteit en subsidiariteit.

##### *Bewaartermijn*

De respondenten van de kleine ondernemingen hebben aangaande de bewaartermijn verschillende verklaringen afgelegd: de opnames worden ongeveer 2-3 weken, 3 weken, 30 dagen of 1 maand bewaard. Een respondent uit het district Paramaribo reageerde als volgt: *‘De opnames worden bewaakt en opgeslagen. De duur van de opnames is echter onbekend’*. Een andere respondent verklaarde in dit kader het volgende: *‘Deze worden bewaakt en opgeslagen via het bedrijf Professional Private Security N.V. (PPS). De opslag van de opnames is niet beperkt’*.

##### *Toetsingskader*

Uit het noodzakelijkheids criterium volgt dat de camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is.

##### *Analyse*

Uit de bovenstaande antwoorden van de respondenten kan afgeleid worden dat in sommige ondernemingen camerabeelden langer bewaard worden dan noodzakelijk is, al is het maar omdat niet duidelijk is hoe lang ze bewaard worden. Het feit dat werkgevers wisselende bewaartermijnen hanteren, kan betekenen dat werkgevers de opnames langer bewaren dan noodzakelijk. Er wordt niet voldaan aan het noodzakelijkheids criterium, waardoor ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemers niet uitgesloten is. Anderzijds is het ook mogelijk dat het afgestemd wordt op de noodzaak in een specifiek geval. In die situaties is het langer bewaren van de camerabeelden gerechtvaardigd.

## **Communicatieve aspect van privacy**

### *Internetgedragscode*

100% van de geïnterviewde werkgevers vermeldt dat een internetgedragscode geen deel uitmaakt van hun beleid. 87% verklaarde dat de werknemers geen toegang hebben tot internet. Volgens deze respondenten is er geen toegang tot internet tijdens werktijd, omdat het niet van belang is voor de functie en er heel weinig gebruik wordt gemaakt van internet, bijvoorbeeld bij werkzaamheden die verricht worden in schoonmaakbedrijven, busbedrijven en kledingzaken.

Slechts twee respondenten verklaarden dat er wel toegang is tot internet. Werknemers mogen tijdens de pauze gebruikmaken van het internet, maar bepaalde sites zijn geblokkeerd.

### *Toetsingskader*

De werknemer heeft recht op privacy op de werkplek wat communicatiemiddelen in ruime zin betreft. De werkgever moet het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Voorts is een algeheel verbod van privégebruik van internet en e-mail niet mogelijk. Slechts onder bepaalde voorwaarden is de werkgever gerechtigd om inbreuk te maken op het 'communicatiegeheim' van de werknemer, namelijk als er een legitiem doel is, de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt.

De werkgever moet ervoor zorgdragen dat de werknemers op de hoogte zijn van de internetgedragscode en de werkgever moet de code consequent toepassen in de praktijk

### *Analyse*

Uit het bovenstaande leid ik af dat uit de aard van de functies binnen het overgrote deel van kleine ondernemingen werknemers geen toegang hebben tot internet. Ofschoon internet niet van belang is voor de functie, moet de werkgever een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Indien de werkgever tijdens werkuren geen privécontacten aanvaardt, maakt de werkgever ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer. Daarom moet de werkgever tijdens werkuren de ruimte bieden voor privécontacten, bijvoorbeeld tijdens de pauze middels gebruikmaking van hun smartphone.

In 13% van de kleine ondernemingen heeft de werknemer wel toegang tot internet. In de pauze wordt aan werknemers de ruimte geboden om privécontacten te hebben. Dit betekent dat deze werkgevers in bepaalde mate privécontacten tijdens werkuren aanvaarden.

Opmerkelijk is dat het hebben van een internetgedragscode geen deel uitmaakt van het beleid van kleine ondernemingen. Volgens deze respondenten (87%) maken ze geen gebruik van een internetgedragscode, omdat internet niet van belang is voor de functies en er wordt slechts in beperkte mate gebruikgemaakt van het internet.

## **Lichamelijke en geestelijke integriteit**

### *Aanstellingskeuring*

In 87% van de kleine ondernemingen hoeven de werknemers geen medische onderzoeken te ondergaan. Slechts twee respondenten vermeldden dat de werknemers jaarlijks een medisch onderzoek moeten ondergaan.

### *Toetsingskader*

Een aanstellingskeuring is alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bijzondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit ex artikel 11 AVR, artikel 17 IVBPR en 8 EVRM.

### *Analyse*

Uit de gesprekken is gebleken dat binnen de kleine ondernemingen de aanstellingskeuring geen probleem is, behalve wellicht bij de twee ondernemingen waar werknemers jaarlijks een medisch onderzoek moeten ondergaan. Bij deze twee bedrijven kan niet duidelijk afgeleid worden wat daarvoor de grondslag is.

### *Zwangerschapsonderzoek*

Binnen 100% van de ondervraagde ondernemingen worden geen zwangerschapsonderzoeken in de sollicitatiefase gedaan.

### *Alcohol- en drugsonderzoeken*

Volgens 87% van de respondenten van de kleine ondernemingen worden de werknemers niet onderworpen aan alcohol- of drugtesten. 13% verklaarde dat de werknemers jaarlijks alcohol- en drugsonderzoeken moeten ondergaan.

Volgens de respondenten van kleine ondernemingen maakt een alcohol- en drugspolicy die expliciet vermeldt wat het beleid is van de onderneming als het gaat over het gebruik van alcohol en drugs geen deel uit van hun bedrijfsvoering. Volgens de twee respondenten die jaarlijks alcohol- en drugsonderzoeken laten verrichten bij hun werknemers, is dit expliciet opgenomen in de bijbehorende arbeidsovereenkomst.

#### *Toetsingskader*

Er moet een grondslag zijn voor het testen van werknemers op alcohol/drugs. Er moet voldaan worden aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

#### *Analyse*

Op basis van de afgelegde verklaringen destilleer ik dat de alcohol- en drugsonderzoekingen slechts in beperkte mate deel uitmaken van de bedrijfsvoering van de kleine ondernemingen. Dergelijke onderzoekingen betekenen een extra financiële uitgave voor deze werkgevers en vaak genoeg is er een sterke roulatie van werknemers binnen kleine ondernemingen, waardoor werkgevers van kleine ondernemingen deze investeringen niet willen plegen in het personeel. In de situaties waarin wel getest wordt op alcohol/drugs is in casu de arbeidsovereenkomst de grondslag. Uit de verklaringen van de respondenten kan afgeleid worden dat er voldaan wordt aan het kenbaarheidsvereiste. Het mogen afnemen van de test is immers opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Zoals reeds vermeld moeten dergelijke onderzoeken daarnaast ook voldoen aan de eisen van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Nadere informatie of de testen voldoen aan deze vereisten, ontbreekt echter.

### **Informationele privacy**

#### *Verwerking en opslag persoonsgegevens werknemer*

Volgens de respondenten van de kleine ondernemingen worden de onderstaande persoonsgegevens van de werknemers opgeslagen in het personeelsdossier of de personeelsmap:

- ✓ kopie van het identiteitsbewijs zoals ID-kaart of rijbewijs;
- ✓ persoons- en contactgegevens van de werknemer;
- ✓ genoten opleiding;
- ✓ gegevens van de vorige werkgever;
- ✓ gegevens over ziekteverzuim.

Deze gegevens worden zowel digitaal als in hardcopy opgeslagen bij de directie van de onderneming. Volgens een respondent worden de gegevens handmatig verwerkt in een schrift of in een map. Slechts de directie of de manager heeft toegang tot de gegevens van de werknemer. Eén respondent van het district Paramaribo merkte op dat de digitale bestanden voorzien zijn van codes. Een respondent van het district Wanica verklaarde dat zijn bedrijf bij het digitaal opslaan van de gegevens gebruikmaakt van I-Cloud of Dropbox.

De medische gegevens van de werknemers worden niet binnen de onderneming opgeslagen, maar blijven onder beheer van de arts. Volgens twee respondenten van de kleine ondernemingen wordt slechts het resultaat in termen van geschikt of ongeschikt opgeslagen in het dossier.

#### *Toetsingskader*

Bij de verwerking van persoonsgegevens moet de werkgever voldoen aan het voorzien-bij-wet-criterium en het proportionaliteitsvereiste. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen.

Medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid, en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

#### *Analyse*

De werkgever zal in de meeste gevallen de persoonsgegevens van haar werknemers verwerken in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst (grondslag voor verwerking van de persoonsgegevens). Uit de antwoorden gegeven in mijn onderzoek blijkt dat er voldaan wordt aan het proportionaliteitsvereiste. De werkgevers van de kleine ondernemingen slaan slechts die gegevens op die noodzakelijk zijn in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Voorts hebben de respondenten vermeld dat er sprake is van beperkte toegang tot de persoonsgegevens van de werknemer, namelijk alleen bepaalde functionarissen hebben toegang tot deze gegevens, en wel directie of manager. Ingevolge artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel

8 EVRM moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. De werkgevers trachten middels de beperkte toegang de persoonsgegevens van de werknemers te beschermen.

Uit één verklaring van de werkgever blijkt dat deze de persoonsgegevens van de werknemers tracht te beschermen tegen onbevoegd gebruik door de digitale bestanden te vergrendelen met codes. Hoewel bij de overige werkgevers ook sprake is van digitale opslag en verwerking van persoonsgegevens, treffen deze werkgevers geen passende technische en organisatorische maatregelen. Bij de digitale verwerking vooral in Dropbox, moet de werkgever zich ervan vergewissen of deze wel veilig genoeg is. De werkgever kan de waarborging beter garanderen door het treffen van passende maatregelen, bijvoorbeeld door deze te vergrendelen met een wachtwoord en door gebruik te maken van gespecialiseerde servers.

Volgens de respondenten van de kleine ondernemingen worden ook gegevens over ziekteverzuim opgeslagen in het personeelsdossier van de werknemer. Deze ziekteverzuimregistratie heeft de werkgever nodig om aan zijn loondoorbetalingsverplichting te kunnen voldoen (legitiem doel). Op grond van voren aangehaalde bevindingen concludeer ik dat de werkgevers op de hoogte zijn van het feit dat medische gegevens niet verwerkt mogen worden in het personeelsdossier.

#### *Recht op inzage*

De meeste werknemers hebben geen toegang tot hun gegevens. 87% van de respondenten heeft dit verklaard. Hierbij verklaarde een geïnterviewde van het district Paramaribo het volgende: *‘De werknemer heeft geen toegang hiertoe, omdat men dan hierbij onnodige aanpassingen kan plegen’*.

Volgens een respondent van het district Wanica gaat het niet om bijzondere gegevens, dus heeft de werknemer geen toegang tot zijn eigen gegevens. De behoefte daartoe bestaat immers in de praktijk niet.

Twee van de vijftien respondenten verklaarden dat de werknemer toegang heeft tot hun eigen gegevens. De werknemer moet ze zelf opvragen, waarbij in het bijzijn van de leidinggevende betrokkene het dossier kan doornemen.

#### *Toetsingskader*

De werknemer heeft in beginsel recht op inzage ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM.

#### *Analyse*

Uit de bovengenoemde antwoorden blijkt dat een groot deel van de werknemers werkzaam in de kleine ondernemingen geen recht op inzage heeft. Geen toegang tot eigen dossier betekent dat de werknemers verbonden aan deze ondernemingen niet kunnen inzien en controleren welke gegevens opgeslagen worden in hun personeelsdossiers. Indien er onjuiste gegevens zijn opgeslagen kunnen zij ook geen verzoek doen om ze te corrigeren. Dus vanwege het ontbreken van het recht op inzage kunnen de werknemers zich niet verweren tegen onjuiste of incomplete gegevens in het personeelsdossier. Ook kunnen zij zich niet verzetten tegen bepaalde verwerkingen, bijvoorbeeld in gevallen waarbij privacygevoelige gegevens zijn verwerkt in het dossier. Het weigeren van de werkgevers om werknemers inzage te verstrekken in hun personeelsdossier kan gekwalificeerd worden als onrechtmatig handelen van de werkgever, namelijk in strijd met artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ. Op grond van deze verdragsbepalingen heeft de werknemer het recht op inzage in de over hem opgeslagen gegevens bij de werkgever. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt worden en dan moet voldaan worden aan de criteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

13% van de werkgevers verleent wel het inzagerecht aan de werknemer. Net als bij de grote ondernemingen wordt binnen de kleine onderneming aan de uitoefening van het inzagerecht dezelfde voorwaarde gesteld, namelijk in het bijzijn van de manager of directie. Volgens de respondenten moeten de werknemers in het bijzijn van de directie of manager hun dossier doornemen, omdat de kans bestaat dat de werknemer zonder supervisie aanpassingen kan plegen in het document.

Op zich is deze voorwaarde geen belemmering voor het kunnen uitoefenen van het inzagerecht. Het inzagerecht heeft immers tot doel om werknemers de mogelijkheid te geven om na te kunnen gaan welke gegevens, op welke wijze en door wie verwerkt worden. De verantwoordelijke functionaris, in deze de manager, kan betreffende werknemer wegwijzen bij het doornemen van zijn/haar dossier. Anderszins is de aanwezigheid van de hr-medewerker niet bezwaarlijk als in de praktijk de werknemer in alle rust zijn dossier kan doorkijken. Of de werknemer in de praktijk daadwerkelijk

inzage krijgt in alles, kan echter niet met zekerheid vastgesteld worden. In ieder geval is er sprake van een legitiem doel: dat de werkgever wil dat het originele dossier in stand blijft.

#### *Verstrekken gegevens aan derden*

Tijdens de gesprekken is gebleken dat de meeste ondernemingen (ongeveer 87%) gegevens van de werknemers slechts aan bepaalde instanties verstrekken, bijvoorbeeld *verzekeringsmaatschappijen, lokale banken, het Korps Politie Suriname en het Ministerie van Arbeid*. Een respondent antwoordde als volgt: *‘De verzekeringsmaatschappijen hebben de informatie nodig voor de SOR- (Surinaamse Ongevallen Regeling) verzekering of de basisziektekostenverzekering. Indien nodig, wordt ook aan de afdeling Arbeidsinspectie van het Ministerie van Arbeid informatie verstrekt’*.

Een andere respondent verklaarde het volgende: *‘Daarnaast worden er ook gegevens verstrekt aan bankinstellingen en het Korps Politie Suriname, indien de werknemer een hypotheek wil sluiten of wanneer een politieel onderzoek gaande is’*.

#### *Toetsingskader*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag, er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

#### *Analyse*

Uit mijn onderzoek blijkt dat de meeste werkgevers informatie verstrekken aan het Korps Politie Suriname. Het is echter onduidelijk wat de grondslag is voor het verstrekken van de persoonsgegevens. Werkgevers moeten er echter wel op bedacht zijn dat enkel legitimatie door de agenten de verstrekking van de persoonsgegevens niet rechtvaardigt. Van belang is dat de functionarissen ook vermelden op grond van welke regeling de werkgever de gegevens moet verstrekken (de grondslag); uit de onderliggende documenten moet dit blijken en deze documenten moeten eerst overlegd worden, alvorens de werkgever overgaat tot het verstrekken van de gegevens. Voorts mogen geen gegevens verstrekt worden die een inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid.

## 7.4 Visie vakvereniging

Om de betrouwbaarheid van de verzamelde gegevens te kunnen vergroten heb ik de resultaten voorgelegd aan de vakbeweging, bij deze de vakbondsleiders van P.W.O en SIVIS, resp. de heren A. Zunder<sup>597</sup> en R. Haverkamp<sup>598</sup>. In deze paragraaf zijn de bevindingen afkomstig uit de vraaggesprekken met deze vakbondsleiders uiteengezet.

### **Ruimtelijke privacy**

#### *Cameratoezicht en bewaartermijnen*

Beide vakbondsleiders zijn van oordeel dat de werkgevers een gerechtvaardigd belang hebben om camera's te plaatsen op de werkvloer. Het gaat om de bescherming van de bedrijfseigendommen en de werknemers.

Wat de bewaartermijnen betreft, zijn de meningen verdeeld. De ene vakbondsleider vindt dat de werkgevers er belang bij hebben om de videobeelden voor een lange periode te bewaren. In situaties van diefstal of fraude kunnen altijd de beelden terug bekeken worden. De andere vakbondsleider vindt dat uniforme bewaartermijnen gehanteerd moeten worden. Middels regelgeving zou dit gereguleerd kunnen worden, zodat persoonsgegevens van werknemers niet oneindig opgeslagen worden en deel uitmaken van beeldmateriaal.

### **Communicatief aspect van privacy**

#### *Toegang tot internet*

Volgens beide vakbondsleiders wordt in bepaalde ondernemingen het privégebruik van internet volledig verboden, omdat (jonge) werknemers meer dan de helft van de tijd bezig zijn met social media. Dat is volgens hen de achterliggende gedachte. Het privégebruik zou wel toegestaan moeten worden tijdens de schafturen. Binnen de kleine ondernemingen komt dit niet voor, omdat de behoefte daartoe niet bestaat.

Hoewel het internetgebruik gereguleerd wordt op de werkplek, zijn er wel mogelijkheden aanwezig op basis waarvan werknemers toegang (kunnen) hebben tot internet voor privédoeleinden, namelijk door gebruikmaking van mobiele data op smartphone.

597 Persoonlijk gesprek met de heer A. Zunder, Voorzitter van P.W.O. d.d. 20 april 2018.

598 Persoonlijk gesprek met de heer R. Haverkamp, gewezen directeur van SIVIS d.d. 18 april 2018.

## **Informationele privacy**

### *Opslag en verwerking persoonsgegevens*

Beide vakbondsleiders vinden dat in de praktijk de persoonsgegevens van de werknemers op een zorgvuldige manier opgeslagen worden. De werkgevers trachten het confidentieel karakter te waarborgen door de toegang tot de gegevens te beperken. Zo worden in de praktijk persoonsgegevens vergrendeld met een wachtwoord. In sommige gevallen heeft zelfs de directie geen toegang tot de gegevens. Er zijn echter ook gevallen geweest waarbij gevoelige persoonsgegevens van de werknemers zonder medeweten van de werknemers gedeeld zijn met derden. Deze werknemers belast met de opslag en verwerking van de persoonsgegevens hebben in deze hun geheimhoudingsplicht geschonden.

In het algemeen worden slechts noodzakelijke gegevens van de werknemers opgeslagen. Binnen de grote ondernemingen worden meer gegevens van de werknemers opgeslagen dan in vergelijking tot de kleine ondernemingen. De grote ondernemingen hebben vaak een hrm-afdeling of een afdeling personeelszaken, terwijl dergelijke afdelingen ontbreken in de kleine ondernemingen. De gegevens blijven onder beheer van de directie. Binnen de grote ondernemingen is er sprake van loopbaanontwikkelingen; ze zijn professioneler bezig. De grote bedrijven zijn voorlopers als het de bescherming van data van de werknemers betreft, want ze verzamelen meer gegevens. Volgens een van de vakbondsleiders blijkt in de kleine ondernemingen ook geen sprake te zijn van functiebeoordelingsgesprekken.

Wat de opslag van medische gegevens aangaat, is de vakbeweging van oordeel dat deze onder beheer moet blijven van de arts. De werkgever heeft er echter in bepaalde gevallen belang bij om te weten wat de medische toestand is van de werknemer. Zeker in gevallen van overmatig ziekteverzuim moet de werkgever weten wat de achtergrond daarvan is, of wanneer op de werkplek rekening gehouden moet worden met de werknemer. In deze specifieke gevallen kunnen medische gegevens opgeslagen worden, maar de toegang moet zeer beperkt zijn. In overige gevallen moet het medisch dossier onder beheer blijven van de arts en niet op de hrm- of personeelsafdeling. Het is niet gebruikelijk dat medische gegevens in de bedrijven worden opgeslagen. Mocht de noodzaak daarvoor bestaan, dan moeten deze cruciale gegevens zeer beperkt toegankelijk zijn.

## **Lichamelijke en geestelijke integriteit**

### *Zwangerschapsonderzoeken*

De vakbeweging vindt dat het niet onrechtvaardig is dat werknemers een zwangerschapsonderzoek bij de indiensttreding moeten ondergaan. Zulks kan eventueel van belang zijn voor de functie-uitoefening en de ziektekostenverzekering.

### *Alcohol- en drugsonderzoek*

Met betrekking tot alcohol- en drugsonderzoeken is de vakbeweging van oordeel dat de alcohol- en drugsonderzoeken in het kader van de waarborging van de veiligheid uitgevoerd moeten worden, ongeacht de functie. De vakbeweging is van oordeel dat zulks van belang is in het kader van:

- waarborging van het productieproces;
- waarborging van de veiligheid van andere medewerkers en derden;
- beschermen van het imago van de onderneming.

De nodige discretie moet men hierbij wel in acht nemen.

Volgens de vakbeweging komen in de kleine ondernemingen dergelijke onderzoeken nauwelijks voor, omdat zij die investeringen niet willen doen vanwege het financieel plaatje. Voorts is zulks voor hen niet haalbaar, omdat zij een sterke roulatie hebben van werknemers.

## **Informationele privacy**

### *Inzagerecht*

Wat het inzagerecht betreft, is de vakbeweging van oordeel dat de werknemers altijd toegang moeten hebben tot hun eigen data. De voorwaarde dat het dossier in het bijzijn van de verantwoordelijke functionaris wordt doorgenomen, is naar hun mening wel redelijk en billijk. De opgeslagen gegevens moeten ook beschermd worden tegen ontoelaatbare handelingen tijdens de werknemer. Dat in de meeste kleine ondernemingen dit recht niet wordt toegekend aan de werknemers, is gelegen in het feit dat deze ondernemingen niet voorzien zijn van een personeelsadministratie. Verder hebben kleine ondernemingen een behoorlijke roulatie van werknemers. Een afdeling speciaal belast met de personeelsaangelegenheden is een extra belasting voor kleine ondernemingen.

### *Verstrekken persoonsgegevens aan derden*

Volgens de vakbeweging mogen werkgevers niet zonder meer persoonsgegevens van de werknemers verstrekken aan derden. De werkgevers moeten bij het verstrekken van gegevens aan derden eerst de formele stukken bekijken.

ken, om zodoende de grondslag te kunnen verifiëren. In bepaalde gevallen wordt de toestemming voor verstrekking van persoonsgegevens niet aan de werknemer gevraagd. In de praktijk zijn er gevallen geweest waarbij zonder medeweten van de werknemer informatie is verstrekt aan de referent.

### **Conclusie**

Uit de antwoorden blijkt dat de vakbeweging in bepaalde gevallen meer inbreuken toelaatbaar acht, dan zelfs de werkgevers volgens hun verklaringen. Zo blijkt dat ze ondersteunen dat in de grote ondernemingen meer persoonsgegevens van de werknemers opgeslagen worden dan in de kleine ondernemingen. De beperkte opslag van medische gegevens, te weten ziekteverzuimgegevens en keuringsresultaten in termen van geschikt of ongeschikt, is ook bevestigd door de vakbeweging. Het in bepaalde gevallen naar willekeur onderwerpen van werknemers aan zwangerschaps-, alcohol- en drugsonderzoekingen wijzen ze ook niet af. De vakbeweging stemt ook in met het verbod op privégebruik van internet en de verschillende bewaartermijnen van video-opnames.

Opmerkelijk is dat de vakbeweging soms meer begrip heeft voor het beleid van de werkgever dan de belangen van de werknemers. Het geheel gaat ten koste van de rechten van de werknemers, in het bijzonder het recht op privacy. Zo worden zwangerschaps-, alcohol- en drugsonderzoeken toelaatbaar geacht, terwijl niet voldaan wordt aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Het in bepaalde gevallen verwerken en opslaan van medische gegevens van werknemers zonder enige noodzaak betekent ook een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers. Er wordt immers niet voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Ook de opvatting over het langer bewaren van de video-opnames en het verbod op privégebruik van internet tijdens werkuren impliceert een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemer. Het toetsingskader waaraan voldaan moet worden voor een gerechtvaardigd inbreuk op de privacy van de werknemer, komt sporadisch aan de orde.

## **7.5 Conclusies**

De meeste grote en kleine ondernemingen zijn voorzien van cameratoezicht. Volgens de werkgevers zijn deze camera's bedoeld ter beveiliging van bedrijfseigendommen en werknemers. De werknemers zijn ook op de hoogte van de beveiligingscamera's. De werkgevers moeten echter reke-

ning houden met de privacy van de werknemer en deze afwegen tegen zijn belangen; uit de antwoorden blijkt niet dat steeds onderzocht is of er minder ingrijpende manieren zijn om de belangen te behartigen. Bepaalde werkgevers handelen in strijd met het toetsingskader door het functioneren van werknemers te monitoren met camera's. Ook door overal camera's te plaatsen binnen de onderneming wordt er onevenredig inbreuk gemaakt op de privacy van de werknemer. De werkgevers moeten daarom steeds letten op de duur van het cameratoezicht, de plaats, het aantal camera's dat wordt opgehangen alsmede het aantal personen dat toegang heeft tot de camera-beelden.

Bij de bewaartermijn van de videobeelden kunnen enige kanttekeningen geplaatst worden, omdat in de ondernemingen verschillende termijnen gehanteerd worden. Binnen de kleine en grote ondernemingen hanteren de werkgevers bewaartermijnen van twee weken tot onbeperkt. Camerabeelden mogen echter niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is. In het kader van rechtszekerheid is het noodzakelijk dat de beelden niet lang bewaard worden; slechts in gevallen van noodzaak zou zulks mogelijk zijn.

Ook de internetgedragscode behoort tot het werkgeversbeleid, waarbij de werknemers op de hoogte zijn van de beperkte toegang tot internet en op welke manier het internet tijdens werkuren gebruikt moet worden. De toegang tot bepaalde sites wordt onmogelijk gemaakt, hetzij social sites of foute sites. Bij het reguleren van het internetgebruik moeten de werkgevers echter wel een zekere mate van privégebruik toestaan. Opmerkelijk is dat bepaalde werkgevers die mogelijkheid niet bieden aan de werknemers. Het privégebruik wordt in zijn geheel verboden. Dat betekent ook een ongeachtvaardigde inbreuk op het recht op privacy van de werknemers.

Uit de gesprekken is gebleken dat alle werknemers een medische keuring moeten ondergaan, ongeacht of dit wel of niet noodzakelijk is voor de functie. Dat alle werknemers bij de indiensttreding een medisch onderzoek moeten ondergaan, betekent een onevenredige inbreuk op hun recht op privacy. Deze werkgevers handelen dus in strijd met het toetsingskader. Ook door het onderwerpen van werknemers aan een zwangerschapsonderzoek wordt er ongeachtvaardigde inbreuk gemaakt op het recht op privacy van de werknemer. Alcohol- en drugspolicy's maken alleen deel uit van het beleid van de werkgever van grote ondernemingen. De regels c.q. voorwaarden worden op verschillende manieren bekendgemaakt aan de werknemers, zodat deze op de hoogte zijn van het betreffende beleid van de werkgever.

Niet alle testen op alcohol/drugs voldoen echter aan de vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit. Dat alle werknemers *'desgewenst'* aan deze test blootgesteld kunnen worden, betekent mijns inziens een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers. De werkgevers nemen een te ruime vrijheid om naar willekeur alcohol- en drugsonderzoeken te verrichten.

De wijze waarop persoonsgegevens van werknemers in grote en kleine ondernemingen opgeslagen en verwerkt worden, is min of meer identiek. Er zijn personeelsadministraties, verzamelingen van personeelsdossiers en geautomatiseerde opslag van persoonsgegevens. Gebleken is dat het klassieke personeelsdossier veelvuldig voorkomt in de praktijk. In bepaalde gevallen komt het voor in combinatie met een geautomatiseerde personeelsadministratie. Het personeelsdossier bevat uiteenlopende documenten, variërend van een exemplaar van de arbeidsovereenkomst, de interne en externe correspondenties met de werknemer, etc. In het geautomatiseerde bestand worden bijvoorbeeld de NAW-gegevens, duur van het dienstverband, salaris, etc. opgeslagen.

Op basis van de informatie van de respondenten kan geconcludeerd worden dat binnen de meeste ondernemingen slechts die gegevens van werknemers opgeslagen worden die noodzakelijk zijn ter uitvoering van de arbeidsovereenkomst. In sommige ondernemingen – kleinere – worden echter meer gegevens opgeslagen dan die noodzakelijk zijn, namelijk de medische gegevens van alle werknemers. Dit betekent een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers. Ook al zijn deze gegevens alleen toegankelijk voor de leidinggevende, de hr-manager, hoofd PZ, pz-medewerkers of de hr-medewerkers, dan is deze inbreuk nog steeds te vergaand. Door de toegang tot de gegevens te beperken tracht de werkgever de persoonsgegevens te beschermen. Bij de geautomatiseerde verwerking proberen bepaalde werkgevers de waarborging te garanderen door deze te vergrendelen met een wachtwoord. Het is echter de vraag of alle digitale systemen voldoende beveiligd zijn, bijvoorbeeld wanneer ze in Dropbox opgenomen zijn.

Verder is gebleken dat binnen de meeste grote ondernemingen de werkgevers zich er wel degelijk van bewust zijn dat medische gegevens niet opgeslagen mogen worden in het personeelsdossier. Deze gegevens blijven daarom onder beheer van de medicus. Slechts het resultaat van afkeuring of goedkeuring wordt opgeslagen in het dossier van de werknemer en de medische attesten.

De meeste werkgevers hebben vermeld dat de werknemers het recht op inzage hebben en de mogelijkheid om documenten te kopiëren. Het recht op inzage blijkt een onbekend fenomeen te zijn bij de werknemers. Vanwege deze onbekendheid maken werknemers geen gebruik van dit recht. De mogelijkheid van inzage bestaat in bepaalde ondernemingen wel, maar werknemers maken er geen gebruik van. Het belang van dit recht moet daarom duidelijk gemaakt worden aan de werknemers. Voorts hebben de meeste werkgevers verklaard dat dit recht alleen in het bijzijn van de manager of leidinggevende uitgeoefend mag worden. Bij bepaalde ondernemingen hebben de werknemers het inzagerecht niet, terwijl de werknemer te allen tijden inzage moet krijgen in zijn eigen data. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht (deels) beperkt worden. Daarnaast wordt steeds bij het inzagerecht alleen het recht om te kopiëren aan de werknemer toegekend, terwijl de werknemer ook het recht op correctie en van verzet heeft.

Gegevens van de werknemer worden niet zonder meer aan derden verstrekt. Slechts aan bepaalde instanties worden er gegevens verstrekt. Het betreft in deze instanties als banken, verzekeringsmaatschappijen, de Arbeidsinspectie of het Korps Politie Suriname. Bepaalde werkgevers hebben uitdrukkelijk verklaard dat slechts beperkte informatie verstrekt wordt aan de hier genoemde instanties. Naar mijn mening moeten ook de overige werkgevers de nodige zorgvuldigheid betrachten bij de verstrekking van persoonsgegevens.

De instanties die gegevens vragen, moeten duidelijk de grondslag voor het opvragen van de gegevens vermelden aan de werkgever. De werkgever moet op zijn beurt slechts die gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn en die niet onevenredig inbreuk maken op de privacy van de werknemer. Voorts kunnen in sommige gevallen alleen op verzoek van en met toestemming van de werknemer gegevens verstrekt worden aan derden. Aan deze voorwaarde lijkt niet altijd voldaan te zijn, volgens de antwoorden verkregen uit mijn onderzoek.

Kortom: uit het verrichte veldonderzoek kan enerzijds geconcludeerd worden dat de werkgevers in zekere mate het recht op privacy van de werknemer trachten te waarborgen door vergrendeling van digitale gegevens middels een wachtwoord, door verscaffing van beperkte toegang tot personeelsdossiers en het opleggen van de geheimhoudingsplicht op functionarissen belast met de verwerking. Het recht op privacy wordt ook gewaarborgd door slechts ziekteverzuimgegevens en medische keuringsresultaten



in termen van geschikt of ongeschikt als te zijn ‘medische gegevens’ van de werknemers te verwerken in het personeelsdossier. Ook de alcohol- en drugspolicy’s en de internetgedragscode kunnen aangemerkt worden als nuttige hulpmiddelen om de privacy van de werknemers te waarborgen. De werkgevers zorgen ervoor dat de werknemers op de hoogte zijn van de gedragscodes, wat natuurlijk van eminent belang is.

Anderzijds is er ook sprake van ongeoorloofde inbreuk op de privacy van de werknemer als alle werknemers bij de indiensttreding een medisch onderzoek moeten ondergaan. In bepaalde gevallen maakt zwangerschapsonderzoek deel uit van deze keuring. Het vragen naar zwangerschap tijdens de sollicitatiefase is op zich al een verboden vraag, dus het ondergaan van een zwangerschapsonderzoek gaat wel heel erg ver. Ook maken de werkgevers onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemer door uitslagen van medische onderzoeken te verwerken en op te slaan in het dossier. Er is eveneens sprake van ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer, doordat alle werknemers desgewenst aan een alcohol- of drugsonderzoek onderworpen kunnen worden en doordat at random testen afgenomen kunnen worden ongeacht of er sprake is van concreet vermoeden of niet.

Uit het verrichte onderzoek blijkt dat de internetgedragscodes en alcohol- en drugspolicy’s geen deel uitmaken van de bedrijfsvoering van de kleine ondernemingen, terwijl dit wel het geval is bij de grote ondernemingen. Ook de medische onderzoeken (aanstellingskeuring, zwangerschapsonderzoek, alcohol- en drugsonderzoek) maken slechts in zeer beperkte mate deel uit van het beleid van de kleine ondernemingen. In de grote ondernemingen worden aanzienlijk meer persoonsgegevens van de werknemers opgeslagen dan de kleine ondernemingen. Binnen de grote ondernemingen zijn speciale afdelingen belast met de opslag en verwerking van de gegevens, terwijl dergelijke afdelingen ontbreken in de kleine ondernemingen en de persoonsgegevens blijven onder beheer van de leidinggevende of directie.

Uit de vraaggesprekken met de vakbondsleiders blijkt dat zij in bepaalde gevallen meer inbreuken toelaatbaar achten dan zelfs de werkgevers, en wel het naar willekeur onderwerpen van werknemers aan medische onderzoeken (zwangerschapsonderzoek, alcohol- en drugsonderzoeken), het zonder noodzaak opslaan van medische gegevens, het zonder meer langer bewaren van camerabeelden en het verbieden van privégebruik van inter-

net. Opvallend is dat de vakbeweging soms meer begrip heeft voor het beleid van de werkgever dan de belangen van de werknemers. Het toetsingskader waaraan voldaan moet worden voor een gerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer, komt sporadisch aan de orde.

Opgemerkt moge worden dat de data zoals die verwerkt is in dit hoofdstuk strikt op basis van de verklaringen van de respondenten is geschied. Het geschetste beeld kan wellicht verschillen met de praktijk en hoeft derhalve nog niet de praktijk te zijn. Uit wat respondenten verklaard hebben, blijkt echter dat er nogal wat verschillen zijn met het toetsingskader en dat ook de vakbeweging volgens haar opmerkingen dit niet helemaal voor ogen heeft. Het geschetste beeld bevat in ieder geval voldoende redenen om de regelingen in een wet of wetten op te nemen, om er goede voorlichting over te geven en om deze te laten handhaven door een onafhankelijke autoriteit.

## **Hoofdstuk 8 Conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens in Suriname**

### **8.1 Inleiding**

In augustus 2017 is de Wet Elektronisch Rechtsverkeer<sup>599</sup> aangenomen door het parlement.<sup>600</sup> Tijdens de behandeling is gebleken dat er behoefte is aan de bescherming van persoonsgegevens. Er zijn namelijk veel klachten vanuit de samenleving over de verspreiding van gevoelige informatie en foto's via onlineplatformen en ook op het gebied van internationaal zaken doen is een dergelijke wet noodzakelijk. Daarom is het Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme in dit kader gestart met de wetgeving betreffende bescherming persoonsgegevens.<sup>601</sup> Volgens Chin-A-Lin, juridisch beleidsadviseur van het Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme, wordt met de ontwikkelingen in de technologie de noodzaak voor bescherming van persoonsgegevens steeds vaker onderkend, omdat door de globalisering informatie steeds sneller moet. Het ontbreken van wetgeving voor de bescherming van persoonsgegevens kan een beperking vormen voor buitenlandse bedrijven die de afwerking van cliëntgegevens willen outsourcen naar Suriname. Vaak geldt in de landen waar die bedrijven gevestigd zijn scherpe regelgeving over de bescherming van persoonsgegevens. Wetgeving op dit stuk is daarom noodzakelijk.<sup>602</sup> Opgemerkt moge worden dat privacy in de arbeidsverhouding geen aparte doelstelling is geweest bij de voorbereiding van het conceptwetsvoorstel.

Het Ministerie van Handel, Industrie en Toerisme heeft in maart 2018 stappen ondernomen om wetgeving te concipiëren die persoonsgegevens digitaal moet beschermen in Suriname. Paulo Balboni,<sup>603</sup> ICT-, privacy- en da-

599 Wet Elektronisch Rechtsverkeer S.B. 2017 no. 86.

600 Een van de belangrijke dragers en ondersteuners van deze wet is het bedrijfsleven. De parlementaire commissie heeft naast het bedrijfsleven met nog meer dan 10 maatschappelijke organisaties en instanties overleg gepleegd en hearings gehouden over de wet. Naast deze wet moeten de wetten 'bescherming persoonsgegevens, betalingsverkeer en cybercrime nog worden geformuleerd en aangeboden aan het parlement. (<http://unitednews.sr/news/elektronisch-handel-en-rechtsverkeer-nu-wettelijk-geregeld/> geraadpleegd d.d. 15 februari 2019)

601 <https://gfcnieuws.com/hit-start-met-wetgeving-over-bescherming-persoonsgegevens/> geraadpleegd d.d. 15 februari 2019.

602 [http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm\\_source=www.hetnieuws.in&utm\\_medium=website&utm\\_content=geraadpleegd](http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm_source=www.hetnieuws.in&utm_medium=website&utm_content=geraadpleegd) d.d. 15 december 2018.

603 Paulo Balboni is Top-tier ICT-, privacy- en gegevensbeschermingsadvocaat en oprichtende partner van ICT Legal Consulting, Hoogleraar privacy, cyberveiligheid en IT-contractenrecht bij het

tabeschermingsadvocaat, is als buitenlandse consultant aangetrokken voor dit project. De tekst van het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens is zowel in het Engels als in het Nederlands; hierna zal ik het het conceptwetsvoorstel noemen. Deze wetgeving beoogt onder andere het investerings- en ondernemingsklimaat in Suriname te verbeteren.<sup>604</sup> Volgens Balboni is deze wet om twee redenen belangrijk. Ten eerste gaat het om het beschermen van persoonlijke data voor alle Surinaamse burgers. Ten tweede wordt met het creëren van deze wetgeving ook invulling gegeven aan het beschermen en het mogelijk maken van digitale economische data op het informatief niveau.<sup>605</sup> Balboni heeft het conceptwetsvoorstel afgerond en verschillende trainingen verzorgd. Voor de training is een train-de-trainersaanpak gekozen, zodat de trainees op hun beurt de opgedane kennis kunnen overdragen aan anderen. De groep trainees bestond uit vertegenwoordigers van alle relevante stakeholders.<sup>606</sup>

Met de komst van de Avg in Nederland hebben bepaalde Surinaamse bedrijven, anticiperend op de nieuwe wetgeving, hun beschermingsbeleid inzake persoonsgegevens aangescherpt.<sup>607</sup> Hieruit blijkt dat deze bedrijven openstaan voor de nieuwe wet.

In het kader van mijn onderzoek acht ik het noodzakelijk om na te gaan welke toegevoegde waarde dit conceptwetsvoorstel heeft voor de arbeidsverhouding, in het bijzonder welke privacybescherming deze wet aan de werknemer biedt. Dit hoofdstuk behelst de bespreking van het conceptwetsvoorstel, waarbij in het bijzonder aandacht besteed wordt aan de waarborging van de privacy van de werknemer door het conceptwetsvoorstel.

### **8.2. Conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens toegepast in arbeidsverhouding**

Het conceptwetsvoorstel bevat regels betreffende de bescherming van elke

Europees Centrum voor Privacy en Cybersecurity binnen de Maastricht University, Faculty of Law, voorzitter van de Europese privacyvereniging.

604 [http://www.dna.sr/media/189135/Beknopt\\_Verslag\\_Cie\\_164\\_\\_Vaste\\_Cie\\_HI\\_T\\_en\\_\\_Vaste\\_Cie\\_JusPol.pdf](http://www.dna.sr/media/189135/Beknopt_Verslag_Cie_164__Vaste_Cie_HI_T_en__Vaste_Cie_JusPol.pdf) geraadpleegd d.d. 20 februari 2019.

605 [http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm\\_source=www.hetnieuws.in&utm\\_medium=website&utm\\_content=geraadpleegd](http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm_source=www.hetnieuws.in&utm_medium=website&utm_content=geraadpleegd) d.d. 15 december 2018.

606 <https://gfcnieuws.com/hit-start-met-wetgeving-over-bescherming-persoonsgegevens/> geraadpleegd d.d. 15 februari 2018.

607 <http://unitednews.sr/news/impact-eu-wet-gdpr-op-surinaams-bedrijfsleven/> geraadpleegd d.d. 15 februari 2019.

natuurlijke persoon wat de verwerking van persoonsgegevens en regels betreffende het vrije verkeer van persoonsgegevens aangaat, in overeenstemming met internationale normen. Deze wet draagt bij tot de bescherming van de fundamentele rechten en vrijheden van natuurlijke personen – in het bijzonder het recht op bescherming van persoonsgegevens en het recht op privacy, zoals verankerd in artikel 17 van de Grondwet. Het doel van de wet is om een wettelijk kader te bieden ter ondersteuning van de ontwikkeling van cultuur en de praktijk van privacy en gegevensbescherming door:<sup>608</sup>

- ✓ bevordering van een verantwoorde en transparante verwerking van persoonsgegevens;
- ✓ definiëring van algemene principes volgens welke persoonsgegevens moeten worden verwerkt, en relevante taken en verplichtingen uiteenzetten waaraan moet worden voldaan bij de verwerking van persoonsgegevens;
- ✓ het opzetten van een administratief kader om te zorgen voor transparant toezicht en onpartijdige geschillenbeslechting wat de bescherming van persoonsgegevens door zowel de publieke als de private sector zal versterken.

In de MvT<sup>609</sup> zijn acht *core* beginselen inzake de bescherming van persoonsgegevens uitgewerkt, die voortvloeien uit internationale verdragen, richtlijnen en regionale wet- en regelgeving op het gebied van de bescherming van persoonsgegevens. De MvT kan als leidraad gehanteerd worden bij de verdere uitwerking en verfijning van het eerste ontwerp van de Surinaamse Bescherming Privacy en Persoonsgegevenswet.<sup>610</sup>

Onder het begrip ‘verwerkingsverantwoordelijke’ wordt verstaan: een natuurlijke persoon of een rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of andere instelling die, alleen of samen met andere(n), het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens bepaalt. Dit betekent dat dit conceptwetsvoorstel ook van toepassing is op bedrijven, dus ook private werkgevers.

### ***Territoriale reikwijdte***

In artikel 3 conceptwetsvoorstel is het territoriaal toepassingsgebied geregeld. In lid 1 van voornoemd artikel is onder andere opgenomen dat de

<sup>608</sup> Lezing Balboni d.d. 11 maart 2018.

<sup>609</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 43-44.

<sup>610</sup> Explanatory Memorandum for stakeholders on the international data protection principles 15 oktober 2017.

wet van toepassing is op de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de activiteiten van een vestiging van een verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker in Suriname, ongeacht of de verwerking plaatsvindt in Suriname. Het conceptwetsvoorstel is eveneens van toepassing indien er verwerking plaatsvindt van persoonsgegevens van betrokkenen die zich bevinden in Suriname door een verwerkingsverantwoordelijke of een verwerker die niet is gevestigd in Suriname. Dit betekent dat de verwerkingsverantwoordelijke en verwerkers die buiten Suriname gevestigd zijn, moeten voldoen aan het conceptwetsvoorstel indien de verwerking van persoonsgegevens betrekking heeft op het aanbieden van goederen of diensten aan particulieren in Suriname, het monitoren van gedrag van individuen in Suriname of het gebruiken van apparaten die zich bevinden op het grondgebied van Suriname.

### ***Materiële reikwijdte***

In artikel 2 conceptwetsvoorstel is de materiële reikwijdte geregeld, te weten deze wet is van toepassing op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens en op de niet-geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die zijn opgenomen in een bestand of ervoor bestemd zijn in een bestand te worden opgenomen. Deze wet is van toepassing op de verwerking van persoonsgegevens langs geautomatiseerde weg en op de handmatige verwerking. In het geval van handmatige verwerking is de wet alleen van toepassing indien de persoonsgegevens zijn vervat of bedoeld zijn vervat te worden in een bestand (gestructureerde dossiers); daarentegen dossiers of verzamelingen van dossiers die niet gestructureerd zijn overeenkomstig specifieke criteria, vallen niet binnen de werkingssfeer van deze wet.<sup>611</sup>

Werkgevers verwerken persoonsgegevens in het personeelsdossier. Zij zullen vaak genoeg persoonsgegevens van hun werknemers verwerken in de zin van artikel 2 en dan is het conceptwetsvoorstel van toepassing. De verwerking is technologieonafhankelijk en behelst ook de handmatige verwerking. Dus niet alleen persoonsgegevens die in de computers zijn verwerkt, maar ook handmatige verwerking van persoonsgegevens in het personeelsdossier, die in een bestand opgenomen zullen worden, vallen onder de reikwijdte van het conceptwetsvoorstel. Verwerken omvat volgens het conceptwetsvoorstel het verzamelen, vastleggen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, etc. Kortom: alles wat met persoonsgegevens kan gebeuren.

<sup>611</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 48.

Het begrip ‘persoonsgegevens’ is breed gedefinieerd in het conceptwetsvoorstel en omvat iedere informatie betreffende een betrokkene (ex artikel 1 lid 1 conceptwetsvoorstel). Onder persoonsgegevens wordt bijvoorbeeld ook verstaan beeldmateriaal zoals foto’s, video-opnamen en geluidsmateriaal. In de MvT is onder andere opgenomen dat persoonsgegevens ook kunnen bestaan uit gegevens verkregen door observatie. De wet is ook van toepassing op geautomatiseerde verwerking van gegevens in computers bijvoorbeeld call records door middel van een e-mail en internetserver of telefooncentrale. Dit betekent dat de historie van het internetgebruik van werknemers makkelijk gecontroleerd kan worden.

Uit het bovenstaande kan afgeleid worden dat het conceptwetsvoorstel van toepassing is op het gebruik van camera’s en de controle van e-mail en internetgegevens. Onder welke voorwaarden de werkgever deze controlemaatregelen mag toepassen, is nader uitgewerkt in artikel 6 van het conceptwetsvoorstel. In dit artikel zijn de voorwaarden voor een rechtmatige verwerking van persoonsgegevens nader uitgewerkt. Werknemers die van oordeel zijn dat hun werkgever de grenzen van hun recht op privacy overschreden heeft, bijvoorbeeld door inzet van verborgen camera’s of oneigenlijke controle van hun e-mailaccount, kunnen een beroep doen op deze wet.

Voorts kunnen op grond van artikel 2 lid 3 conceptwetsvoorstel nationale wetten gemaakt worden voor de verdere regulering van aangelegenheden betreffende privacy en gegevensbescherming in specifieke sectoren, ter versterking van de beschermende maatregelen voor betrokkenen, waar zulks van toepassing is. Dit betekent dat specifieke wetten geconcipieerd kunnen worden die betrekking hebben op de waarborging van het recht op privacy binnen de arbeidsverhouding, bijvoorbeeld het verrichten van verschillende medische onderzoeken, het opstellen van gedragscodes, etc. De specifieke normen kunnen in deze wetten opgenomen worden.

Ingevolge artikel 4 van het conceptwetsvoorstel legt deze wet het fundamentele recht op bescherming van persoonsgegevens vast. In het bijzonder specificeert hij het recht op privacy, zoals vastgelegd in artikel 17 van de Grondwet en in internationale verdragen, onder andere artikel 11 van het AVR, artikel 17 IVBPR en artikel 16 van het VN-Verdrag inzake de rechten van het kind. Bescherming van dit recht draagt immers bij tot de bescherming van andere rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, alsmede de menselijke waardigheid en de persoonlijke autonomie. Het

recht op bescherming van de persoonsgegevens heeft nauw verband met het recht op privacy zoals dat verankerd is in artikel 17 van de Grondwet. Het recht op privacy moet als een breed algemeen persoonlijkheidsrecht beschouwd worden, dat in beginsel bescherming biedt aan uiteenlopende rechten en belangen. Het recht op gegevensbescherming is derhalve van wezenlijk belang voor het recht op privacy, maar het is ruimer in toepassingsgebied en anders verwoord dan het recht op privacy. Het dient bovendien het specifieke doel van vergroting van de transparantie en bescherming van privacy, autonomie, non-discriminatie en integriteit van individuen in het digitale tijdperk, wat het mogelijk maakt situaties aan te pakken die het recht op privacy alleen niet kan aanpakken. De voorschriften betreffende de bescherming van persoonsgegevens in deze wet gaan in feite verder dan de bescherming van het privéleven en het gezinsleven. De verwerking van persoonsgegevens moet voldoen aan de voorwaarden zoals vervat in dit conceptwetsvoorstel. De wetgever beoogt hiermee duidelijkheid te verschaffen over de wijze waarop gegevens verwerkt moeten worden.<sup>612</sup>

#### ***Algemene beginselen van gegevensverwerking***

In artikel 5 zijn de basisbeginselen opgenomen over de gegevensverwerking:

- ✓ beginsel van rechtmatigheid en eerlijkheid;
- ✓ beginsel van openheid en transparantie;
- ✓ beginsel van doelbinding, beperking van verwerking en gegevens-minimalisering (‘proportionaliteit’);
- ✓ juistheidsbeginsel: de persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd;
- ✓ beginsel van opslagbeperking;
- ✓ beginsel van integriteit en vertrouwelijkheid: het treffen van technische of organisatorische maatregelen tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking, onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging van de gegevens.

De werkgever moet een gerechtvaardigd doel hebben voor de gegevensverwerking. Voor het moment van het verzamelen van de persoonsgegevens moet de werkgever het doeleinde of de doeleinden van de gegevensverwerking bepalen. Het doel moet welbepaald zijn. Dit brengt met zich mee dat het doel van de gegevensverwerking getoetst moet kunnen worden. De werkgever zou bij het plaatsen van camera’s als gerechtvaardigd doel kunnen aangeven: het bewaken van bedrijfseigendommen en personeel. Een

<sup>612</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 43-44.

gerechtvaardigd doel voor internetcontrole zou bijvoorbeeld kunnen zijn controle op schending van bedrijfsgeheimen. Uit het proportionaliteitsbeginsel vloeit voort dat de verwerking van persoonsgegevens van werknemers door een werkgever beperkt moet blijven tot het kader van de arbeidsverhouding. Profileren of gebruik voor secundaire doeleinden is in beginsel niet toegestaan. Onder bepaalde omstandigheden mag de werkgever de gegevens die voor een bepaald doel zijn verzameld, voor andere doeleinden verder verwerken indien deze doeleinden verenigbaar zijn met het oorspronkelijke doel. Bij het beoordelen of een doel van gegevensverwerking verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens oorspronkelijk zijn verzameld, moeten de volgende criteria in aanmerking worden genomen: elk verband tussen dat doeleinde en de doeleinden van de voorgenomen verdere verwerking; het kader waarbinnen de persoonsgegevens zijn verzameld, in het bijzonder de redelijke verwachtingen van betrokkenen op basis van hun relatie met de verwerkingsverantwoordelijke wat het verdere gebruik betreft; de aard van de persoonsgegevens; de gevolgen van de voorgenomen verdere verwerking voor betrokkenen en het bestaan van passende waarborgen in zowel de oorspronkelijke als de voorgenomen verdere verwerkingsoperaties.<sup>613</sup> Dit betekent dat de werkgever de adresgegevens van de werknemers die de werkgever oorspronkelijk verkregen heeft voor de uitbetaling van het salaris, niet mag verstrekken aan de verzekeringsmaatschappij voor het aanbieden van een levensverzekering. Deze persoonsgegevens van de werknemer zouden wel gebruikt kunnen worden voor de toezending van de internetgedragscode.

Op grond van het bovenstaande beginsel mag de werkgever slechts inbreuk maken op de privacy van de werknemer, indien er legitieme redenen daarvoor aanwezig zijn. Voorts mag hij niet verder gaan dan strikt noodzakelijk (subsidiariteit) is en deze moet in redelijke verhouding staan tot het te bereiken doel (proportionaliteit).

Kortom: controle van werknemers is slechts toegestaan indien deze voldoet aan de bovengenoemde voorwaarden. Het conceptwetsvoorstel is ook van toepassing op het controleren van e-mail- en internetgebruik van werknemers. Is de controle op e-mail- en internetgebruik onrechtmatig, dan kan de werknemer schadevergoeding vorderen van de werkgever als hij schade heeft geleden als gevolg van de inbreuk op deze wet (artikel 38).

<sup>613</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 53.

### **Grondslag verwerking persoonsgegevens in de arbeidsverhouding**

In artikel 6 conceptwetsvoorstel is opgenomen in welke gevallen en onder welke voorwaarden de verwerking van persoonsgegevens rechtmatig is. Het is een limitatieve opsomming. Het vormt de nadere uitwerking van het beginsel van rechtmatigheid zoals vervat in lid 1 van artikel 5 conceptwetsvoorstel. Dit is een van de kernbepalingen van het conceptwetsvoorstel. Volgens het conceptwetsvoorstel is de verwerking in het personeelsdossier toegestaan indien daar een verwerkingsgrondslag voor bestaat. Voor rechtmatige verwerking dienen persoonsgegevens verwerkt te worden op basis van een van de wettelijke gronden die genoemd worden in dit conceptwetsvoorstel. Ingevolge artikel 6 lid 1 is er sprake van rechtmatige verwerking indien en voor zover voldaan is aan ten minste een van de onderstaande vereisten:

- a) Het is noodzakelijk voor het nakomen van een contract waarbij de betrokkene partij is, of om op verzoek van betrokkene maatregelen te nemen voordat desbetreffend contract wordt aangegaan.
- b) Het is noodzakelijk om de verwerkingsverantwoordelijke in staat te stellen aan een wettelijke verplichting te voldoen.
- c) Het is noodzakelijk om de vitale belangen van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen.
- d) Het is noodzakelijk voor de uitvoering van een taak verricht in het algemeen belang (waaronder begrepen de nationale veiligheid).
- e) Het is noodzakelijk voor de uitoefening van het officiële gezag toegekend aan de verwerkingsverantwoordelijke (waaronder begrepen rechtshandhavings-activiteiten).
- f) Het is noodzakelijk om de verwerkingsverantwoordelijke of derden aan wie de gegevens zijn verstrekt, in staat te stellen een legitiem belang na te streven, behalve waar de belangen of fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene prevaleren boven zodanig belang waarbij bijzondere aandacht zal worden besteed aan de belangen en grondrechten en fundamentele vrijheden van een kind.

Lid 2 van voornoemd artikel bepaalt dat er sprake is van rechtmatige verwerking, wanneer de betrokkene toestemming heeft gegeven voor de verwerking van zijn of haar persoonlijke gegevens voor een of meer specifieke doeleinden.

Dit betekent dat het verwerken van persoonsgegevens voor bepaalde doeleinden alleen rechtmatig is, indien de werkgever voor de verwerking ook

een gerechtvaardigde grondslag heeft zoals bedoeld in artikel 6. De grondslag voor de rechtmatige verwerking van persoonsgegevens binnen de arbeidsverhouding zal in de meeste gevallen gebaseerd worden op sub a van lid 1 van artikel 6. Dat wil zeggen in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst is het verwerken van persoonsgegevens van de werknemer noodzakelijk, bijvoorbeeld voor verwerking van salaris- en bankgegevens van werknemers, zodat salarissen uitbetaald kunnen worden.<sup>614</sup> Dergelijke gegevensverwerkingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, worden in beginsel toelaatbaar geacht, omdat de werknemer in deze situatie zelf goed kan overzien welke persoonsgegevens nodig zijn.

In bepaalde gevallen kan de werkgever de verwerking van persoonsgegevens baseren op artikel 6 lid 1 sub b; het voldoen aan een wettelijke verplichting. De verplichting moet echter bindend zijn, duidelijk en specifiek de verwerking van persoonsgegevens eisen, bijvoorbeeld gegevensverwerking uitgevoerd door werkgevers in verband met het melden van salarisgegevens van hun werknemers aan sociale zekerheids- of belastingautoriteiten.<sup>615</sup>

In bepaalde gevallen zal de werkgever zich beroepen op de verwerkingsgrond dat hij 'een gerechtvaardigd belang' heeft. De verwerking van de gegevens is toelaatbaar indien en voor zover die noodzakelijk is met het oog op de gerechtvaardigde belangen van de werkgever en voor zover de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de werknemer niet prevaleren. Voor deze afweging is het van belang om de aard en de bron van de rechtmatige belangen in aanmerking te nemen.<sup>616</sup> Een voorbeeld is dat het gebruik van camera's op het bedrijfsterrein door de werkgever gerechtvaardigd is, indien het cameratoezicht noodzakelijk is voor de beveiliging van de gebouwen, bedrijfsterreinen en andere eigendommen van de werkgever.

In bepaalde gevallen kan de werkgever de grondslag voor verwerking baseren op toestemming, maar in die gevallen moet hij ervoor zorgdragen dat er voldaan wordt aan de voorwaarden zoals vervat in de Concept Memorie van Toelichting. Toestemming kan als een geldige grondslag dienen indien de werknemer daadwerkelijk een vrije keuze heeft en zijn toestemming

<sup>614</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 55.

<sup>615</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 55.

<sup>616</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 56.

in een later stadium kan intrekken, zonder dat dit nadelige gevolgen heeft voor hem.<sup>617</sup>

### **Toestemming**

Voor toestemming als grondslag voor verwerking moet er voldaan worden aan bepaalde eisen die opgenomen zijn in art. 1, lid 10 conceptwetsvoorstel. De toestemming is '*elke vrijelijk gegeven, specifieke, geïnformeerde en ondubbelzinnige wilsuiting van de betrokkene waarmee hij of zij, door middel van een verklaring of een ondubbelzinnige actieve handeling met de verwerking van de hem of haar betreffende persoonsgegevens aanvaardt*'. *De toestemming wordt gegeven door middel van een duidelijke, positieve actie, die blijk geeft van een vrijelijk gegeven, specifieke, op informatie berustende en ondubbelzinnige indicatie van de instemming van de betrokkene met de verwerking van de hem of haar betreffende persoonsgegevens*'.<sup>618</sup>

Toestemming moet vrijelijk gegeven worden en is alleen geldig indien de betrokkene in staat is een echte keuze te maken. In bepaalde situaties eist de wet dat de toestemming van een betrokkene uitdrukkelijk wordt gegeven. Uitdrukkelijke toestemming betekent dat de betrokkene een expliciete verklaring van toestemming moet geven. De meest gebruikelijke manier om toestemming expliciet aan te geven is een schriftelijke verklaring, zoals een verzoek om een formulier te ondertekenen, maar uitdrukkelijke toestemming kan eveneens in de digitale context worden verkregen door een elektronisch formulier in te vullen, een gescand document met een handtekening te uploaden, of door mondeling geuite verklaringen te verkrijgen.<sup>619</sup> De toestemming kan gegeven worden door een verklaring of een positieve handeling van de betrokkene. Er is dus geen ruimte voor stilzwijgende of impliciete toestemming.

In de MvT is opgenomen dat in ongelijke verhoudingen niet gemakkelijk aangenomen mag worden dat er sprake is van vrijelijke toestemming, bijvoorbeeld in de arbeidsverhouding. In de relatie werkgever en werknemer is het onwaarschijnlijk dat een werknemer in staat zou zijn om vrijuit te reageren op een verzoek om beoordelingsformulieren in te vullen. In deze situatie moet de gegevensverwerking gebaseerd zijn op andere wettelijke gronden dan de toestemming van de werknemer.<sup>620</sup>

<sup>617</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 46.

<sup>618</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 45.

<sup>619</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 46.

<sup>620</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 46.

### **Bijzondere persoonsgegevens**

Op grond van artikel 8 lid 1 mogen bijzondere persoonsgegevens in beginsel niet verwerkt worden. Dat is het uitgangspunt van het conceptwetsvoorstel. De bijzondere gegevens zijn ingevolge lid 1 van voornoemd artikel:

1. persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst blijken;
2. persoonsgegevens waaruit politieke opvattingen blijken;
3. persoonsgegevens waaruit religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen blijken;
4. persoonsgegevens waaruit het lidmaatschap van een vakbond blijkt;
5. genetische gegevens;
6. biometrische gegevens;
7. gegevens over gezondheid;
8. gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele geaardheid.

Dergelijke gegevens (speciale categorieën van persoonsgegevens) zijn door hun aard bijzonder gevoelig, omdat hun verwerking kan leiden tot discriminatie, vooroordeel of andere significant nadelige gevolgen voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen.<sup>621</sup>

In lid 2 is een tiental uitzonderingen opgesomd op basis waarvan de verwerking van deze bijzondere gegevens niet verboden is. Voor de arbeidsverhouding is het verwerken van bijzondere persoonsgegevens toegestaan indien:

- 1) de verwerking noodzakelijk is voor het nakomen van verplichtingen en de uitoefening van specifieke rechten van de verwerkingsverantwoordelijke of de betrokkene op het gebied van het arbeidsrecht en het sociale zekerheids- en sociale beschermingsrecht, voor zover dit bij wet is toegestaan of bij een collectieve overeenkomst die passende waarborgen voor de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene biedt;
- 2) de verwerking noodzakelijk is voor doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde, voor de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, voor medische diagnoses, het verstrekken van gezondheidszorg of sociale diensten of behandelingen dan wel het beheren van systemen en diensten voor gezondheidszorg of sociale zorg, op basis van de nationale wetgeving of krachtens een contract met een gezondheidswerker.

<sup>621</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 58.

### **Gezondheidsgegevens**

Ingevolge het conceptwetsvoorstel moet onder gezondheidsgegevens verstaan worden alle gegevens betreffende de gezondheidsstatus van een betrokkene, welke de voorbije, huidige of toekomstige fysieke of mentale gezondheidsstatus van de betrokkene onthullen. Hieronder valt informatie over de natuurlijke persoon verzameld tijdens de registratie voor of de verlening van gezondheidszorgdiensten; een nummer, een symbool of een bijzonderheid toegewezen aan een natuurlijke persoon voor de unieke identificatie van die persoon voor gezondheidsdoeleinden; informatie ontleend aan het testen of onderzoeken van een lichaamsdeel of lichaamsmateriaal, inclusief van genetische gegevens en biologisch monster; en informatie omtrent bijvoorbeeld een ziekte, een handicap, een ziekterisico, medische geschiedenis, klinische behandeling of fysiologische of biomedische staat van de betrokkene onafhankelijk van de bron ervan, bijvoorbeeld van een arts of andere gezondheidswerker, een ziekenhuis, een medisch instrument of een in-vitro diagnostische test.<sup>622</sup>

Werkgevers mogen ingevolge artikel 8 lid 2, sub a) f gezondheidsgegevens verwerken voor zover dat noodzakelijk is voor de goede uitvoering van de wetten of cao's die voorzien in aanspraken welke afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de werknemer en indien zulks van belang is voor de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid of re-integratie van de werknemer.

De verwerking van gegevens over gezondheid mag niet tot gevolg hebben dat persoonsgegevens worden verwerkt voor andere doeleinden door derden, zoals werkgevers of verzekerings- en bankbedrijven.<sup>623</sup> Deze gegevens zijn onderworpen aan specifieke en passende waarborgen.<sup>624</sup> Deze gegevens moeten in beginsel onder beheer blijven van de arts of een andere functionaris op wie een geheimhoudingsplicht rust. Dit houdt dus in dat de werkgever geen gegevens over de medische achtergronden van de arbeidsongeschiktheid mag verwerken. Werkgevers mogen slechts gegevens verwerken omtrent het feit dat en de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is, alsmede de bijbehorende periode van arbeidsongeschiktheid. Aan de werkgever mag enkel en alleen die informatie verstrekt worden die hij of zij nodig heeft om een besluit te nemen over de loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. Van belang is dat deze gegevens adequaat beveiligd en beschermd moeten zijn. Voorts moet de geheimhouding gewaarborgd zijn. De toegang tot deze gegevens moet ook beperkt

<sup>622</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 47.

<sup>623</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 50.

<sup>624</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 50.

zijn. Het bovenstaande impliceert dat werkgevers aan de zieke werknemers alleen om die gegevens kunnen vragen die noodzakelijk zijn om te beoordelen op welke wijze verder rekening gehouden moet worden met hun werkzaamheden.

### **Strafrechtelijke gegevens**

Strafrechtelijke gegevens mogen in beginsel niet verwerkt worden. Een uitzondering voor verwerkingsverantwoordelijken die geen officiële autoriteiten zijn, is voorzien in het kader van werkgelegenheid ex artikel 9 lid 2 conceptwetsvoorstel, bijvoorbeeld voor werkgevers of toekomstige werkgevers indien dit noodzakelijk is voor de beoordeling van de geschiktheid van personeel voor bepaalde rollen, teneinde de veiligheid en de integriteit van hun zakelijke activiteiten als rechtmatige belangen te garanderen.<sup>625</sup> Een dergelijke verwerking dient plaats te vinden in overeenstemming met de wet. De verwerkingsverantwoordelijke, in casu de werkgever, moet zorgen voor passende waarborgen voor de rechten en vrijheden van de betrokkene.

### **Rechten werknemer**

Het conceptwetsvoorstel kent aan werknemers een aantal rechten toe wat de verwerking van hun persoonsgegevens betreft. Dit vloeit voort uit het beginsel van openheid en transparantie. Artikel 10 bevat een aantal algemene regels voor de werkgever. Voor het kunnen uitoefenen van de rechten door de werknemer zoals vervat in artikel 10, moet de werkgever de nodige voorzieningen treffen. De werkgever moet de effectieve uitvoering van deze rechten verzekeren en faciliteren. De werknemers moeten geïnformeerd worden over de verwerking van persoonsgegevens en ze moeten gewezen worden op hun rechten. De bepalingen inzake de rechten moeten in samenhang met deze algemene bepaling gelezen worden.

### ***Recht op vrijwaring van geautomatiseerde besluitvorming***

In artikel 11 lid 2 conceptwetsvoorstel is dit recht verankerd. Het recht om niet uitsluitend op basis van geautomatiseerd genomen beslissingen te worden onderworpen, heeft tot doel ervoor te zorgen dat de betrokkenen de controle hebben over hun persoonsgegevens en om mogelijke discriminatie te voorkomen. De wet gaat ervan uit dat beslissingen die rechtstreeks betrekking hebben op het individu niet alleen op basis van gegevens verkregen uit geautomatiseerde systemen genomen mogen worden. Een beslissing die uitsluitend op geautomatiseerde verwerking is gebaseerd, zou

<sup>625</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 59.

bijvoorbeeld gebaseerd kunnen zijn op een routinematig automatisch gegenereerd (bijvoorbeeld door middel van analytische software, kunstmatige intelligentie) profiel zonder menselijke tussenkomst. De wet gaat ervan uit dat bij het nemen van beslissingen de computer de mens niet, of althans niet volledig, mag vervangen. Beslissingen die de individuele persoon raken, moeten dus met menselijke tussenkomst genomen worden. Besluitvorming zonder menselijke tussenkomst doet zich in het bijzonder voor bij gebruik van profilering.<sup>626</sup>

### ***Recht op inzage***

Elke persoon moet informatie kunnen ontvangen over de gegevens die op hem of haar betrekking hebben en die worden verwerkt, om vooral de juistheid van de gegevens en de rechtmatigheid van de verwerking te verifiëren ex artikel 11 lid 3 jo 4 conceptwetsvoorstel. Om dezelfde redenen heeft elke betrokkene het recht informatie te verkrijgen over de redenering die ten grondslag ligt aan de gegevensverwerking, waarbij de resultaten van die verwerking op hem of haar worden toegepast, met name in het geval van geautomatiseerde beslissingen. De informatie die aan de betrokkene wordt verstrekt, mag geen nadelige gevolgen hebben voor andere juridische instrumenten die zijn ontworpen om speciale categorieën van informatie te beschermen, zoals handelsgeheimen, intellectuele eigendomsrechten, eigendomsrechten die verband houden met softwareprogramma's (bijvoorbeeld op de broncode) en vertrouwelijke informatie.

Dit recht stelt de werknemer in staat om de rechtmatigheid van de verwerking te kunnen controleren. Om zich te verweren tegen bepaalde gegevensverwerkingen zal de werknemer eerst moeten weten welke gegevens over hem verwerkt worden.

### ***Recht op rectificatie***

De werknemer heeft het recht om zijn gegevens te corrigeren of te wissen, als deze worden verwerkt of verwerkt zijn in strijd met de bepalingen van deze wet ex artikel 11 lid 8 conceptwetsvoorstel. Dit betekent dat de werkgever ervoor zorg moet dragen dat de gegevens die hij verwerkt, juist zijn en indien nodig geactualiseerd worden. Indien de werkgever merkt dat gegevens niet, of niet meer juist zijn, moet hij zelf de gegevens rectificeren of wissen. De werknemer heeft ingevolge lid 8 van dit artikel het recht om zelf rectificatie van zijn persoonsgegevens aan te vragen.

<sup>626</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 60.



De afhandeling van inzage- en rectificatieverzoeken moet in principe kosteloos zijn. Slechts in gevallen wanneer er sprake is van buitensporigheid of ongegrondheid mag de werkgever een vergoeding vragen voor het voldoen aan de verzoeken of het verzoek afwijzen (artikel 11 lid 11 conceptwetsvoorstel). De bewijslast voor 'buitensporigheid of ongegrondheid' ligt bij de verantwoordelijke, in dit geval de werkgever.

### ***Recht van bezwaar***

Op grond van artikel 11 lid 7 conceptwetsvoorstel heeft elke betrokkene het recht om te allen tijde, om redenen die verband houden met zijn of haar situatie, bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens die hem betreffen, tenzij de verwerkingsverantwoordelijke aantoont gerechtvaardigde redenen te hebben voor de verwerking die de belangen of rechten van betrokkene overschrijden.

Op grond van artikel 11 lid 9 heeft elke betrokkene het recht zijn toestemming te allen tijde in te trekken.

Lid 10 bepaalt dat elke betrokkene het recht heeft om in overeenstemming met artikel 33 een klacht in te dienen, om rechtsmiddelen en schadevergoeding op grond van de artikelen 36, 37 en 38 te vorderen, indien zijn rechten uit hoofde van deze wet zijn geschonden.

Voorts heeft elke betrokkene het recht om te worden bijgestaan door de commissaris voor gegevensbescherming bij het uitoefenen van zijn of haar rechten uit hoofde van deze wet ex art. 11 lid 11.

### ***Bescherming klokkenluider***

Gelet op de Surinaamse samenleving wordt specifieke bescherming toegekend aan werknemers die de mogelijke onwettige gedragingen van werkgevers aan de commissaris voor gegevensbescherming kunnen melden. Artikel 39 voorziet in de bescherming van klokkenluiders.

### ***Plichten werkgever***

In het algemeen is de werkgever verantwoordelijk voor de rechtmatige en zorgvuldige verwerking van de persoonsgegevens van de werknemer. Dit betekent dat de werkgever conform de bepalingen van deze wet moet handelen, de regels voortvloeiende uit deze wet moet naleven en de verplichtingen moet nakomen.

Het betreft de algemene verantwoordingsplicht, en wel accountability. Deze plicht is nader uitgewerkt in artikel 14 conceptwetsvoorstel. De werkgever moet in dit kader passende en effectieve maatregelen treffen. Het be-

grip passend omvat in dit kader een proportionaliteitstoets. Er moet sprake zijn van evenredigheid tussen de risico's die de verwerking en de aard van de te beschermen gegevens met zich meebrengen enerzijds en de getroffen beveiligingsmaatregelen anderzijds. Dit betekent dat voor gegevens met een gevoeliger karakter zwaardere eisen gesteld worden aan het beveiligingsniveau.<sup>627</sup> In artikel 14 lid 2 conceptwetsvoorstel is opgenomen dat bij verplichtingen voor de verwerkingsverantwoordelijke er rekening gehouden kan worden met de omvang van de onderneming. Het bovenstaande brengt met zich mee dat de werkgever bij verwerking van gevoelige gegevens verdergaande maatregelen moet treffen om de waarborging te kunnen garanderen. Bij de naleving van deze verplichtingen kan de functionaris voor de gegevensbescherming een centrale rol vervullen.<sup>628</sup> Krachtens de artikelen 15 jo 17 moet de verwerkingsverantwoordelijke twee beginselen in acht nemen die tot doel hebben de bescherming van persoonsgegevens in de verwerkingsactiviteiten en de technologische middelen waarmee verwerkt wordt te garanderen:

1. het beginsel van gegevensbescherming door ontwerp;
2. het beginsel van gegevensbescherming door standaardinstellingen.

Het komt erop neer dat de werkgever ten eerste bij de verwerking zelf passende technische en organisatorische maatregelen moet treffen om de waarborging van de bescherming van de persoonsgegevens te kunnen garanderen. Dergelijke maatregelen kunnen onder meer bestaan uit het minimaliseren van de verwerking van persoonsgegevens, het pseudonimiseren van persoonsgegevens, transparantie wat de functies en verwerking van persoonsgegevens aangaat, en maatregelen die de gegevenssubjecten in staat stellen toezicht te houden op de gegevensverwerking. Ten tweede moeten de standaardinstellingen bij de ontwikkeling van nieuwe systemen zodanig zijn gekozen dat de bescherming van de persoonsgegevens wordt gegarandeerd.<sup>629</sup>

Om transparantie van de gegevensverwerking te waarborgen moet de verwerkingsverantwoordelijke, in casu de werkgever, de praktische (informatie-)vereisten van artikel 10 naleven en zorgen voor de kwaliteit, toegankelijkheid en begrijpelijkheid van de aan de betrokkenen verstrekte informatie.<sup>630</sup> Krachtens dit conceptwetsvoorstel heeft de werkgever een vérgaande informatieplicht. De werkgever moet onder andere de werkne-

<sup>627</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 64.

<sup>628</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 63-64.

<sup>629</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 64.

<sup>630</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 59-60.

mer tijdig informeren over de verwerking van diens persoonsgegevens, wat het doel is van de verwerking, informeren over de contactgegevens van de eventueel aanwezige functionaris belast met de gegevensbescherming, wie de verwerkers zijn die de gegevens zullen verwerken, of de gegevens naar het buitenland getransporteerd zullen worden met de passende waarborgen, de mogelijkheid tot indienen van klachten, etc. Ter verstrekking van bovengenoemde informatie moet de werkgever passende maatregelen treffen; dit houdt in dat er sprake moet zijn van een redelijke verhouding tussen enerzijds het belang van de werknemer bij het ontvangen van de informatie in beknopte, begrijpelijke en toegankelijke vorm en anderzijds de inspanning van de verwerkingsverantwoordelijke die daarvoor noodzakelijk is. De werkgever dient ook de bewaartermijn van de gegevens te vermelden. De werkgever moet dus vóór aanvang van de arbeidsrelatie de privacyrechten in begrijpelijke bewoordingen en in gemakkelijke, toegankelijke vorm voorhouden aan de werknemer.

Ingevolge artikel 15 lid 8 conceptwetsvoorstel moet de verwerkingsverantwoordelijke, in casu de werkgever, een functionaris voor gegevensbescherming aanwijzen. Een andere verplichting die op de werkgever rust, is de registerplicht ex artikel 18. De werkgever moet een register bijhouden van de verwerkingsactiviteiten. Voorts moet de werkgever het register tonen aan de commissaris voor gegevensbescherming.<sup>631</sup>

Om de veiligheid van de gegevensverwerking te waarborgen en te voorkomen dat een verwerking inbreuk maakt op het conceptwetsvoorstel, moet de werkgever de aan de verwerking verbonden risico's beoordelen en passende technische en organisatorische maatregelen treffen om de veiligheid van de gegevensverwerking te waarborgen ex artikel 19 conceptwetsvoorstel, bijvoorbeeld versleuteling en pseudonimisering van persoonsgegevens, streng identiteitsbeheer en toegangsbewaking om de vertrouwelijkheid van gegevens te bewaren, andere technische maatregelen voor het garanderen van de integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van gegevensverwerkingssystemen.<sup>632</sup>

Artikel 20 omschrijft de meldingsplicht bij datalekken. Zodra de werkgever op de hoogte is van een inbreuk verband houdende met persoonsgegevens, moet hij zonder onredelijke vertraging en wel uiterlijk binnen 72 uur de gegevensbeschermingsautoriteit (commissaris voor gegevensbescher-

ming) in kennis stellen van de inbreuk. De MvT maakt een onderscheid in verschillende soorten inbreuken, namelijk vertrouwelijkheidsinbreuk, de beschikbaarheidsinbreuk en integriteitsinbreuk.<sup>633</sup> Dit betekent dat werkgevers niet alleen zorg moeten dragen voor passende beveiligingsmaatregelen, maar ook moeten zorgen dat datalekken tijdig worden opgespoord, zodat deze binnen de aangegeven termijnen kunnen worden gemeld.

Bij het aantrekken van een verwerker voor verwerkingsdoeleinden mag de werkgever ingevolge de wet alleen verwerkers gebruiken die voldoende garanties bieden met name in termen van vakken, betrouwbaarheid en middelen.

De taken van de verwerker komen enigszins overeen met de taken van de verwerkingsverantwoordelijke. Op grond van het conceptwetsvoorstel moet de verwerker ook voldoen aan de verplichtingen van verwerkingsverantwoordelijke ex artikelen 15 jo 16 conceptwetsvoorstel. Het conceptwetsvoorstel heeft ook tot gevolg dat er strengere regels gelden voor verwerkers. Onder het conceptwetsvoorstel gelden er een aantal eigen plichten en verantwoordelijkheden voor de verwerker. De verwerker moet ervoor zorgdragen dat er voldoende garanties zijn voor de verwerking van persoonsgegevens, een en ander in overeenstemming met de bepalingen van het conceptwetsvoorstel.

### **Bewaartermijn**

Het conceptwetsvoorstel bepaalt dat op grond van het proportionaliteitsbeginsel de persoonsgegevens niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verzameld of waarvoor zij worden verwerkt. In principe moeten de gegevens daarom worden gewist of geanonimiseerd wanneer die doelen zijn bereikt, tenzij anders bepaald door toepasselijke nationale wetgeving. Bewaring van gegevens moet evenredig zijn aan het doel van verzameling en beperkt in de tijd. De tijdslimiet voor het opslaan van persoonlijke gegevens is echter alleen van toepassing op gegevens die worden bewaard in een vorm die de identificatie van betrokkenen mogelijk maakt (in dit opzicht zijn geanonimiseerde gegevens daarom uitgesloten). Om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens niet langer worden bewaard dan nodig is, moet de verwerkingsverantwoordelijke een tijdslimiet vaststellen voor het wissen of voor een periodieke beoordeling.<sup>634</sup>

<sup>631</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 65.

<sup>632</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 54.

<sup>633</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 65.

<sup>634</sup> MvT conceptwetsvoorstel pag. 53.

Uit het bovenstaande vloeit voort dat de werkgever persoonsgegevens moet verwijderen zodra deze niet meer noodzakelijk zijn voor de verwerking. De werknemers moeten ook geïnformeerd worden over de periode gedurende welke de persoonsgegevens worden opgeslagen of indien dat niet mogelijk is, de criteria ter bepaling van die termijn. Personeelsdossiers moeten daarom steeds zijn opgeschoond met inachtneming van het noodzakelijkheids-criterium en de bewaartermijnen. De werkgever moet zich afvragen hoe lang bewaring van de gegevens nodig is vanuit het oogpunt van de doelstelling van de gegevensverwerking. Indien op grond van de doelstelling de bewaring niet langer nodig is, dan mag de werkgever de persoonsgegevens van de werknemer niet meer bewaren en bewerken.

#### ***Toezicht en handhaving door de commissaris voor gegevensbescherming***

Ingevolge artikel 23 van het conceptwetsvoorstel is een onafhankelijke commissaris voor gegevensbescherming een essentieel element voor de bescherming van personen in een democratische samenleving. De commissaris is immers verantwoordelijk voor het toezicht op de toepassing van deze wet alsmede de bewustmaking omtrent deze wet en het geven van richtlijnen over hoe persoonsgegevens te verwerken met volledige eerbiediging van de rechten op privacy en gegevensbescherming. Het moet gaan om een onafhankelijke autoriteit, die uitdrukkelijk is bepaald in voornoemd artikel. De taken, bevoegdheden, positie en competentie zijn geregeld in de artikelen 24-32 van het conceptwetsvoorstel.

In artikel 31 lid 1 sub j conceptwetsvoorstel is opgenomen dat de commissaris voor gegevensbescherming modelformulieren, richtlijnen en andere documenten kan vaststellen die gericht zijn op het nader aangeven of uitvoeren van deze wet. Dit betekent dat de commissaris ook voorbeeldgedragscodes kan opstellen die de werkgevers als leidraad kunnen gebruiken. Zo kan expliciet in zo'n gedragscode opgenomen worden hoe werkgevers moeten omgaan met persoonsgegevens van werknemers of welke normen gelden bij controle van internet en e-mail. De normen van het conceptwetsvoorstel kunnen nader geconcretiseerd worden in de gedragscodes. Van belang is dat werknemers geïnformeerd moeten worden over het e-mail- en internetbeleid, zodat ze op de hoogte zijn van wat wel en niet mag, dat er controles kunnen plaatsvinden en welke sancties er staan op overtreding van de regels.

Onafhankelijk toezicht is van eminent belang voor de gegevensbescherming. Mede hierdoor wordt de doeltreffendheid en de betrouwbaarheid van het toezicht verzekerd. De commissaris voor gegevensbescherming moet bij de uitoefening van zijn taken objectief en onpartijdig handelen. Hij

moet gevrijwaard zijn van beïnvloeding van buitenaf. De hoofdtaak van de commissaris voor gegevensbescherming is het toezicht op de toepassing van de wet. De commissaris voor gegevensbescherming kan als de rechtshandhavende instantie aangemerkt worden die de beschikking heeft over een aantal bevoegdheden, waarmee daadwerkelijk ingegrepen kan worden in het proces van gegevensverwerking.

Handhaving van het conceptwetsvoorstel behoort tot een van de kerntaken van de commissaris voor gegevensbescherming. De handhaving door de commissaris voor gegevensbescherming bestaat aan de ene kant uit het verrichten van onderzoek teneinde overtredingen vast te kunnen stellen en aan de andere kant uit het opleggen van sancties bij vaststelling van de overtreding. De commissaris voor gegevensbescherming kan ambtshalve of op verzoek onderzoeken verrichten. Ingevolge artikel 32 conceptwetsvoorstel heeft de commissaris voor gegevensbescherming een diversiteit aan maatregelen tot zijn beschikking. Naast deze maatregelen bestaat ook de mogelijkheid tot het opleggen van een bestuurlijke boete ex artikel 35 conceptwetsvoorstel.

#### ***Boete***

In artikel 35 zijn criteria vastgesteld voor het opleggen van administratieve boetes. De commissaris voor gegevensbescherming moet in elk afzonderlijk geval rekening houden met alle relevante omstandigheden van de specifieke situatie, met inachtneming van met name de aard, ernst en duur van de inbreuk. Er is gekozen voor een gedifferentieerd boeteregime, waarbij verschillende boetebedragen opgelegd kunnen worden.

#### ***Doorgifte***

Artikel 22 conceptwetsvoorstel bevat de regelgeving omtrent de doorgifte van persoonsgegevens naar landen buiten Suriname. Doorgifte van persoonsgegevens is alleen mogelijk naar landen indien deze landen een passend beschermingsniveau hebben.

#### ***Rechtsbescherming***

Indien de werknemer van oordeel is dat zijn persoonsgegevens op een onrechtmatige manier worden verwerkt, biedt de wet op verschillende manieren rechtsbescherming aan de werknemer. De werknemer kan op grond van artikel 36 conceptwetsvoorstel een doeltreffende voorziening in rechte vragen, indien hij van oordeel is dat zijn rechten uit hoofde van deze wet zijn geschonden. Daarnaast biedt de wet ook de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de commissaris voor gegevensbescherming en om tegen het

besluit in beroep te gaan. Indien de werknemer (immateriële) schade lijdt door niet-naleving van het conceptwetsvoorstel door de werkgever, dan kan de werknemer een vordering tot schadevergoeding instellen ex artikel 38 conceptwetsvoorstel. Het recht om schadevergoeding te vorderen is geregeld in artikel 11 lid 10 jo artikel 33, 36, 37, 38 conceptwetsvoorstel. Voordat de werknemer een zaak aanhangig maakt bij de rechter over een inzage-, correctie- en/of verzetsconflict, kan hij de commissaris voor gegevensbescherming verzoeken om te bemiddelen of te adviseren in het geschil jegens de werkgever ex artikel 33 conceptwetsvoorstel. De commissaris voor gegevensbescherming kan ook ambtshalve toezicht uitoefenen aangaande de gegevensverwerking binnen de onderneming (artikel 32 conceptwetsvoorstel). Afhankelijk van de bevindingen van het onderzoek kan er sprake zijn van een vrijblijvende rapportage dan wel het opleggen van een van de sancties.

### 8.3 Conclusies

De ontwikkeling en het toenemend gebruik van ICT heeft tot gevolg dat persoonsgegevens voor velen toegankelijk worden en mede hierdoor een inbreuk op de persoonsgegevens vergemakkelijkt wordt. De wettelijke mogelijkheden in Suriname voor de bescherming tegen inbreuken op het recht op privacy zijn vooralsnog gestoeld op artikel 17 van de Grondwet, artikel 11 AVRМ en 17 IVBPR. Het conceptwetsvoorstel is een belangrijke stap in de richting van de bescherming van gegevens in de huidige tijd. Het conceptwetsvoorstel beoogt de bescherming van persoonsgegevens tegen (ongerechtvaardigde) inbreuken op het recht van privacy en andere grondrechten die ontstaan door opslag, verwerking en verstrekking van persoonsgegevens. Het conceptwetsvoorstel bevat daarom de voorwaarden voor de rechtmatigheid van de verwerking van persoonsgegevens. Het conceptwetsvoorstel tracht het recht op privacy te beschermen door de verwerking van persoonsgegevens te verbinden aan dwingende voorwaarden. De basisbeginselen die deel uitmaken van het conceptwetsvoorstel zijn onder andere:

1. het beginsel van rechtmatigheid en eerlijkheid;
2. het beginsel van openheid en transparantie;
3. het beginsel van doelbinding, beperking van verwerking en gegevensminimalisering ('proportionaliteit');
4. het juistheidsbeginsel: de persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd;

5. het beginsel van opslagbeperking;
6. het beginsel van integriteit en vertrouwelijkheid.

Het conceptwetsvoorstel kent een streng stelsel van gegevensverwerking. De beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit brengen met zich mee dat steeds een belangenafweging noodzakelijk is, met name het belang van de werkgever moet in verhouding staan tot de aantasting van de privacy van de werknemer. Het conceptwetsvoorstel is gestoeld op de basisbeginselen te weten de proportionaliteitstoets, de strikte doelbinding, dataminimalisatie, verantwoording, etc. De juiste technische en organisatorische maatregelen moeten worden getroffen teneinde persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of onrechtmatig gebruik. De strikte doelbinding kan aangemerkt worden als een minimumnorm: het doel van de verwerking van persoonsgegevens van werknemers moet beperkt blijven tot de grenzen van de arbeidsverhouding. De werkgevers moeten relatief meer maatregelen treffen die toegespitst zijn op de risico's van de verwerkingsactiviteiten. Het conceptwetsvoorstel verschaft ingrijpende bevoegdheden aan de toezichthouders en tal van nieuwe verplichtingen aan de werkgevers.

Dit conceptwetsvoorstel bevat tal van verantwoordelijkheden voor de werkgever. Krachtens deze wet is de werkgever wettelijk verplicht om op een verantwoorde wijze om te gaan met de persoonsgegevens van de werknemers. Hierbij dient de werkgever de basisbeginselen in acht te nemen alvorens hij persoonsgegevens gaat verwerken. Bij niet-naleving van de verplichtingen voortvloeiende uit de wet kan de werkgever een boete opgelegd krijgen. Krachtens het conceptwetsvoorstel heeft de werkgever ten opzichte van haar werknemers een vergaande informatieplicht. Ingevolge het conceptwetsvoorstel mag de werkgever alleen die persoonsgegevens in het personeelsdossier opnemen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Gegevens over de gezondheid mogen alleen verwerkt worden als dit noodzakelijk is voor de goede uitvoering van wettelijke voorschriften (bijvoorbeeld doorbetaling van het loon gedurende ziekte). Het gaat om beperkte gegevens. De gezondheidsgegevens moeten onder beheer blijven van een arts op wie een geheimhouding rust. Het conceptwetsvoorstel bevat inhoudelijk tal van punten die duidelijkheid verschaffen over de wijze waarop persoonsgegevens verwerkt en beveiligd moeten worden.

Het conceptwetsvoorstel kent tal van specifieke rechten toe aan de werknemer, bijvoorbeeld recht op informatie, recht op rectificatie, recht op be-

perking van de verwerking, recht van bezwaar, recht om niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde individuele besluitvorming, etc. Het conceptwetsvoorstel betekent de versterking van de privacybeginselen van de werknemer, te weten dataminimalisatie, transparantie, accountability, etc. Het conceptwetsvoorstel verschaft de werknemer een sterke positie ten aanzien van de zeggenschap over zijn eigen gegevens, alsmede biedt het op verschillende manieren rechtsbescherming tegen inbreuken. Ook worden de werknemers beschermd indien zij als klokkenluiders willen optreden. Het conceptwetsvoorstel biedt tal van waarborgen betreffende de bescherming van persoonsgegevens. De werknemers hebben meer privacy-instrumenten tot hun beschikking. Ook de rechtspositie van de zieke werknemer wordt met het conceptwetsvoorstel verbeterd.

Kortom: de rechtspositie van de werknemer wordt door het conceptwetsvoorstel op verschillende manieren versterkt, bijvoorbeeld door de vereisten voor het verlenen van toestemming, het toekennen van verschillende specifieke rechten, het aanscherpen van de informatieverplichtingen, etc.

Het conceptwetsvoorstel zal wellicht leiden tot grotere bewustwording van de gegevensbeschermingsregels bij werkgevers, omdat bij de niet-naleving van de regels hoge boetes opgelegd kunnen worden. Ook kunnen er schadeclaims zijn. Voor schade is van belang dat er een relatie is tussen de inbreuk en de schade en die moet aangetoond worden. De implementatie vereist aanzienlijke wijzigingen in de routines voor gegevensverwerking, waarbij voor de verwerking van persoonsgegevens tal van beginselen in acht genomen moeten worden. Werkgevers zullen aanzienlijke investeringen moeten plegen om zich voor te bereiden op de situatie na de goedkeuring van de wet.

Of voor werknemers uiteindelijk de nieuwe wet de situatie zal veranderen, is een vraag die in de toekomst beantwoord gaat worden. Dit zal afhangen van de omstandigheid of de toezichthouders in Suriname een proactieve houding zullen aannemen om ervoor zorg te dragen dat werkgevers en werknemers zich bewust worden van deze regelgeving. De toekomst zal moeten uitwijzen of het conceptwetsvoorstel op een deugdelijke manier kan worden 'gehandhaafd' of dat na evaluaties de toezichthouders meer bevoegdheden toegekend moeten krijgen. Daarnaast zullen de ontwikkelingen in de Surinaamse samenleving en de rol van toezichthouders een belangrijke factor zijn voor de privacybescherming van de werknemer in Suriname.

Het conceptwetsvoorstel kent een complex normenstelsel. De voorwaarden voor de rechtmatige verwerking van persoonsgegevens zijn omvangrijk met veel open normen. Vanwege het beoogde doel van technologieafhankelijkheid bevat het voorstel tal van open normen. Het conceptwetsvoorstel stelt aan de rechtmatige verwerking van persoonsgegevens veel eisen die overeenkomen met de toetsingscriteria van artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ. Het noodzakelijkheids criterium is een belangrijke voorwaarde voor de verwerking van persoonsgegevens van de werknemer. Dit criterium is uitgewerkt in het conceptwetsvoorstel (artikel 6). Het doelcriterium is nader uitgewerkt in artikel 5, te weten persoonsgegevens moeten voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden verzameld worden. Het conceptwetsvoorstel kent veel normen die willekeurige inbreuken op het privacyrecht tegengaan. Het conceptwetsvoorstel voorziet ook in het kenbaarheidsvereiste. Er zijn diverse informatieverplichtingen opgenomen in de wet, bijvoorbeeld artikelen 10 en 11. Het vereiste van voorzienbaar bij wet houdt in dat het inbreukmakend gedrag van de werkgever een grondslag moet hebben in de wet. Ook dit vereiste is nader uitgewerkt in het conceptwetsvoorstel. Artikel 6 stelt de grondslag voor verwerking van de persoonsgegevens vast. Ook de uitzonderingen van de verwerking van bijzondere persoonsgegevens zijn uitgewerkt in het voorstel. Dus het conceptwetsvoorstel voorziet in het vereiste dat verwerking van persoonsgegevens een grondslag moet hebben in het Surinaams recht. Dit vereiste brengt ook met zich mee dat de wet concreet omschrijft wanneer verwerking van persoonsgegevens rechtmatig dan wel onrechtmatig is. In de wet zijn voor de rechtmatige verwerking van persoonsgegevens tal van open normen opgenomen, bijvoorbeeld behoorlijke en zorgvuldige verwerking van persoonsgegevens, voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden, indien dit noodzakelijk is, etc. Vanwege deze open normen wordt niet volledig voorzien in het vereiste van voorzienbaarheid ex artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ die een inbreuk op het grondrecht privacy kunnen rechtvaardigen. Zo is in het conceptwetsvoorstel niet concreet opgenomen wanneer en onder welke voorwaarden persoonsgegevens van de werknemer verstrekt mogen worden. Ook is niet duidelijk wat de bewaartermijn is van de camerabeelden. De wet geeft alleen de open norm aan van 'noodzakelijkheid'.

Met dit strenge stelsel van gegevensverwerking wordt deels de ruime vrijheid van werkgevers aan banden gelegd. Werkgevers zullen conform de wet moeten handelen en er is weinig ruimte voor bepalingen die een ongerechtvaardigde inbreuk maken op de privacy van de werknemers.

Krachtens de wet zullen de werkgevers in de toekomst slechts noodzakelijke persoonsgegevens van de werknemer kunnen verwerken, kunnen ze de camerabeelden niet meer langer bewaren dan noodzakelijk is, kunnen geen medische gegevens van de werknemer opgeslagen worden in het personeelsdossier en moeten zij het recht van inzage en correctie toekennen aan de werknemer. De werkgevers zouden dat nu ook al moeten doen en wel op basis van artikel 17 van de Grondwet, artikel 11 AVRМ en artikel 17 IVBPR, maar in het conceptwetsvoorstel zijn de bovenstaande situaties expliciet vastgelegd. Kortom: deze wet vereist een mentaliteitsverandering van de werkgevers in de dagelijkse routines bij de verwerking van persoonsgegevens van de werknemer.

Het conceptwetsvoorstel zoals dat geconcipieerd is door een buitenlandse consultant, kent verreichende bepalingen voor de Surinaamse burger, in het bijzonder voor de Surinaamse werkgever. De bescherming van persoonsgegevens is natuurlijk van eminent belang in een democratische rechtsstaat. Het is niet alleen een grondrechtelijke kwestie, maar een groot maatschappelijk en economisch belang. Daarom moet voorzien worden in een effectieve en zorgvuldige opslag en verwerking van persoonsgegevens. Grote maatschappelijke inspanning en onderzoek is daarbij vereist. Om hieraan invulling te geven is ook maatschappelijk draagvlak nodig. Of dat draagvlak in Suriname in voldoende mate aanwezig is, is de vraag. De ontwikkeling van technologie werkt op een ingrijpende manier door in het recht. Aanpassingen in het recht zijn daarom noodzakelijk, opdat het recht afgestemd is op de technologische ontwikkelingen. Van belang is dat wetgeving geconcipieerd wordt die past binnen de Surinaamse samenleving. Relevante maatschappelijke actoren moeten daarbij betrokken worden bij de voorbereiding voordat binnen de wettelijke kaders de belangen worden afgewogen en regels worden vastgesteld. Daarom is terugkoppeling met het maatschappelijk veld en het bedrijfsleven van eminent belang. De wet moet immers een effectief kader bieden waarmee alle belangen die in het geding zijn op een inzichtelijke, evenwichtige en controleerbare wijze tegen elkaar kunnen worden afgewogen.

Een andere kwestie is dat sommige onderdelen van de wet hoge eisen stellen aan de technische uitvoerbaarheid. Bepaalde (technische) verplichtingen voortvloeiende uit de wet zullen een drastische impact hebben op de reguliere bedrijfsvoering van werkgevers, in het bijzonder de kleine ondernemingen. Zij zullen immers een gedetailleerd privacybeleid moeten toepassen. Deze beveiligingsverplichtingen staan in nauw verband met de

technologische ontwikkelingen en zijn immers nodig om het recht af te stemmen op en mee te laten groeien met de technologische ontwikkelingen. Deze verplichtingen zijn technisch gezien geavanceerd en vereisen veel inspanningen van de verwerkingsverantwoordelijke, in casu de werkgever. De verplichting tot verbeterde beveiliging van persoonsgegevens vergt voornamelijk input op ICT-gebied (een IT-auditor bijvoorbeeld). Sommige van deze verplichtingen betekenen een extra financiële last voor de werkgevers. De vraag is in hoeverre vanuit het oogpunt van technologische complexiteit deze specifieke verplichtingen uitvoerbaar zijn voor alle ondernemingen. Wellicht zullen bepaalde verplichtingen in de praktijk weinig problemen met zich meebrengen, daar de moderne technologische ontwikkelingen reeds geïncorporeerd zijn in hun bedrijfsvoering of omdat ze niet (of nauwelijks) deel uitmaken van hun huidige bedrijfsvoering, er is bijvoorbeeld nog geen geautomatiseerde besluitvorming. Voor zover de technische uitvoerbaarheid een probleem is voor bepaalde (kleine) ondernemingen zou hier goed naar gekeken moeten worden, om te voorkomen dat als een werkgever een gedeelte van de wet niet kan naleven, hij geneigd kan zijn de hele wet voor gezien te houden.

## Hoofdstuk 9 Conclusies

### 9.1 Inleiding

In dit onderzoek is aandacht besteed aan de waarborging van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding. In de arbeidsverhouding verkeert de werkgever in de positie om beslissingen te nemen die de persoonlijke levenssfeer van de werknemer kunnen raken. De werknemer zal vanwege zijn ondergeschikte positie in de meeste gevallen meewerken aan controlemaatregelen van de werkgever, ook als die eventueel inbreuk betekenen op zijn privacy. Daarom is het van eminent belang dat het recht op privacy van de werknemer in de arbeidsverhouding gewaarborgd is. Het recht op privacy is immers verankerd in verschillende internationale verdragen en in de Grondwet en dient derhalve gerespecteerd te worden.

Binnen de arbeidsrechtelijke jurisprudentie wordt over het algemeen het recht op privacy op een indirecte wijze aanvaard. Het grondrecht wordt niet direct toegepast door de rechter, maar er vindt een afweging plaats tussen het belang van de werkgever en het belang van de werknemer. Hierbij kunnen de uit het grondrecht, in casu het recht op privacy, voortvloeiende toetsingscriteria eventueel een rol spelen bij de belangenafweging.

In dit onderzoek staat de volgende vraag centraal:

***In hoeverre is de regeling van het recht op privacy van de werknemer in de privaatrechtelijke arbeidsverhouding in Suriname in overeenstemming met internationale normen en hoe kunnen eventueel geconstateerde lacunes gevuld worden?***

Om antwoord te kunnen geven op de centrale vraag is een toetsingskader ontwikkeld. Met dit toetsingskader zijn de cao's en de arbeidspraktijk getoetst.

In dit slothoofdstuk worden de relevante normen die gelden voor de privacy-onderdelen in het kort samengevat. Het doel is aan te geven op grond van welke punten mijn onderzoek aantoont dat het recht op privacy van de werknemer in de Surinaamse cao's en ondernemingen niet voldoende is gewaarborgd. Vervolgens worden per privacy-onderdeel eventueel maatregelen

gelen in beeld gebracht die de Surinaamse wetgever neemt of zal nemen. Ook worden er voorgestellen gedaan hoe bepaalde lacunes uit de arbeidsp praktijk, waarvoor nog geen maatregelen voorhanden zijn, ondervangen kunnen worden. De aspecten waaruit blijkt dat de privacy wel gewaarborgd wordt, zijn in dit slothoofdstuk buiten beschouwing gelaten. Die zijn reeds behandeld in de voorgaande hoofdstukken. Vervolgens geef ik een uiteenzetting van de wijze waarop het recht op privacy tot dusver benaderd werd in cao's en bedrijven.

### 9.2 Inventarisatie geconstateerde privacyknelpunten met de door de regering voorgestelde maatregelen

#### Cameratoezicht

##### Normen

Bij gebruik van camera's zal de werkgever aan de criteria van legitiem doel, kenbaarheid, subsidiariteit en proportionaliteit moeten voldoen. Voor het legitiem doel moet de werkgever een gerechtvaardigd belang hebben voor het cameratoezicht. Het belang van de werkgever moet worden afgewogen tegen de inbreuk van de privacy van de werknemer. Voorts moet de werkgever het minst ingrijpende middel toepassen en er moet een noodzaak zijn voor cameratoezicht. Het is dus van belang dat de plaatsen waar gefilmd wordt, het aantal personen en de duur van het cameratoezicht, zo beperkt mogelijk wordt gehouden.

Uit het noodzakelijkheids criterium volgt dat de camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk is. Dat betekent dat de werkgever hiervoor duidelijke richtlijnen moet hebben, waaruit blijkt dat een termijn wordt gesteld die past bij het doel.

##### Geconstateerde lacune

Uit het verrichte veldonderzoek in de verschillende ondernemingen blijkt dat bepaalde werkgevers bij het plaatsen van camera's in strijd handelen met het toetsingskader door het functioneren van werknemers te monitoren met camera's. Ook door overall camera's te plaatsen binnen de onderneming wordt er onevenredig inbreuk gemaakt op de privacy van de werknemer. Bij de bewaartermijn van de videobeelden kunnen enige kanttekeningen geplaatst worden, omdat in de ondernemingen verschillende termijnen gehanteerd worden, waardoor het niet uitgesloten is dat de beelden langer bewaard worden dan noodzakelijk is.

*Maatregel*

Ingevolge het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens zullen camerabeelden niet langer bewaard mogen worden dan noodzakelijk. Dit vloeit immers voort uit het noodzakelijkheids criterium dat opgenomen is in artikel 5 conceptwetsvoorstel. Het conceptwetsvoorstel vermeldt echter niet concreet hoe lang de gegevens opgeslagen mogen worden.

**Privégebruik internet en internetgedragscodes***Normen*

De werkgever moet het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer respecteren en een bepaalde mate van privécontacten tijdens werkuren aanvaarden. Voorts is een algeheel verbod van privégebruik van internet en e-mail niet mogelijk. Daarom moeten de internetgedragscodes een bepaalde mate van privégebruik toestaan.

Slechts onder bepaalde voorwaarden is de werkgever gerechtigd om inbreuk te maken op het ‘communicatiegeheim’ van de werknemer, namelijk als er een legitiem doel is, de mogelijkheid van een inbreuk kenbaar is, de inbreuk proportioneel is en er een belangenafweging is gemaakt.

Wat de internetgedragscode betreft, geldt het volgende toetsingskader: Middels de gedragscode weet de werknemer wat toelaatbaar is en welke consequenties er verbonden zijn aan de overtreding van de gedragscode.

*Geconstateerde lacune*

Bij het reguleren van het internetgebruik wordt door bepaalde werkgevers het privégebruik in zijn geheel verboden. Dat betekent ook een ongerechtvaardigde inbreuk op het recht op privacy van de werknemers.

*Maatregel*

Het conceptwetsvoorstel bevat echter geen expliciete bepalingen over het privégebruik van internet en e-mail op de werkplek. In artikel 31 lid 1 sub j conceptwetsvoorstel is wel opgenomen dat de commissaris voor gegevensbescherming modelformulieren, richtlijnen en andere documenten kan vaststellen die gericht zijn op het nader aangeven of uitvoeren van deze wet. De commissaris moet de wet interpreteren in het licht van internationale verdragen, wat met zich meebrengt dat het privégebruik van het internet ook binnen het bereik van de wet komt. Op grond van artikel 31 lid 1 sub j zou de commissaris dan gedragscodes of richtlijnen opstellen wat het internet- en e-mailgebruik op de werkvloer betreft, die de werkgevers als leidraad kunnen gebruiken. Zo zou expliciet in zo’n gedragscode of richtlijn opgenomen kunnen worden hoe werkgevers moeten omgaan met internet- en e-mailgebruik op de werkvloer

of welke normen gelden bij controle van internet en e-mail. De normen van het conceptwetsvoorstel kunnen nader geconcretiseerd worden in de gedragscodes. Het conceptwetsvoorstel voorziet ook niet in zelfregulering. Op basis hiervan zouden er immers regels over privégebruik van internet en e-mail gemaakt kunnen worden. Daarom verdient het een aanbeveling om in de wet een bepaling of bepalingen op te nemen inzake het privégebruik van internet en e-mail.

**Periodieke keuring***Normen*

De periodieke keuring moet voldoen aan de criteria van noodzakelijkheid, subsidiariteit en proportionaliteit.

*Geconstateerde lacune*

Bepaalde cao-bepalingen geven aan de werkgevers te veel vrijheid om werknemers naar willekeur te onderwerpen aan een periodieke keuring.

*Maatregel*

Ingevolge de ontwerpwet Arbeidsomstandigheden zullen de periodieke keuringen niet willekeurig uitgevoerd mogen worden. In artikel 22 is immers opgenomen dat die periodieke keuringen uitgevoerd worden, die gericht zijn op het zoveel mogelijk voorkomen of beperken van de risico’s die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt. In voornoemd artikel staat strikt genomen geen beperking voor het soort onderzoek, maar meer een verplichting om dit soort onderzoek te houden. Teneinde de willekeurige periodieke keuringen terug te dringen is het aan te bevelen om in artikel 22 expliciet op te nemen dat deze keuringen alleen mogen, althans dat verplichtingen voor de werknemer alleen bestaan, als aan de in dit artikel genoemde eisen voldaan is.

**Alcohol- en drugstesten***Normen*

Er moet een grondslag zijn voor het testen van werknemers op alcohol/drugs. Deze kan liggen in cao’s, alcohol- en drugspolicyregelingen, of expliciete bepalingen in de arbeidsovereenkomst. Er moet voldaan worden aan de vereisten van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

*Geconstateerde lacune*

Uit het veldonderzoek blijkt dat niet alle testen op alcohol/drugs voldoen



aan de vereisten van proportionaliteit en subsidiariteit. Dat alle werknemers 'desgewenst' - zoals bepaalde werkgevers dat aangaven - aan deze test blootgesteld kunnen worden, betekent een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers. Deze werkgevers nemen een te ruime vrijheid om naar willekeur alcohol- en drugsonderzoeken te verrichten. Er moet immers sprake zijn van proportionaliteit, subsidiariteit en noodzakelijkheid, met name een concreet vermoeden van alcohol- of drugsgebruik. Ook de instemming van de werknemer voor het uitvoeren van dergelijke onderzoeken is cruciaal en het is twijfelachtig of die gevraagd wordt.

#### *Maatregel*

Op grond van de geconstateerde tekortkoming in de arbeidspraktijk, namelijk een veel te ruim gebruik van testen, is mijns inziens een belangrijke taak weggelegd voor de Surinaamse wetgever om in adequate wetgeving te voorzien, zodat werkgevers niet willekeurig en disproportioneel alcohol- en drugsbeleid kunnen voeren.

Werkgevers moeten een alcohol- en drugsbeleid voeren dat in lijn is met de normen van het toetsingskader. De wetgever zou van de gegeven mogelijkheid in artikel 2 conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens gebruik kunnen maken om nadere regels vast te stellen inzake het testen van werknemers op alcohol en/of drugs. Dit onderwerp past echter niet in deze wet, omdat voornoemde wet betrekking heeft op persoonsgegevens. Daarom moet een aparte bepaling/regeling getroffen worden voor dit onderwerp. Men zou bijvoorbeeld een aparte bepaling kunnen opnemen in het Burgerlijk Wetboek of een aparte regeling kunnen vaststellen die expliciet betrekking heeft op alcohol/drugstesten.

In de bepaling zouden dan de omstandigheden waaronder en voorwaarden waarop het testen op alcohol- en drugs toelaatbaar zijn, nader uitgewerkt worden, waarbij bijvoorbeeld het doel van veiligheid binnen de onderneming centraal zou moeten staan. Ook in andere gevallen waar de werkgever een gerechtvaardigd belang aantoonst, moeten de testen mogelijk zijn. De normen waaraan alcohol- en drugstesten moeten voldoen, te weten legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit, kunnen bijvoorbeeld vastgelegd worden in zo'n regeling.

De algemene normen die opgenomen zijn in de Nederlandse Wet op de Medische Keuring kunnen als voorbeeld dienen voor de normen van de alcohol- en drugstesten. Deze kunnen neergelegd worden in die regeling voor het testen op alcohol en drugs. De huidige situatie dat werknemers

onbeperkt worden onderworpen aan alcohol- en drugsonderzoeken, kan op deze manier aan banden gelegd worden.

### **Zwangerschapsonderzoeken**

#### *Normen*

Op grond van de normen van gelijke behandeling van mannen en vrouwen neergelegd in artikel 2 lid 1 wet Arbeidsbescherming Gezin en ILO Verdrag No. 183 inzake bescherming van het moederschap mag de werkgever de vrouwelijke werknemer niet onderwerpen aan zwangerschapsonderzoek. Slechts in gevallen wanneer er gewerkt zal worden in ruimten met gevaarlijke stoffen en dientengevolge een arbeidsverbod geldt voor zwangeren in betreffende functie, kunnen dergelijke vragen gesteld worden.

#### *Geconstateerde lacune*

Uit het veldonderzoek is gebleken dat de vrouwelijke sollicitanten bij de indiensttreding een zwangerschapsonderzoek moeten ondergaan. Dit betekent een onevenredige inbreuk op hun persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit. Deze werkgevers handelen in strijd met het gelijkheidsbeginsel van mannen en vrouwen.

#### *Maatregel*

Krachtens artikel 6 lid 2 ontwerpwet Gelijke Behandeling Arbeid mogen werknemers (sollicitanten) niet onderworpen worden aan zwangerschapsonderzoeken. Als dit ontwerp wet wordt, dan is het verbod wettelijk verankerd. Werkgevers moeten er zich dan bewust van worden dat zwangerschapsonderzoeken niet uitgevoerd mogen worden. Testen zijn toegestaan als het puur gaat om functies en beroepen waar rekening moet worden gehouden met zwangerschappen in het belang van de vrouw zelf. In lid 3 is expliciet opgenomen dat van lid 2 alleen afgeweken kan worden als gelet op de geldende of toekomstige taken en de verantwoordelijkheden van de werknemer en de werkomstandigheden, het verrichten van arbeid riskant zou kunnen zijn voor de gezondheid van een moeder, een vrouw in verwachting of haar zogende of ongebooren kind.

### **Aanstellingskeuring**

#### *Normen*

Een aanstellingskeuring moet voldoen aan de voorwaarden van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit ex artikel 17 IVBPR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. Een aanstellingskeuring is dus alleen mogelijk indien het werk bijzondere functie-eisen met zich meebrengt die een bij-

zondere aanspraak doen op de medische belastbaarheid van de werknemer, bijvoorbeeld wanneer de gezondheid van de werknemer negatief beïnvloed zal worden door het werk.

#### *Geconstateerde lacune*

In de praktijk voldoen de aanstellingskeuringen niet aan de bovenstaande toetsingscriteria. De cao-bepalingen over de medische keuring voor de indiensttreding zijn zodanig geformuleerd dat daaruit de noodzaak voor het ondergaan van die medische keuring niet afgeleid kan worden. Ook blijkt uit hoofdstuk 7 dat alle werknemers een medische keuring moeten ondergaan, ongeacht of dit wel of niet noodzakelijk is voor de functie. De medische keuringen bij de indiensttreding voldoen derhalve niet aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Dit betekent dat de Surinaamse arbeidspraktijk in strijd is met de normen van het toetsingskader.

#### *Maatregel*

Om deze lacune aan te vullen is nadere regelgeving op dit stuk vereist. De overheid, op wie de verdragsrechtelijke plicht rust, zal zorg moeten dragen voor de noodzakelijke wettelijke regelgeving om de privacy van de werknemer bij het ondergaan van de medische keuringen te garanderen. Zoals in hoofdstuk 8 beschreven biedt artikel 2 lid 3 conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens de mogelijkheid tot het concipiëren van nationale wetten voor de verdere regulering van aangelegenheden betreffende privacy en gegevensbescherming in specifieke sectoren. In dit kader kan wetgeving geconcipieerd worden die betrekking heeft op de waarborging van het recht op privacy binnen de arbeidsverhouding bij het verrichten van verschillende medische onderzoeken. Ter inspiratie zou gekeken kunnen worden naar de Nederlandse situatie. De rechtsbescherming van werknemers bij aanstellingskeuring zou mijns inziens gebaat zijn bij de invoering van een wet inzake medische keuringen. Die bescherming kan mijns inziens het best geboden worden indien in de wet de keuring beperkt wordt tot situaties waarin de aard van de betreffende functie zo'n medisch onderzoek nodig maakt (noodzakelijkheids criterium en proportionaliteit). Het invoeren van een specifieke wet over de aanstellingskeuring impliceert dat de werkgever in beginsel geen ongerechtvaardigde inbreuk zal kunnen maken op het privacyrecht van de werknemer. Gelet op het feit dat deze onderzoeken een inbreuk betekenen op de lichamelijke integriteit van de werknemer moet in een wettelijk voorschrift duidelijk vermeld worden wanneer een dergelijke inbreuk toelaatbaar is en in welke gevallen

de werknemer zijn medewerking moet verlenen. De wettelijke bepaling kan als grondslag fungeren voor de bevoegdheid van de werkgever om de werknemers te kunnen onderwerpen aan medische keuringen. Middels deze regelgeving kan voorkomen worden dat de werkgever ongerechtvaardigde inbreuk maakt op de privacy van de werknemer. Met deze wet zullen de privacy en lichamelijke integriteit van de werknemers (keurlingen) gewaarborgd worden.

### **Verwerken en opslaan persoonsgegevens**

#### *Normen*

Bij de verwerking van persoonsgegevens moet de werkgever voldoen aan het voorzien-bij-wet criterium en het proportionaliteitsvereiste. Uit het proportionaliteitscriterium vloeit voort dat de werkgever alleen gegevens mag opnemen in het personeelsdossier die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Ingevolge artikel 1614y BW en de verdragsbepalingen ex artikel 11 AVRМ, artikel 17 IVBPR en artikel 8 EVRM moet de werkgever ervoor zorgen dat de dossiers op een veilige plek bewaard worden en voldoende beschermd zijn tegen onbevoegd gebruik. De werkgever moet hierbij passende technische en organisatorische maatregelen treffen. Van belang is dat bij het verwerken van de persoonsgegevens zeer terughoudend wordt omgegaan met 'gevoelige of bijzondere' gegevens.

Bij het verwerken van medische gegevens geldt het volgend toetsingskader: medische gegevens mogen niet verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever, behalve in uitzonderlijke gevallen. Er moet hierbij voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer moet beperkt zijn; een belangafweging is in dit kader vereist. Gelet op de aard van de gegevens moeten er passende waarborgen aanwezig zijn. Voor de verwerking van medische gegevens is ook de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer vereist.

#### *Geconstateerde lacune*

Uit deze studie blijkt dat bepaalde cao-bepalingen over het verstrekken van persoonsgegevens door de werknemers te ruim zijn geformuleerd. Hierdoor heeft de werkgever de ruimte om meer persoonsgegevens van de werknemers op te vragen en deze te verwerken in hun dossiers dan geoorloofd zou zijn volgens de normen van het toetsingskader. Het proportionaliteitscriterium is niet nader uitgewerkt in de cao-bepalingen. Ook ontbreken in de cao's de bepalingen over het treffen van passende en organisatorische maatregelen, de opslag van de dossiers op een veilige plek, de bescherming

van de persoonsgegevens tegen onbevoegd gebruik en de bewaartermijn van de opgeslagen persoonsgegevens. Ook worden in sommige ondernemingen meer gegevens opgeslagen dan die noodzakelijk zijn, zoals de medische gegevens van alle werknemers. Dit betekent een onevenredige inbreuk op de privacy van de werknemers.

Uit mijn onderzoek blijkt dat lang niet alle werkgevers bestanden met wachtwoorden opslaan, en dat ze de persoonsgegevens ook opslaan ‘in de cloud’ en in systemen die niet aan de hoge eisen voldoen die nodig zijn voor deze gevoelige medische gegevens, zoals bijvoorbeeld in Dropbox.

#### *Maatregel*

Krachtens het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens zullen de werkgevers in de toekomst slechts die gegevens mogen opslaan en verwerken die noodzakelijk zijn in het kader van de arbeidsovereenkomst ex artikel 6 conceptwetsvoorstel. De werkgever moet hierbij passende technische maatregelen treffen voor de bescherming van die gegevens ex artikel 5, 17 en 19 wetsvoorstel. Deze verplichtingen zijn toegespitst op de risico’s van de verwerkingsactiviteiten. Dit betekent dat werkgevers ingevolge het conceptwetsvoorstel de juiste technische en organisatorische maatregelen zullen moeten treffen teneinde persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of onrechtmatig gebruik.

Uit mijn onderzoek is voorts komen vast te staan dat bepaalde werkgevers medische gegevens van de werknemers verwerken in het personeelsdossier. Artikel 8 conceptwetsvoorstel bepaalt expliciet dat de verwerking van medische gegevens in beginsel verboden is. Slechts in uitzonderlijke gevallen is zulks mogelijk. Deze werkgevers zullen dus hun praktijk moeten aanpassen aan deze nieuwe bepalingen. Op grond van het conceptwetsvoorstel mogen werkgevers geen medische gegevens verwerken en opslaan in het personeelsdossier.

### **Het recht op inzage**

#### *Normen*

De werknemer heeft in beginsel recht op inzage in zijn persoonsgegevens die verwerkt en opgeslagen worden door de werkgever ex artikel 17 IVB-PR, artikel 11 AVRМ en artikel 8 EVRM. Slechts in uitzonderlijke gevallen kan dit recht beperkt worden. De beperkingen moeten voldoen aan de criteria van doelmatigheid, noodzakelijkheid en proportionaliteit.

#### *Geconstateerde lacune*

De onderzochte cao’s bevatten geen bepalingen over het recht op inzage en

correctie van de werknemer. Het onderzoek toont voorts aan dat bepaalde werkgevers het recht van inzage niet toekennen aan hun werknemers.

#### *Maatregel*

Met het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens moeten werkgevers tal van rechten toekennen aan de werknemer, waaronder ook het recht van inzage en correctie ex artikel 11 en artikel 12 conceptwetsvoorstel. De geconstateerde lacune uit de arbeidspraktijk is met het conceptwetsvoorstel voldoende geregeld.

### **Verstrekken persoonsgegevens aan derden**

Het toetsingskader dat geldt bij het verstrekken van gegevens aan derden is als volgt:

#### *Verstrekken gegevens aan politie*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de politie moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag, er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid en met de verstrekking van gegevens moet geen onevenredige inbreuk gemaakt worden op de privacy van de geregistreerde.

#### *Verzekeringsmaatschappijen*

Voor de verstrekking van de gegevens aan de verzekeringsmaatschappijen moet er sprake zijn van een wettelijke grondslag en er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. Voor deze gegevens moeten passende waarborgen aanwezig zijn. Voor verstrekking van gedetailleerde gegevens moet de werkgever toestemming vragen aan de werknemer.

#### *Referenties*

Alvorens de (nieuwe) werkgever bij derden informatie gaat inwinnen, is de voorafgaande toestemming van de sollicitant noodzakelijk. Er moet voldaan worden aan de eis van noodzakelijkheid. De beoogde informatie moet direct verband houden met de te vervullen functie. Slechts die informatie mag ingewonnen worden die geen onevenredige inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant.

#### *Geconstateerde lacunes*

De bepalingen die zijn opgenomen in cao’s die ik heb onderzocht over de geheimhoudingsplicht van de werkgever, bieden onvoldoende waarborg aan de werknemer. Dit vanwege het feit dat het vereiste ‘vooraf uitdrukkelijke toestemming aan de werknemer’ in bepaalde cao-bepalingen ont-

breekt. Verder is niet duidelijk vermeld dat slechts die gegevens verstrekt zullen worden die noodzakelijk zijn en die geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Uit het veldonderzoek blijkt ook dat bepaalde werkgevers gemakkelijk gegevens van werknemers verstrekken aan derden. De grondslag voor het opvragen van de gegevens ontbreekt vaak genoeg.

De werkgever mag slechts die gegevens verstrekken die noodzakelijk zijn en die niet onevenredig inbreuk maken op de privacy van de werknemer. Voorts kunnen in sommige gevallen alleen op verzoek van en toestemming van de werknemer gegevens verstrekt worden aan derden. Aan deze voorwaarde lijkt niet altijd voldaan te zijn.

#### *Maatregel*

In het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens is opgenomen dat slechts die gegevens verstrekt moeten worden die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de overeenkomst. Wat onder de term 'noodzakelijk' verstaan moet worden, is echter niet duidelijk verwoord in het conceptwetsvoorstel. Het maakt niet duidelijk welke gegevens van de werknemer verstrekt mogen worden aan derden en onder welke voorwaarden.

Uit mijn onderzoek blijkt dat de achterhaalde bepalingen en het ontbreken van minimale waarborgen in de huidige cao's ertoe leiden dat de werknemer krachtens de cao weinig tot geen middelen tot zijn beschikking heeft om op te kunnen treden tegen inbreuk op zijn privacy. Integendeel, aan de werkgever wordt een ruime vrijheid toegekend om onnodige en ongerechtvaardigde inbreuk te maken op de privacy van de werknemer. De nationale en internationale regelgeving, in het bijzonder de normen van het goedwerkgeverschap, brengen juist met zich mee dat de werkgever geen onnodige en ongerechtvaardigde inbreuk maakt op de privacy van de werknemer. De werknemer zal echter vanwege zijn ondergeschikte positie deze inbreuken, voortvloeiende uit de cao-bepalingen, wel moeten dulden c.q. toestaan. Daarom is het van eminent belang dat de cao-bepalingen die in strijd zijn met de nationale en internationale regelgeving geschrapt worden uit de cao's.

Indien de genoemde wetsvoorstellen worden aangenomen, zullen een aantal van de genoemde lacunes al ondervangen worden en moeten ook de cao's hierbij aansluiten. Op grond van de bovenstaande analyse blijkt echter dat een aantal knelpunten niet geregeld is. Cao-partijen zouden die knel-

punten zelf nader kunnen regelen in de cao's.

Naast de wettelijke verankering van de normen uit het toetsingskader is de handhaving en het toezicht op de naleving van de wet- en regelgeving van essentieel belang. De toezichthoudende instantie, in casu de Dienst der Arbeidsinspectie, moet in de praktijk erop toezien dat in overeenstemming met de wet- en regelgeving gehandeld wordt. Ook moeten zij erop toezien dat de cao-bepalingen in overeenstemming zijn met de normen van de verdragen en wetten. Nagegaan moet worden op welke manier de handhaving in de Surinaamse praktijk meer gestalte kan krijgen. Hierdoor kan de rechtszekerheid en rechtsgelijkheid bij privacywaarborging gegarandeerd worden. De rechtspositie van de werknemer kan hierdoor ook versterkt worden.

### **9.3 Wijze waarop privacy tot dusver benaderd werd in cao's en bedrijven**

#### *Waarborging privacy in de cao's*

Uit het verrichte veldonderzoek met betrekking tot de cao's blijkt dat de huidige bepalingen in de cao's over het algemeen heel ruim geformuleerd zijn en daarom voor meerdere interpretaties vatbaar zijn. Opmerkelijk is dat cao's vooral verplichtingen opleggen aan de werknemers, waardoor de ondergeschikte positie van de werknemer duidelijk waarneembaar is en aan de privacybescherming weinig aandacht gegeven wordt. Deze cao-bepalingen zijn daarom sterk achterhaald, bevatten veel tekortkomingen en voldoen niet aan de normen die gelden voor privacy. Mijns inziens moeten de bepalingen duidelijker geformuleerd worden, zodat de werknemer weet wat van hem verwacht wordt. Ook de tekortkomingen in de huidige cao's moeten aangevuld worden. De cao-bepalingen moeten aangepast worden naar huidige inzichten, waarbij voldaan moet worden aan de internationale normen, namelijk: een inmenging in het privéleven moet voldoen aan de eisen van legitiem doel, noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Voorts verbieden artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRМ een willekeurige inmenging in de privacy. De inbreuk moet in de gegeven omstandigheden bovendien redelijk zijn.

De normen voortvloeiende uit de nationale en internationale regelgeving moeten nader uitgewerkt c.q. geïncorporeerd worden in de cao's, zeker op het gebied van bescherming van de persoonsgegevens van de werknemer,

zoals de waarborging van de persoonsgegevens (beperkte toegang en beveiliging van de persoonsgegevens), het inzagerecht en het recht van correctie en vernietiging. Het aantal bepalingen over de bescherming van de privacy op dit gebied is nihil. Sporadisch zijn enkele bepalingen opgenomen in de cao's die betrekking hebben op de bescherming van de privacy van de werknemer.

Opvallend is de veelheid aan bepalingen die inbreuk mogelijk maken op de lichamelijke integriteit van de werknemer onder andere aanstellingskeuring, periodieke keuring, medische keuring indien de werkgever zulks noodzakelijk acht alsmede medische onderzoeken van gezinsleden. Uit deze bepalingen kan echter niet afgeleid worden of een dergelijke keuring noodzakelijk is voor de uitoefening van de functie. Deze bepalingen bieden aan de werkgevers een te ruime mogelijkheid om werknemers zonder noodzaak te onderwerpen aan medische onderzoeken. Hierdoor wordt niet voldaan aan de voorwaarden die een inbreuk op het privacyrecht zouden kunnen rechtvaardigen, welke ontleend zijn aan artikel 17 IVBPR en artikel 11 AVRML, en wel de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Deze analyse schetst het beeld alsof de werkgever de werknemer naar willekeur kan onderwerpen aan medische onderzoeken, waardoor de werkgever onnodige inbreuk maakt op de privacy van de werknemer. De minimale waarborgen voor de werknemer ontbreken in zijn geheel.

Ook het gedeelte waar niet alleen de werknemer maar ook de gezinsleden blootgesteld worden aan medische onderzoeken, roept vraagtekens op. Het zonder meer c.q. zonder een redelijke grond onderwerpen van gezinsleden aan medische onderzoeken levert een vergaande en ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de gezinsleden. Er wordt niet voldaan aan de criteria van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. Immers, de normen van het goedwerkgeverschap brengen met zich mee dat de werkgever het recht op privacy van de werknemer en diens gezinsleden moet eerbiedigen en niet onnodig inbreuk moet maken op de privacy. De noodzaak voor het uitvoeren van dergelijke onderzoeken is vooralsnog niet duidelijk. Dat de wet de mogelijkheid biedt aan de werknemer om nadere afspraken te maken met de werkgever over de zorgverzekering van gezinsleden, rechtvaardigt het ondergaan van dergelijke medische onderzoeken niet. Een dergelijke voorwaarde is immers ook niet opgenomen in de wet. Integendeel maken dergelijke onderzoeken vergaande en ongerechtvaardigde inbreuken op de privacy van de gezinsleden. Deze onderzoeken zijn immers niet te verenigen met de normen van mijn toetsingskader.

### ***Waarborging privacy in de Surinaamse ondernemingen***

Ook uit het verrichte veldonderzoek blijkt dat in de ondernemingen nauwelijks aandacht is voor de bescherming van het recht op privacy van de werknemer. Specifiek beleid binnen de ondernemingen dat gericht is op de bescherming van het recht op privacy, is eerder een uitzondering dan regel. Het beleid van verschillende werkgevers maakt eerder ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemers. Zo blijkt uit het veldonderzoek dat in verschillende ondernemingen alle werknemers bij de indiensttreding een medisch onderzoek moeten ondergaan. In bepaalde gevallen maakt zwangerschapsonderzoek deel uit van deze keuring. Er is eveneens sprake van ongerechtvaardigde inbreuk op de privacy van de werknemer, doordat alle werknemers 'desgewenst' aan een alcohol- of drugstest blootgesteld kunnen worden. Deze willekeurige en buitenproportionele medische onderzoeken voldoen derhalve niet aan de criteria van het toetsingskader die een inbreuk op de privacy van de werknemer zouden kunnen rechtvaardigen.

Bepaalde werkgevers handelen bij het plaatsen van camera's ook in strijd met het toetsingskader door het functioneren van werknemers te monitoren met camera's. Ook door overall camera's te plaatsen binnen de onderneming wordt er onevenredig inbreuk gemaakt op de privacy van de werknemer. Ook voeren ondernemingen nog geen duidelijk beleid wat de bewaartermijn van de videobeelden betreft.

Bij het reguleren van het internetgebruik wordt door bepaalde werkgevers het privégebruik in zijn geheel verboden. Dat betekent ook een ongerechtvaardigde inbreuk op het recht op privacy van de werknemers.

Uit het veldonderzoek blijkt ook dat bepaalde werkgevers gemakkelijk gegevens van werknemers verstrekken aan derden. De grondslag voor het opvragen en verstrekken van de gegevens ontbreekt vaak.

Uit het bovenstaande kan gedestilleerd worden dat de werkgevers weinig privacy minded zijn.

Uit de vraaggesprekken met de vakbeweging blijkt dat deze in bepaalde gevallen meer inbreuken toelaatbaar acht dan zelfs de werkgevers, zoals het naar willekeur onderwerpen van werknemers aan medische onderzoeken (zwangerschapsonderzoek, alcohol- en drugsonderzoeken), het zonder noodzaak opslaan van medische gegevens, het zonder meer langer bewaren van camerabeelden en het verbieden van privégebruik van internet. Opvallend is dat de vakbeweging soms meer begrip heeft voor het beleid van de

werkgever dan voor de belangen van de werknemers. Hier dient het besef voor privacy dus nog versterkt te worden.

Het onderzoek in de ondernemingen en van de geregistreerde cao's illustreert een aantal belangrijke en klemmende conclusies: dat er nog geen besef is van het recht op privacy op de werkvloer, dat diverse ingrijpende veranderingen in de huidige wetgeving noodzakelijk dan wel wenselijk zijn, dat de bewustwording van de bescherming van het recht op privacy op de werkvloer noodzakelijk is. Uit het voorgaande zijn reeds enkele knelpunten aan de orde gekomen die onder de aandacht van de wetgever gebracht kunnen worden. De wetgever moet zorgen voor een betere bescherming van de werknemer. Modernisering dan wel concipiëring van nieuwe arbeidswetgeving is hierbij wenselijk. De instandhouding van de huidige situatie betekent mijns inziens een verdere discrepantie tussen de arbeidspraktijk en het toetsingskader.

Ook is het de vraag of alleen met wetgeving de benodigde privacybescherming aan de werknemers geboden kan worden. Het antwoord zal afhangen van de omstandigheid of de toezichthouders in Suriname een proactieve houding zullen aannemen om ervoor zorg te dragen dat werkgevers en werknemers bewust worden van de wetgevingsproducten, in het bijzonder betrekking hebbende op de privacywaarborging van de werknemer. De toekomst zal moeten uitwijzen of de wetten (bijvoorbeeld het conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens en de ontwerp wetten Gelijke Behandeling Arbeid en Arbeidsomstandigheden) op een deugdelijke manier kunnen worden 'gehandhaafd' of dat na evaluaties de toezichthouders meer bevoegdheden toegekend moeten krijgen. Daarnaast zullen de ontwikkelingen in de Surinaamse samenleving en de rol van toezichthouders een belangrijke factor zijn voor de privacybescherming van de werknemer in Suriname.

#### **9.4 Slot**

Ik heb in mijn onderzoek laten zien dat er lacunes zijn in de privacybescherming van werknemers in Suriname. Dit is gebeurd op basis van een toetsingskader dat ik ontwikkeld heb op basis van internationale normen.

Inmiddels heeft de Surinaamse regering een aantal wetsontwerpen gepubliceerd die zeer van belang zijn voor privacybescherming. Zoals ik in 9.2 heb

beschreven, hebben zij het oog op een aantal van de gesignaleerde lacunes, al heb ik ook nog een reeks aanbevelingen gegeven waar ik, op basis van mijn toetsingskader, problemen ben tegengekomen die niet door de wetsontwerpen volledig worden aangepakt. Deze wetsontwerpen kunnen, als ze aangenomen worden, beperkingen stellen aan sommige van de praktijken, zoals de thans willekeurige en buitenproportionele medische onderzoeken door de werkgevers en de slordige omgang met persoonsgegevens.

De vraag is echter of met wetgeving alleen de privacyproblematiek voldoende aangepakt kan worden. Het conceptwetsvoorstel en de ontwerp wetten zullen wel enige duidelijkheid verschaffen over de normen op het terrein van privacy. Wetgeving alleen is echter niet toereikend voor de aanpak van alle facetten van privacy. Cao's houden een belangrijke aanvulling in, nl.: in de cao's kunnen immers bepalingen opgenomen worden die ten opzichte van de wet aanvullingen geven om de privacy te beschermen, of als er wettelijke verplichtingen zijn, kunnen ze de voorwaarden nader aanscherpen. Ook indien bepaalde onderwerpen nog niet geregeld zijn in de wetgeving, kunnen ze bij cao nader geregeld worden, zoals privégebruik van internet. Daarom is voor het vakbondswezen een belangrijke taak weggelegd. Door bepalingen in cao's voor te stellen die betrekking hebben op de bescherming van het privacyrecht van de werknemer en het doen aannemen ervan, zouden vakbonden werkgevers die erdoor gebonden zijn, kunnen beperken in inbreuken op de privacy van de werknemers.

Veel zal ook afhangen van de houding van werkgevers. Zij zullen zich bewust moeten worden van de regelgeving terzake, maar ook van de principes van privacybescherming, aangezien zij daarmee aan de vage norm van goedwerkgeverschap invulling moeten geven.

Daarmee staat privacybescherming in Suriname nog in de kinderschoenen. Mijn onderzoek heeft lacunes blootgelegd en inmiddels heeft de wetgever een aantal belangrijke initiatieven genomen om de privacybescherming te vergroten. Mijn analyse en aanbevelingen kunnen bijdragen om deze ontwikkelingen verder vorm te geven.

## Summary

In this study, attention is paid to safeguarding of the right to privacy of the employee within the private law employment relationship. Within the employment relationship, the employer is in the position to make decisions that may concern the privacy of the employees. Due to their subordinate position, employees will, in most cases, comply with control measures taken by the employer, even if such measures may mean an infringement of their privacy. It is therefore of eminent importance that the right to privacy of the employee within the employment relationship is safeguarded. The right to privacy is after all embedded in various international treaties and in the Constitution and should therefore be respected.

Within the private law employment jurisprudence, the right to privacy is in general accepted in an indirect manner. The fundamental right is not immediately applied by the magistrate, however, an assessment is made with regard to the interest of the employer and the interest of the employee, whereby the assessment criteria resulting from the fundamental right, in this case the right to privacy, can possibly play a role in the weighing of these interests.

In this study, the following question was central:

***To what extent does the regulation of the employee's right to privacy within the private law employment relationship in Suriname comply with the international norms and how can identified gaps, if any, be filled?***

To answer the central question, an assessment framework is developed in Chapter 5. This assessment framework is mainly aimed to examine the labour practices and the collective labour agreements in relation to the protection of privacy at control measures and processing of personal data by the employer. The norms of the assessment framework in question are derived from the considerations in Chapters 3 and 4, as well as the therein discussed treaty provisions (Chapter 3) and the corresponding assessment criteria of the right to privacy (§ 4.3), legal regulations, literature and jurisprudence.

The relevant norms that apply for the privacy components are summarized in the following paragraph, in order to indicate the items that are used as a basis in my study to show that the right to privacy of the employee is not sufficiently safeguarded in the Surinamese collective labour agreements

and in the companies. Subsequently, the possible measures taken or to be taken by the Surinamese legislator are presented per privacy component. Also, proposals are presented as to the manner in which certain gaps in labour practice, for which no measures are as yet available, can be cleared away.

## **The norms of the assessment framework and inventory of the identified privacy bottlenecks in view of the measures proposed by the Government**

### **Camera surveillance**

#### *Norms*

When using cameras, the employer must meet the criteria of legitimate objective, recognisability, subsidiarity and proportionality. With respect to the legitimate objective, the employer must have a justified interest in the camera surveillance. The interest of the employer must be weighed against the infringement of the privacy of the employee. Furthermore, the employer must apply the least intrusive measure and a necessity for camera surveillance must exist. It is therefore important that the locations where filming takes place, the number of persons being filmed and the duration of the camera surveillance are kept as minimal as possible. The necessity criteria indicate that the camera images may not be kept longer than is necessary. This means that the employer must have clear guidelines for this which show that a specific period is established that fits in with the objective.

#### *Identified gap*

The conducted field study in the various companies shows that some employers, in setting up cameras, act in violation of the assessment framework by monitoring the functioning of employees through cameras. Also, setting up cameras in all places within the company, means a disproportionate infringement of the privacy of the employees. A few comments can be made with regard to the storage period of the video images since different periods are used by the companies so that it cannot be excluded that the images are kept longer than is necessary.

#### *Measure*

Pursuant to the draft legislative proposal Protection of Privacy and Personal Data, camera images may not be kept longer than is necessary. This, after all, arises from the necessity criteria set out in Article 5 of the draft

legislative proposal. However, in the draft legislative proposal, no concrete mention is made as to how long the data may be stored.

### **Private use of the Internet and Internet codes of conduct**

#### *Norms*

The employer must respect the employee's right to privacy on the work floor and must allow a certain extent of private contacts during working hours. Furthermore, a general prohibition of the private use of the Internet and e-mail is not possible. The internet codes of conduct should therefore allow a certain extent of private use.

Only under certain conditions is the employer allowed to infringe the 'communication secrecy' of the employee, namely if there is a legitimate objective, if the possibility of an infringement is recognizable and if the interests have been weighed.

With respect to the internet code of conduct, the following assessment framework applies: Through the code of conduct, the employee knows what is permitted and which consequences are attached to violation of the code of conduct.

#### *Identified gap*

When regulating the use of the Internet, some employers prohibit private use entirely. This also means an unjustified infringement of the privacy of the employees.

#### *Measure*

The draft bill however does not contain explicit provisions on the private use of the Internet and e-mail on the work floor. In Article 31, paragraph 1, sub j, of the draft bill is indeed set out that the Commissioner for data protection can establish sample forms, guidelines and other documents aimed at the further indication or implementation of this Act. The Commissioner must interpret the law in the light of international treaties which entails that the private use of the Internet also becomes within reach of the Act. Based on Article 31, paragraph, 1 sub j, the Commissioner must draw up codes of conduct or guidelines related to the use of the Internet and e-mail on the work floor that can be used by the employees as a guiding principle. As such can be included in the code of conduct or guideline, how employers should deal with the use of the Internet and e-mail on the work floor or

which norms apply at the control of the Internet and e-mail. The norms of the draft legislative proposal can be further made concrete in the codes of conduct. The draft legislative proposal also does not provide for self-regulation. Based on this, regulations can for that matter be established on private use of the Internet and e-mail. It is therefore recommended to set out a provision(s) in the Act concerning the private use of the Internet and e-mail.

### **Periodic medical examination**

#### *Norms*

The periodic medical examination must meet the criteria of necessity, subsidiarity and proportionality.

#### *Identified gap*

Certain collective labour conditions give the employers too much freedom to subject employees to a random periodic medical examination.

#### *Measure*

Pursuant to the draft bill Working Conditions, it is prohibited to carry out random periodic medical examination. In Article 22 is after all set out that the periodic medical examination must be aimed at as much as possible at preventing or reducing the risks associated with the work, for the health of the employees. Aforementioned Article does not contain a restriction on the type of medical examination, but rather an obligation to conduct such medical examination. To reduce the random periodic medical examination, it is recommended to explicitly set out in Article 22 that these medical examinations are only allowed, at any rate that obligations for the employee only exist, if the requirements under this Article have been met.

### **Alcohol & drug tests**

#### *Norms*

There should be a basis for testing of employees on alcohol/drugs. This can be set out in collective labour agreements, alcohol & drugs policy schemes or explicit provisions in the employment contract. The requirements of legitimate objective, necessity, proportionality and subsidiarity must be met.

#### *Identified gap*

The field study shows that not all tests on alcohol/drugs meet the require-



ments of proportionality and subsidiarity. The fact that all employees can ‘*if so desired*’ – as indicated by some employers – be exposed to this test, means a disproportionate infringement of the privacy of the employees. These employers take a too wide freedom to randomly conduct alcohol and drugs inspections. There must, after all, be talk of proportionality, subsidiarity and necessity, for example a concrete suspicion of alcohol or drug use. Also, the consent of the employee for carrying out suchlike inspections is crucial and it is doubtful if this is indeed obtained.

#### *Measure*

Based on the identified shortcoming in the labour practice, namely a too wide use of tests, the Surinamese legislator has an important task, in my opinion, to provide for adequate legislation, so that employers cannot randomly and disproportionately conduct an alcohol and drugs policy.

Employers must conduct an alcohol and drugs policy that is in line with the norms of the assessment framework. The legislator could make use of the opportunity set out in Article 2 of the draft bill Protection of Privacy and Personal Data, to establish further regulations concerning the testing of employees on alcohol and or drugs. This subject however does not fit in this Act because aforementioned Act is related to personal data. For this reason, a separate provision/regulation must be set out for this subject. A separate provision can for example be set out in the Civil Code or a separate regulation can be established that is explicitly related to alcohol/drugs tests.

In the provision, the circumstances under which and the conditions on which the tests on alcohol and drugs are permissible, could then be further worked out, whereby, for example, the objective of safety within the company should be central. Tests should also be possible in other cases where the employer shows a justified interest. The norms that must be met by the alcohol and drugs tests, namely legitimate objective, necessity, proportionality and subsidiarity, can for example be established in suchlike regulation.

The general norms set out in the Dutch Medical Inspection Act can serve as an example for the norms of the alcohol and drugs tests. These can be set out in this regulation for the tests on alcohol and drugs. The current situation that employees are unrestrictedly subjected to alcohol and drugs tests can in this way be constrained.

## **Pregnancy tests**

### *Norms*

Based on the norms of equal treatment of men and women set out in Article 2, paragraph 1, of the Labour Protection Family Act and the ILO Convention No. 183 concerning the protection of motherhood, the employer is prohibited to subject a female employee to a pregnancy test. Only in cases where work will be performed in areas with hazardous substances and as a consequence a work ban applies for pregnant women in a relevant position, can suchlike questions be asked.

### *Identified gap*

The field study shows that the female applicants are subjected to a pregnancy test at employment. This means a disproportionate infringement of their personal privacy and physical integrity. Such employers act in violation of the equality principle of men and women.

### *Measure*

Pursuant to Article 6, paragraph 2 of the draft bill Equal Treatment in Labour, employees (applicants) may not be subjected to pregnancy tests. If this draft bill becomes an Act, the prohibition will be legally embedded. Employers must then be aware that pregnancy tests may not be carried out. Tests are allowed if they purely regard positions and occupations where account must be taken of pregnancies in the interest of the women themselves. In paragraph 3 is explicitly set out that a deviation can only be made from paragraph 2, if, in view of the applicable or future duties and responsibilities of the employee and the work conditions, the performance of labour could mean a risk to the health of a mother, a pregnant woman or her unborn or breastfeeding child.

## **Pre-employment medical examination**

### *Norms*

A pre-employment medical examination must fulfill the conditions of necessity, proportionality and subsidiarity, ex Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights, Article 11 of the American Convention on Human Rights and Article 8 of the European Convention on Human Rights. A pre-employment medical examination is therefore only possible if the work is associated with special functional requirements that put a specific demand on the medical capability of the employee, for example

when the employee's health will be negatively impacted by the work.

#### *Identified gap*

In practice, the pre-employment medical examinations do not meet the abovementioned assessment criteria. The collective labour agreement provisions on a pre-employment medical examination are formulated in such a way that the necessity for subjection to such a medical examination cannot be derived. From Chapter 7 it also appears that all employees are subjected to a medical examination, notwithstanding whether this is necessary for the position or not. The pre-employment medical examinations therefore do not meet the criteria of necessity, proportionality and subsidiarity. This means that the Surinamese labour practice is in violation with the norms of the assessment framework.

#### *Measure*

To fill this gap, further regulations on this subject are required. The Government which has a treaty obligation, will need to ensure the required legal regulations to guarantee the privacy of the employee at being subjected to medical examinations. As outlined in Chapter 8, Article 2, paragraph 3 of the draft bill Protection of Privacy and Personal Data, gives the opportunity to draft national laws for the further regulation of matters related to privacy and data protection in specific sectors.

In this context, legislation can be drafted that is related to the safeguarding of the right to privacy within the labour relation at carrying out various medical examinations. For inspiration, the Dutch situation could be reviewed. In my opinion, the legal protection of employees at a pre-employment medical examination would benefit from the introduction of a law on medical examinations. This protection can, in my view, best be offered if the medical examination is restricted in the law to situations in which the nature of the position in question makes such medical examination necessary (necessity criteria and proportionality). The introduction of a specific law in relation to the pre-employment medical examination implies that the employer, in principle, will not infringe the privacy right of the employee. In view of the fact that such examinations mean an infringement of the employee's physical integrity, it must be clearly stated in a legal regulation when suchlike infringement is permissible and in which cases the employee must lend his or her cooperation. The legal provision can function as a basis for the authority of the employer to subject employees to medical examinations. Through this regulation can be prevented that the employer un-

justifiably infringes the privacy of the employee. With this law, the privacy and physical integrity of the employees (subjects of medical examinations) will be safeguarded.

### **Processing and storage of personal data**

#### *Norms*

When processing personal data, the employer must meet the criteria provided for by law and the proportionality requirement. From the proportionality criteria ensues that the employer is only allowed to enter data in the personnel file that is necessary for the implementation of the employment contract. Pursuant to Article 1614y of the Surinamese Civil Code and the treaty provisions ex Article 11 of the American Convention on Human Rights, Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights and Article 8 of the European Convention on Human Rights, the employer must ensure that the files are kept in a safe place and that they are sufficiently protected against unauthorized use. The employer must hereby take technical and organizational measures. It is important that at the processing of personal data, restraint is used when dealing with 'sensitive or specific' data.

When processing medical data, the following assessment framework applies: medical data may not be processed and stored by the employer, except in exceptional cases. Herewith, the requirement of necessity must be fulfilled and the infringement of the personal privacy must be restricted. A weighing of the interests is also required in this context. In view of the nature of the data, suitable safeguards must be present. For the processing of medical data, the explicit consent of the employee is also required.

#### *Identified gap*

This study shows that certain collective labour agreements related to the provision of personal data by the employees, is too widely formulated. As a result, the employer has room to request more personal data from the employees and to process this data in their files, contrary to what is allowed in conformity with the norms of the assessment framework. The proportionality criteria are not further worked out in the collective labour agreement provisions.

Also lacking in the collective labour agreements are the provisions on taking suitable and organizational measures, the storage of the files in a safe place, the protection of the personal data against unauthorized use and the

storage period of the stored personal data. Also, more data is stored in some companies than is necessary, namely the medical data of all employees. This means a disproportionate infringement of the privacy of the employees.

My study shows that not all employers keep files with passwords and that they also store these 'in the cloud' in systems that do not meet the high requirements that are necessary for such sensitive medical data, such as for example in Dropbox.

#### *Measure*

Pursuant to the draft legislative proposal for Protection of Privacy and Personal Data, the employers will only be allowed to store and process data in future that is necessary within the context of the employment contract ex Article 6 of the draft legislative proposal. The employer must herewith take suitable technical measures for the protection of this data ex Articles 5, 17 and 19 of the draft bill. These obligations are aimed at the risks of the processing activities. This means that employers, in accordance with the draft legislative proposal, will need to take the right technical and organizational measures to secure personal data against loss or unauthorized use.

My study furthermore shows that some employers process medical data from the employees in the personnel file. Article 8 of the draft legislative proposal explicitly stipulates that the processing of medical data is in principle prohibited. This is only possible in exceptional cases. These employers will therefore need to adapt their practice to these new provisions. Based on the draft legislative proposal, employers are not allowed to process and store medical data in the personnel file.

### **The right of access (by the employee)**

#### *Norms*

The employee has the right to obtain from the employer confirmation as to whether or not personal data concerning him or her are being processed, and, where that is the case, access to the personal data ex Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights, Article 11 of the American Convention on Human Rights and Article 8 of the European Convention on Human Rights. This right can only be restricted in exceptional cases. The restrictions must meet the criteria of appropriateness, necessity and proportionality.

#### *Identified gap*

The examined collective labour agreements do not contain provisions on

the employee's right of access and correction. The study furthermore shows that some employers do not grant the right of access by their employees.

#### *Measure*

Under the draft legislative proposal Protection of Privacy and Personal Data, employers must grant numerous rights to the employee, including the right of access and correction ex Article 11 and Article 12 of the draft legislative proposal. With the draft legislative proposal, the identified gap in the labour practice is sufficiently regulated.

### **Provision of personal data to third parties**

The assessment framework that applies at the provision of data to third parties is as follows:

#### *Provision of data to the Police*

For the provision of data to the Police, a legal basis must exist and the requirement of necessity must be fulfilled. Also, the provision of data should not mean a disproportionate infringement of the privacy of the registered person.

#### *Insurance companies*

For the provision of data to insurance companies, a legal basis should exist and the requirement of necessity must be fulfilled. Appropriate safeguards must be present for this data. The employer must obtain the consent of the employee for the provision of detailed data.

#### *References*

Before seeking information at third parties, the (new) employer must obtain prior consent from the applicant. The requirement of necessity must be fulfilled. The desired information must be directly related to the position to be filled. Only information must be obtained that does not mean a disproportionate infringement of the applicant's privacy.

#### *Identified gap*

The provisions set out in the collective labour agreements examined by me on the confidentiality duty of the employer, give insufficient safeguarding to the employee. This is due to the fact that the required 'prior explicit consent from the employee' is lacking in certain collective labour agreement provisions. Furthermore, it is not clearly indicated that only data will be

provided that is necessary and that does not mean a disproportionate infringement on the privacy of the employee. The field study also shows that some employers easily provide data of employees to third parties. The basis for requesting data is often lacking.

The employer may only provide data that is necessary and that does not mean a disproportionate infringement of the employee's privacy. Furthermore, data may only be provided to third parties in some cases, on request of and with consent of the employee. It seems that this condition is not always fulfilled.

#### *Measure*

In the draft bill Protection of Privacy and Personal Data is set out that only data may be provided that is necessary for the implementation of the agreement. What should be meant with the term 'necessary' is, however, not clearly defined in the draft bill. It does not make clear which data of the employee is allowed to be provided to third parties and under which conditions.

My study shows that the superseded provisions and the lack of minimal safeguards in the current collective labour agreements lead to the fact that the employee, pursuant to the collective labour agreement, has little or no means to his/her disposal to be able to act against an infringement of his/her privacy. On the contrary, wide freedom is given to the employer to unnecessarily and unjustifiably infringe the privacy of the employee. The national and international regulations, in particular the norms of a good employer-employee relation, on the contrary entail that the employer does not unnecessarily and unjustifiably infringe the employee's privacy. The employee will, however, due to his/her subordinate position, have to endure or allow infringements arising from the collective labour agreement provision. For this reason it is of eminent importance that the collective labour agreements that are in violation with the national and international regulations, must be deleted from the collective labour agreements.

If the aforementioned legislative proposals are adopted, a few of the gaps mentioned will already have been overcome and the collective labour agreements must also be fitted thereto. Based on above-mentioned analysis, it appears however that a number of bottlenecks are not regulated. Collective labour agreement parties could further regulate these bottlenecks themselves in the collective labour agreements.

In addition to the legal embedding of the norms from the assessment frame-

work, enforcement of and supervision on the compliance with the legislation is of eminent importance. The supervisory agency, in this case the Labour Inspection Department, must in practice ensure actions take place in accordance with the legislation. They must also ensure that the collective labour agreement provisions are in accordance with the norms of the treaties and laws. An analysis must be made as to the manner in which the enforcement within the Surinamese practice can further be defined. With this, the legal certainty and legal equality in privacy safeguarding can be guaranteed. The legal position of the employee can herewith also be strengthened.

#### **The manner in which privacy has so far been approached in collective labour agreements and companies**

##### *Safeguarding of privacy in collective labour agreements*

The conducted field study in relation to the collective labour agreements mentioned in Chapter 6, shows that the current provisions in the collective labour agreements are in general very widely formulated and are therefore susceptible to multiple interpretations. Remarkably, the collective labour agreements in particular enforce obligations on the employees, so that his/her subordinate position can clearly be observed, and insufficient attention is given to protection of privacy. These collective labour agreements are therefore strongly superseded, contain numerous shortcomings and do not meet the norms that apply to privacy. In my opinion, the provisions must be formulated more clearly, so that the employee knows what is expected from him/her. Also, the shortcomings in the current collective labour agreements must be supplemented.

The collective labour agreements must be adapted to the current insights, whereby the international norms must be met, namely interference in the privacy must meet the requirements of legitimate objective, necessity, proportionality and subsidiarity. Furthermore, Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights and Article 11 of the American Convention on Human Rights, prohibit a random interference in a person's privacy. The infringement must furthermore be reasonable in the given circumstances.

The norms arising from the national and international regulations must be further worked out, or otherwise incorporated in the collective labour agreements, surely with regard to protection of the personal data of the

employee, such as safeguarding of the personal data (restricted access and security of personal data), the right to access, the right to correction and destruction. The number of provisions on the protection of privacy in this regard are nil. Sporadically, a few provisions are set out in the collective labour agreements that are related to protection of the employee's privacy.

A striking feature is the multitude of provisions that make infringements of the physical integrity of the employee possible, amongst others pre-employment medical examinations, periodical tests, medical examinations if such are deemed necessary by the employer, as well as medical examinations of family members. From these provisions can, however, not be derived whether suchlike test/examination is necessary for exercise of the function. These provisions offer a too wide opportunity to the employers to subject employees to medical examinations, without a necessity. Through this, the conditions that could justify an infringement of the right to privacy, which are derived from Article 17 of the International Covenant on Civil and Political Rights and Article 11 of the American Convention on Human Rights, namely the criteria of necessity, proportionality and subsidiarity, are not being met. This analysis gives an image as if the employer can randomly subject the employee to medical examinations, so that the employer unnecessarily infringes the privacy of the employee. The minimal safeguards for benefit of the employee are entirely lacking.

Also, the part where not only the employee, but also his/her family members are subjected to medical examinations raises questions. Unnecessary or without reasonable grounds subjecting of family members to medical examinations, leads to a far-reaching and unjustified infringement of the privacy of the family members. The criteria of necessity, proportionality and subsidiarity are not being met. The norms of a good employer-employee relation after all entail that the employer must respect the right to privacy of the employee and his/her family members and must not unnecessarily infringe the privacy. The necessity for carrying out suchlike examinations is as yet not clear. The fact that the law offers the opportunity to the employee to make further appointments with the employer on the medical insurance of family members does not justify the subjection to suchlike medical examinations. Such condition is after all not set out in the law. On the contrary, suchlike examinations mean far-reaching and unjustified infringements on the privacy of the family members. After all, these examinations cannot be associated with the norms of my assessment framework.

### ***Safeguarding of privacy in the Surinamese companies***

The conducted field study referred to in Chapter 7 also shows that the companies hardly give attention to the right to privacy of the employee. Specific policy within the companies aimed at the protection of the right to privacy is rather an exception than a rule. The policy of various employers, however, more often than not, unjustifiably infringes the privacy of the employees. As such, the field study shows that in various companies, all employees are compulsory subjected to a pre-employment medical examination. In specific cases, a pregnancy test forms part of this examination. There is also talk of an unjustified infringement of the employee's privacy because all employees can be subjected to an alcohol or drugs test, *if so desired*. These random and beyond proportion medical examinations therefore do not meet the criteria of the assessment framework that could justify an infringement of the employee's privacy.

Some employers also act in violation of the assessment framework at setting up cameras by monitoring the functioning of the employees through cameras. Setting up cameras in all places in the company also means a disproportionate infringement of the privacy of the employee. Also, companies do not conduct a clear policy in relation to the storage period of video images.

When regulating the use of the Internet, some employers entirely prohibit private use thereof. This also means an unjustified infringement on the right to privacy of the employees.

The field study also shows that some employers easily provide data from employees to third parties. The basis for requesting and provision of data is often lacking.

From the above can be inferred that the employers are insufficiently privacy-minded.

The interviews with the labour unions showed that in certain cases, they deem more infringements permissible in comparison to the employers themselves, namely the random subjection of employees to medical examinations (pregnancy tests, alcohol and drugs tests), the storage of medical data without a necessity, unnecessary storage of camera images and prohibition of the private use of the Internet. Remarkably, the labour unions

sometimes have more understanding for the employer's policy than for the interests of the employees. In these cases, the awareness of privacy therefore still needs to be strengthened.

The study within the companies and of the registered collective labour agreements, shows several important and pressing conclusions, namely: that there is as yet no awareness of the right to privacy on the work floor, that various radical changes in the current legislation are necessary or otherwise desired, that awareness of the protection of the right to privacy on the work floor is a necessity. From the aforementioned, a few bottlenecks have already been presented that can be brought to the attention of the employer. The legislator must ensure a better protection of the employees. Modernization or otherwise drafting of new labour legislation is herewith desirable. Maintenance of the current situation means, in my opinion, a further discrepancy between the labour practice and the assessment framework.

The question can also be raised as to whether the necessary privacy protection can only be offered to the employees solely through legislation. The answer will depend on the circumstance as to whether the supervisory authorities in Suriname will take on a proactive approach to ensure that employers and employees become aware of the legislative products, in particular related to safeguarding of the employee's privacy. It should become clear in future whether the laws (for ex. the draft bill Protection of Privacy and Personal Data and the draft bills Equal Treatment in Labour and Labour Conditions), can be 'enforced' in an appropriate manner or whether the supervisory authorities should be granted more competences after evaluations. In addition, the developments within the Surinamese society and the role of the supervisory authorities, are key factors for the privacy protection of employees in Suriname.

## **Conclusion**

In my study, I showed that there are gaps in the privacy protection of employees in Suriname. This occurred on the basis of an assessment framework which I developed based on international norms.

In the meantime, the Government of Suriname has published a number of draft legislative bills that are very important for privacy protection. As outlined in § 9.2, these draft bills are focused on a number of identified gaps,

and I also made a few recommendations with regard to problems encountered by me, based on my assessment framework, that are not fully dealt with by the draft bills. These draft bills, once adopted, can set restrictions to some of the practices, such as the current random and beyond proportion medical examinations by the employers and the careless dealing with personal data.

The question is however whether the privacy problem can sufficiently be approached solely through legislation. The draft legislative proposal and the draft bills will indeed give some clarity on the norms in the area of privacy. Legislation alone is however not sufficient for approaching all aspects of privacy. Collective labour agreements imply important additions, namely: provisions can after all be set out in the collective labour agreements that, relative to the law, make additions to the protection of privacy, or if legal obligations exist, the conditions can be further accentuated. Also, if certain subjects are not yet regulated in the legislation, these can be further regulated in the collective labour agreements, such as private use of the Internet. The labour unions therefore play an important role. By proposing provisions in collective labour agreements on the protection of the privacy right of the employees and by adopting these provisions, labour unions can restrict employers who are bound by these provisions in relation to infringements of the privacy of the employees.

Much will depend on the attitude of the employers. They need to become aware of the regulations on this subject and also of the principles of privacy protection, since they should therewith fill in the vague norm of a good employer-employee relation.

With this, privacy protection in Suriname is still in its infancy. My study has exposed gaps and the legislator has in the meantime taken a few important initiatives to increase the privacy protection. My analysis and recommendations can help to further shape these developments.

## Literatuuroverzicht

### Akkermans, Bax & Verhey 1999

P.W.C. Akkermans, *Grondrechten en grondrechtsbescherming in Nederland*, Kluwer 1999.

### Akkermans e.a. 2005

P.W.C. Akkermans, *Grondrechten en grondrechtsbescherming in Nederland*, Kluwer 2005.

### Alkema 1995

E.A. Alkema, *De reikwijdte van fundamentele rechten: de nationale en internationale dimensies*, Pre-advies NJV, Zwolle 1995, pag. 3-129.

### Van Amelo 2001

L. van Amelo, *Ik heb toch niets te verbergen*, Den Haag: SDU 2001.

### Asser/Kamphuisen 1983

C. Asser; P. W. Kamphuisen; P.J.M.G. Coehorst, ...[et al.], *Bijzondere overeenkomsten: deel III: opdracht, arbeidsovereenkomst, aanneming van werk*, bew. . - 5e dr. Zwolle, NL: W.E.J. Tjeenk Willink, 1983.

### Asscher en Steenbruggen 2001

L.F. Asscher & W.A.M. Steenbruggen, 'Het emailgeheim op de werkplek. Over de toelaatbaarheid van inbreuken op het communicatiegeheim van de werknemer in het digitale tijdperk', *Nederlands Juristenblad* 2001 nr.76.

### Baal 2008

Y. Baal, *Verzorgingsrechten en plichten bij huwelijk en buitenhuwelijk samenleven in het Surinaams recht, surinamisering, internationalisering en regionalisering van recht* (diss.) 2008.

### Baarda 2014

B. Baarda, *Basisboek kwalitatief onderzoek: handleiding voor het opzetten en uitvoeren van kwalitatief onderzoek*, Groningen: Noordhoff, 2014.

### Bakels 1992

H.L. Bakels, *Schets van het Nederlands Arbeidsrecht*, 11e druk, Deventer 1992.

### Bedrijventelling 2016

Definitieve resultaten, Suriname in cijfers no. 325-2016/06, Algemeen Bureau voor de Statistiek, december 2016.

### Beltzer & Verhulp 2012

R. Beltzer & E. Verhulp, *Capita selecta cao-recht*, Den Haag, NL: BJu, 2012.

### Van Bemmelen & Koning 2012

M.A. van Bemmelen & M. Koning, 'Kritiek op het vonnis van de kantonrechter', *SJB* 2012 nr. 2.

### Berculo en Dullaert 2007

J.R. Berculo en J.R. Dullaert, 'Twee vraagstukken in het Surinaams ontslagrecht: ontslag tijdens ziekte en de voortgezette arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd', *SJB* 2007 no.3.

### Berkvens & Prins 1994

J.M.A. Berkvens en J.E.J. Prins, *Privacyregulering in theorie en praktijk*, Deventer: Kluwer, 1994.

### Blok 2002

P.H. Blok, *Het recht op privacy*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2002.

### Buiskool 1954

J.A.E. Buiskool, *De staatsinstellingen van Suriname: in de hoofdzaken mede vergeleken met die van Nederland en de Nederlandse Antillen*, 's-Gravenhage, NL: Martinus Nijhoff, 1954.

### Burkens 1971

M.C. Burkens, *Beperking van grondrechten* (diss.), Deventer, NL: Kluwer, 1971.

### Burkens 1989

M.C. Burkens, *Algemene leerstukken van grondrechten naar Nederlands constitutioneel recht*, Zwolle, NL: W.E.J. Tjeenk Willink, 1989.

### **Chorus 2014**

F.A. Chorus, 'Informatieverstreking aan derden in het licht van goed-werkgeverschap: is zwijgen de norm?', *ArbeidsRecht* 2014/25.

### **De Corte 2003**

R. De Corte, 'De achterkant van de privacy. Kan het beroep op privacy leiden tot straffeloosheid?', *NJW* 2003, (798) 800.

### **Corstens 1995**

G. Corstens, *Bloemlezing Straf (procesrecht)*, Rijksuniversiteit Leiden, 3e druk, 1995.

### **Dijkman 2017**

Dijkman M., 'Privacy en de zieke werknemer', in *Manag kinderopvang* (2017) 23: 36. (<https://doi.org/10.1007/s41190-017-0551-4>. geraadpleegd d.d. 20 maart 2018).

### **Dommering 2009**

E. Dommering 2009, 'Recht op persoonsgegevens als zelfbeschikkings-recht' in J.E.J. Prins (red.) *16 miljoen BN'ers? Bescherming van persoonsgegevens in het digitale tijdperk*. (<https://vvena.nl/wp-content/uploads/2018/04/2010-Dommering-Privacy-als-zelfbeschik-kingsrecht.pdf>).

### **Van Drongelen en Van Eeden 2014**

J. van Drongelen & M.T.P. van Eeden, *Collectief Arbeidsrecht: deel 7: Verlof op niet-christelijke feestdagen in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen, NL: Paris, 2014.

### **Van Drongelen & Lacroix 2012**

J. van Drongelen & S.E.H. Lacroix, *Collectief arbeidsrecht: deel 5: de vrijheid van arbeidskeuze en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten. Een onderzoek naar het recht van vrijheid van arbeidskeuze van de werknemer en de regeling van nevenarbeid in collectieve arbeidsovereenkomsten*, Zutphen, NL: Paris, 2012.

### **Fernhout & Krikke 2019**

A.F. Fernhout & J.I. Krikke, 'Waarom alcohol- en drugstesten niet verboden is op grond van de AVG', in *Tijdschrift voor Arbeidsrecht in context*, nr. 2/3 december 2019.

### **Mac Gillavry 2000**

E.C. Mac Gillavry, *Meewerken aan strafvordering door banken en Internet Service Providers*, Deventer: Gouda Quint, 2000.

### **De Graaf 1977**

F. de Graaf, *Rechtsbescherming van persoonlijkheid, privéleven, persoonsgegevens*, Alphen aan den Rijn, NL: Tjeenk Willink, 1977.

### **Van der Grinten 1993**

W.C.L. van der Grinten, *Arbeidsovereenkomsten*, 16e druk, Alphen aan de Rijn 1993.

### **Van der Grinten 2011**

W.C.L. van der Grinten, bew.; W.H.A.C.M. Bouwens en R.A.A. Duk, *Arbeidsovereenkomstenrecht*, 23e dr., Deventer, NL: Kluwer, 2005.

### **Haakmat 1996**

R.J. Haakmat, *Werking van cao's*, Paramaribo, 1996.

### **Hamilton 2004**

Hamilton, 'Surinaams gezondheidsrecht in ontwikkeling', *SJB* 2004 no. 3 pag. 2.

### **Heida en Buijs 2008**

R. A. Heida en D.J. Buijs, *Disfunctioneren en wangedrag als gevolg van verslaving, in disfunctioneren en wangedrag van werknemers*, Kluwer-Deventer, 2008.

### **Van der Heijden 1988**

P.F. van der Heijden, *Grondrechten in de onderneming*, Deventer: Kluwer 1988.

### **Van der Helm 2009**

I. van der Helm, *De privacy bescherming van de zieke werknemer* (diss. Utrecht), Deventer: Kluwer 2009.

### **Van der Helm 2010**

I. van der Helm 2010, 'In hoeverre kan de zieke werknemer verplicht worden een medische behandeling te volgen?', in *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* nummer 6, september 2010/SDU Uitgevers.



### Hendrickx 1998 - 1999

F. Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht in *jura falconis*, jg 35, 1998-1999, nr. 4.

### Hendrickx 1999

F.H.R. Hendrickx, *Privacy en arbeidsrecht*, Brugge: Die Keure, 1999.

### Hendrickx 2005

F. Hendrickx, *Elektronisch toezicht op het werk: internet en camera's*, Mechelen, Kluwer, 2005.

### De Hert 1997

P. de Hert, *Artikel 8 EVRM en het Belgisch recht: de bescherming van privacy, gezin, woonst en communicatie*. Mys en Breesch, 1998.

### Houweling e.a. 2018

A.R. Houweling (red.) e.a., *Arbeidsrechtelijke themata I/Loonstra & Zondag*, Den Haag: Boom Juridisch, 2018.

### Humblot 1994

P. Humblot, *De gezagsuitoefening door de werkgever*, Antwerpen, Kluwer, 1994, 269

### Van der Jagt 2013

F. van der Jagt, 'Het recht op bescherming van persoonsgegevens', in *Grondrechten: de nationale, Europese en Internationale dimensie*, Gerards e.a., Ars Aequi Libri: Nijmegen, 2013.

### Jaspers 2011

Jaspers, A.Ph.C.M. Baltussen, M.F. (red.), *De toekomst van het cao-recht*, Deventer, NL: Kluwer, 2011.

### Joseph & Castan 2013

S. Joseph & M. Castan, *The international covenant on civil and political rights: cases, materials, and commentary*, Oxford University Press, 2013.

### Karjasemita 2011

G. Karjasemita, *Het recht op privacy op de werkplek: het controleren van internet- en emailgebruik van de werknemer door de werkgever* (Bachelor thesis) Anton de Kom Universiteit van Suriname, 2011.

### Koevoets 2004

M.M. Koevoets, 'Onrechtmatig verkregen bewijs in het arbeidsrecht', *ArA* 2004-3.

### Koevoets 2006

M.M. Koevoets, *Wangedrag van werknemer*, Den Haag: Boom Juridische Uitgevers 2006.

### Kranenborg 2007

H.R. Kranenborg, *Toegang tot documenten en bescherming van persoonsgegevens in de Europese Unie: over de openbaarheid van persoonsgegevens*, Kluwer, 2007.

### Kranenborg en Verhey 2018

H.R. Kranenborg & L.F.M. Verhey, *De Algemene Verordening Gegevensbescherming in Europees en Nederlands perspectief*, Wolters Kluwer Nederland B.V., 2018.

### Kruit 2018

P. Kruit, *Q & A Arbeidsrecht*, Boom Juridische Uitgevers - Den Haag, 2018.

### Kötter 2010

R.F. Kötter, *De rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd* (diss.), Leiden University, 2010.

### Kunneman 1990

F.B.M. Kunneman, 'De herziening van het vermogensrecht op de Nederlandse Antillen', *Tijdschrift voor Antiliaans rechtjusticia* (lustrumnummer 1980-1990).

### Laan en Thole 2016

V. Laan en E. Thole, 'Nieuwsgierige werkgevers: let op privacygrenzen bij verwerken van gegevens van sollicitanten en werknemers', *Arbeidsrecht* 2016/8 aflevering 2 februari 2016.

### De laat 2009

I.J. de Laat, 'Privacy en de zieke werknemer', *Arbeidsrechtpraktijk*, SDU uitgevers, juni 2009.

### De Laat 2012

I.J. de Laat, 'Bij nader inzien, over het inzagerecht ex artikel 35 Wbp', *ArbeidsRecht* 2012/31.

### De Laat 2018

I.J. de Laat, 'Alcohol- en drugstesten, een gemiste kans?', *ArbeidsRecht* 2018/6, aflevering 1- januari 2018.

### Leenen e.a. 2017

H.J.J. Leenen e.a. *Handboek gezondheidsrecht* (zevende druk), Den Haag: Boom juridisch 2017.

### Marshall 1994

A.D. Marshall, *De rechtspositie van de medische keurling*, (Doctoraal Scriptie), Anton de Kom Universiteit van Suriname, 1992.

### Van der Meer 2015

S.M. van der Meer, 'Een goed beleid: dat scheelt een slok op een borrel', *ArbeidsRecht* 2015/43.

### Mencke 2016

J. Mencke, *Mozaïek van de Surinaamse bevolking: volkstellingen in demografisch, economisch en sociaal perspectief*, Paramaribo, 2016.

### Munneke 1990

H.F. Munneke, *De Surinaamse constitutionele orde: sinds 1975: de grondwet van 1975, een staatsrechtsoverzicht anno 1985 en de grondwet van 1987, voorzien van staatsrechtelijk commentaar*, Nijmegen Ars Aequi libri, 1990.

### Nabben & Van de Luytgaarden 1996

P.F.P. Nabben & H.J.L.M. van de Luytgaarden, *Ultieme vrijheid: een rechtstheoretische analyse van het recht op privacy*, Deventer: Kluwer, 1996.

### Nehleman en Noorlander 2013

R. Nehleman & C.W. Noorlander, *Horizontale werking van grondrechten: over een leerstuk in ontwikkeling*, Kluwer B.V. 2013.

### Nieuwenhuis 2003

A.J. Nieuwenhuis, 'Het onbestemde grondrecht: twintig jaar eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer', *NJCM Bulletin* 2003-3a, pag. 245- 258.

### Nowak 1993

M. Nowak, *U.N. Covenant on Civil and Political Rights*. CCPR Commentary, Kehl am Rhein/Strasbourg/Arlington: Engels 1993.

### Overkleef-Verburg 2000

G. Overkleef-Verburg, 'Het grondrecht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer' in Koekkoek 2000, *De Grondwet, Een systematisch en artikelsgewijs commentaar*, Deventer: Kluwer.

### Overkleef-Verburg 2018

Overkleef-Verburg, 'Commentaar op artikel 10 van de Grondwet', in: E.M.H. Hirsch Ballin en G. Leenknecht (red.), *Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet*, webeditie 2018 ([www.Nederlandrechtsstaat.nl](http://www.Nederlandrechtsstaat.nl)).

### Overkleef-Verburg 2019

G. Overkleef-Verburg, 'Commentaar op artikel 10 van de Grondwet', in: E.M.H. Hirsch Ballin en G. Leenknecht (red.), *Artikelsgewijs commentaar op de Grondwet*, webeditie 2019 ([www.Nederlandrechtsstaat.nl](http://www.Nederlandrechtsstaat.nl)).

### Pennings 2007

F.J.L. Pennings, *Nederlands arbeidsrecht in een internationale context*, Deventer, NL: Kluwer, 2007.

### Piroe 2016

G. Piroe, *Gids arbeidswetgeving Suriname*, 2e dr., Paramaribo, 2016.

### Piroe 2018

G. Piroe, *Modernisering Arbeidswetgeving Suriname*, Paramaribo, 2018.

### Pool 2014

A.H. Pool, *Particuliere recherche door werkgevers. De beoordeling van researchgedrag van werkgevers in het Nederlands recht in het licht van artikel 8 EVRM*, (diss. Nijmegen RU), 2014.

### Quintus Bosz 1969

A.J.A. Quintus Bosz, 'De weg tot de invoering van de nieuwe wetgeving in 1869 en de overgang van het oude naar het nieuwe burgerlijk recht', Z.H. Carpentier Alting, J.H. Adhin, W.J.J. Koole, A.J.A. Quintus Bosz, A.J. Rondeel, G.J.C van der Schroef (red.) in: *Een eeuw Surinaamse codificatie, Gedenkboek 1869 - 1 mei - 1969*, Surinaamse Juristen Vereniging, 1969.

### **Roozendaal 2008**

W.L. Roozendaal, 'Het grondrecht op snuiven, of de grenzen aan de gezagsbevoegdheid', *ArA* 2008-01.

### **Roozendaal 2015**

W.L. Roozendaal, 'Annotatie Inzage in personeelsdossiers: alleen feiten en geen meningen?' *Tijdschrift voor Arbeid & Onderneming*, maart 2015 nr. 1.

### **Scheepstra 2001**

Scheepstra, 'www.pas-op.nl: e-mail- en internetmisbruik door werknemers', *ArbeidsRecht* 2001/2.

### **Schutte 1998**

C.E.M. Schutte, *Overzicht van het cao-recht*, 2e dr., Nijmegen, NL: Ars Aequi Libri, 1998.

### **Simonis en Vermeulen 2009**

H. Simonis en K.P.D. Vermeulen, 'Inzagerecht en correctierecht in de Wbp: onbekend maakt onbemind', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk* 2009, nr. 6.

### **Sluiter 2014**

J.K. Sluiter, *Geschied of ongeschied? Werken aan arbeidsgeneeskundige beoordeling en Begeleiding*, (Oratie Universiteit van Amsterdam 2014). ([http://www.oratiereeks.nl/upload/pdf/PDF-8798491\\_-\\_Sluiter.pdf](http://www.oratiereeks.nl/upload/pdf/PDF-8798491_-_Sluiter.pdf))

### **Tersteggen & de Vries 1994**

H.J. Terstegge en H.H. de Vries, *Privacy in arbeidsverhoudingen*, Den Haag, 1994.

### **Terstegge 2000**

J.H.J. Terstegge, *De nieuwe wet bescherming persoonsgegevens*, Alphen aan den Rijn, Samson 2000.

### **Veenstra 2012**

L. Veenstra, 'Alcohol en ontslag: met beleid!', *ArbeidsRecht* 2012/29.

### **Vegter 2007**

M.S.A. Vegter, 'Privacy op de werkplek', *JAR* verklaard 2007/7.

### **Vierin & Herreweghen 2011**

T. Viérin, J. van Herreweghen, 'Geolokalisatie in de arbeidsverhouding: een stand van zaken', *CJ* 2011, nr. 2.

### **Verhey 1992**

L.F.M. Verhey, *Horizontale werking van grondrechten, in het bijzonder het recht op privacy* (diss. Utrecht), Zwolle: W.E.J. Tjeenk Willink 1992.

### **Verhey 1994**

L.F.M. Verhey, 'De horizontale werking van het IVBPR', *NJCM-Bulletin* 1994, p. 828-840.

### **Verhey 2009**

L. Verhey, 'Horizontale werking van grondrechten: de stille Straatsburgse revolutie', in: T. Barkhuysen, M.L. van Emmerik & J.P. Loof (red.), *Geschakeld recht. Verdere studies over Europese grondrechten ter gelegenheid van de 70ste verjaardag van prof. Mr. E.A. Alkema*, Deventer: Kluwer 2009, p. 517-535.

### **Verhey 2017**

M. Verhey, 'Gevolgen van de nieuwe privacywetgeving voor het sociaal werk, Versteving rechtspositie', *vakblad social werk* # 4, 2017 (online).

### **Verhulp 1996**

E. Verhulp, *Vrijheid van meningsuiting van werknemers en ambtenaren*, (diss.), Den Haag, NL: Sdu, 1996.

### **Verhulp 1999**

E. Verhulp, *Grondrechten in het arbeidsrecht*, Deventer: Kluwer 1999.

### **Velde en Terhorst 2008**

S. van de Velde en A.G.I. Terhorst, *De zieke werknemer en privacy Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers*, Den Haag: College bescherming persoonsgegevens 2008.

### **Vermeulen 2007**

G. Vermeulen. (ed.), *Privacy en strafrecht. Nieuwe en grensoverschrijdende verkenningen*, Antwerpen – Apeldoorn, Maklu, 2007.

**De Vries 2013**

Karin de Vries, 'Het recht op privéleven en aanverwante rechten', in *Grondrechten: de nationale, Europese en Internationale dimensie*, Gerards e.a., Ars Aequi Libri: Nijmegen, 2013.

**De Vries 2014**

H. de Vries, 'Nieuw licht op de elektronische schaduw', *Tijdschrift Arbeidsrechtpraktijk*, 2014/360.

**De Vries & Rutgers 2001**

H.H. de Vries en D.J. Rutgers, *Wet Bescherming persoonsgegevens, Toepassing in arbeidsverhoudingen*, Kluwer, 2001.

**Vetzo & Gerards 2019**

Vetzo, M., and J. H. Gerards. 'Algoritme-gedreven technologieën en grondrechten', *Computerrecht* 1 (2019): 10-19.

**De Vos 2010**

B. J. de Vos, *Horizontale werking van grondrechten, een kritiek*, Apeldoorn-Antwerpen, (diss.), 2010.

**Wallerlei 2010**

C.A. Wallerlei, *Arbeidsrecht*, Paramaribo, Sr, 2010.

**Warren en Brandeis 1962**

S.D. Warren & L.D. Brandeis, 'The Right to Privacy', 4 Harv. L. Rev. 193 (1890). Online raadpleegbaar via: [http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy\\_brand\\_warr2.htm](http://groups.csail.mit.edu/mac/classes/6.805/articles/privacy/Privacy_brand_warr2.htm).

**Westhoeve 2017**

M. Westhoeve, 'Wordt de zieke werknemer beter van de Algemene Verordening Gegevensbescherming?', *TRA* 2017/71, aflevering 8/9. (online).

**Wouters en de Smet 2005**

J. Wouters & L. de Smet, Het EVRM, internationale mensenrechtenstandaarden en (multinationale) ondernemingen, Instituut voor internationaal recht, 2003, werkdocument nr. 37, 32.

**Zwenne 2018**

G.J. Zwenne, 'Telecommunicatie- en privacyrecht', commentaar op artikel 15 Avg, *T&C*.

**Zwenne 2018**

G.J. Zwenne, 'Telecommunicatie en privacyrecht, commentaar op artikel 6 AVG. *T & C*. (<http://deeplinking.kluwer.nl/?param=00C5CE3C&cpid=W-KNL-LTR-Nav2>)'.

## Jurisprudentieregister

### *Hof van Justitie Suriname*

HvJ 28 november 1986 GR 12237.  
HvJ 12 december 1986 GR 12425.  
HvJ 11 mei 1990 GR 13007.  
HvJ 15 februari 1991 GR 13010.  
HvJ 12 juni 2003 no. 3.

### *Kantonrechters (Suriname)*

Ktr. 7 september 1971, SJ 1971, 4.  
Ktr. 13 februari 1979, AR no. 774711.  
Ktr. 19 augustus 1992, AR no. 920359.  
Ktr. 26 februari 1997, AR no. 970534;  
Ktr. 5 oktober 2000 AR no. 202749.  
Ktr. 4 maart 2003, AR no. 030754.  
Ktr. 17 juni 2008, AR no. 051963.  
Ktr. 24 november 2011, AR no. 113114.  
Ktr. 26 januari 2012, AR no. 111883.  
Ktr. 26 februari 2015 AR no. 150068.  
Ktr. 16 juni 2015 AR no. 093643.  
Ktr. 11 januari 2017, AR no. 155612.

Kort geding 23 augustus 1976, AR no. 762630.

### *Inter-American Court of Human Rights (IACtHR)*

Suárez Rosero v Ecuador, Merits, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 35 (Nov. 12, 1997).  
Escher et al. v Brazil, Preliminary Objections, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 200 (July 6, 2009).  
Tristán Donoso v Panama, Preliminary Objection, Merits, Reparations, and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 193 (Jan. 27, 2009).  
Atala Riffo and Daughters v Chile, Merits, Reparations and Costs, Judgment, Inter-Am. Ct. H.R. (ser. C) No. 254 (Feb. 24, 2012).

### *Inter-American Commission on Human Rights (IACHR)*

IACHR, X and Y v Argentina, Report No. 38/96, case 10.506, October 15.  
IACHR, María Elena Morales de Sierra v Guatemala, Report No. 4/01, Case 11.625, January 19, 2001.

IACHR, Report No. 80/15, Case 12.689, Merits (Publication). J.S.C.H/M.G.S. Mexico. October 28, 2015.

### *Human Rights Committee (HRC)*

Pinkey v Canada (27/78).  
Angel Estrella v Uruguay (74/80).  
Delgado Paez v Columbia (195/85).  
Coeriel and Aurik v The Netherlands (453/91).  
Toonen v Australia (488/92).  
Cabal and Pasini Bertran v Australia (1020/02).  
MG v Germany (1428/06).  
Raihman v Latvia (1621/07).

### *Europees Hof voor de rechten van de mens (EHRM)*

EHRM 6 september 1978, nr. 5029/71 (Klass/Duitsland).  
EHRM 26 april 1979, NJ 1980, 146 (Sunday Times/Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 13 juni 1979, nr. 6833/74 (Marckx/Belgie).  
EHRM 25 maart 1983, nr. 5947/72 (Silver & anderen/ Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 2 augustus 1984, nr. 8691/79 (Malone/ Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 25 maart 1985, nr. 8734/79 (Barthold/Duitsland).  
EHRM 25 maart 1985, NJ 1987, 900.  
EHRM 26 maart 1985, NJ 1985, 525 (X en Y/Nederland).  
EHRM 26 maart 1987, ECHR Series A, 116, par. 53 (Leander/Zweden).  
EHRM 7 juli 1989, NJ 1991, 659 m.nt. EJD (Gaskin).  
EHRM 20 november 1989, ECHR Series A, 165, NJ 1991, 738 (Markt intern Verlag G.m.b.H. en Klaus Beerman/Bondsrepubliek Duitsland).  
EHRM 28 maart 1990, NJ 1991, 739.  
EHRM 24 april 1990, NJ 1991, 523 (Kruslin & Huvig/Frankrijk).  
EHRM 16 december 1992, ECHR Series A, 251-B, NJ 1993, 400 (Niemietz/Duitsland).  
EHRM 25 februari 1997, ECHR 1997-I, p. 323, NJ 1999, 516 (Z/Finland).  
EHRM 25 juni 1997, ECHR 1997-III, NJ 1998, 506 (Halford/Verenigd Koninkrijk).  
EHRM 27 augustus 1997, NJ 1999, 464.  
EHRM 28 oktober 1998, reported in (2000) 29 European Human Rights Review 245 at 306.  
EHRM 16 februari 2000, EHRC 2000/31, par. 65 (Amann/Zwitserland).  
EHRM 4 mei 2000, EHRC 2000/53, par. 43 (Rotaru/Roemenië).

EHRM 25 september 2001, ECHR 2001/76, par. 57 (P.G. en J.H./Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM 7 februari 2002, nr. 53176/99 (Mikulić/Kroatie).  
 EHRM 7 november 2002, nr. 58341/00.  
 EHRM 28 januari 2003, nr. 44647/98 (Peck/Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM (GK) 11 juli 2002, nr. 28957/95 (Christine Goodwin/Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM 12 juni 2003, nr. 35968/97 (Van Kück/Duitsland).  
 EHRM 22 juli 2003, nr. 24209/94 (Y.F./Turkije).  
 EHRM 9 maart 2004, nr. 46210/99.  
 EHRM 27 juli 2004, nrs. 55480/00 en 59330/00 (Sidabras en Dziautas/Litouwen).  
 EHRM 16 juni 2005, nr. 61603/00 (Storck/Duitsland).  
 EHRM 19 juni 2006, nr. 35014/97 (Hutten- Czapska/Polen).  
 EHRM 3 april 2007, 62617/00 (Copland/Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM 15 november 2007, nr. 12556/04 (Pfeifer/Oostenrijk).  
 EHRM 7 oktober 2008, nr. 35228/03 (Bogunil/Portugal).  
 EHRM 4 december 2008, nrs. 30562/04 en 30566/04 (S. en Marper/Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM 8 januari 2009, nr. 29002/06 (Schlump/Zwitserland).  
 EHRM 2 september 2009, nr. 36936/05 (Szuluk & anderen/Verenigd Koninkrijk).  
 EHRM 5 oktober 2010, nr. 420/07 (Köpke/Duitsland).  
 EHRM 20 januari 2011, nr. 31322/07 (Haas/Zwitserland).  
 EHRM 7 februari 2012, nrs. 40660/08 en 60641/08 (Von Hannover (nr. 2)/Duitsland).  
 EHRM 4 december 2012, nr. 51151/03 (Küchl/Oostenrijk).  
 EHRM 14 maart 2013, final 8 juli 2013, nr. 2411/08 (Benh Larsen Holding AS a.o./Norway).  
 EHRM 14 mei 2013, nr. 67810/10 (Groos/Zwitserland).  
 EHRM (GK) 4 december 2015, nr. 47143/06 (Roman Zakharov t. Rusland).  
 EHRC 2016/87 m.nt. M. Hagens, NJ 2017/185 m.nt. E.J. Dommering.  
 EHRM 12 januari 2016, ECLI:CE:ECHR:2016:0112JUD006149608(Barbulescu/ Roemenië).  
 EHRM 5 september 2017, JAR 2017/259 (Barbulescu/ Roemenië).  
 EHRM 28 november 2017, JAR 2018/20 (Antovic en Mirkovic/Montenegro).  
 EHRM 9 januari 2018, ECLI:CE:ECHR:2018:0109. JUD000187413.

### ***Hoge Raad der Nederlanden***

Hoge Raad 14 oktober 1977, NJ 1978, 31.  
 Hoge Raad 13 maart 1981, NJ 1981, 505.  
 Hoge Raad 15 maart 1983, NJ 1984, 466.  
 Hoge Raad 10 juni 1983, NJ 1983, 60.  
 Hoge Raad 30 maart 1984, NJ 1984, 350 (De Venhorst-Inan).  
 Hoge Raad 9 januari 1987, NJ 1987, 928 (Edamse Bijstandzaak).  
 Hoge Raad 18 november 1988, NJ 1989, 344.  
 Hoge Raad 12 november 1993, NJ 1993, 120.  
 Hoge Raad 8 april 1994, NJ 1994, 704.  
 Hoge Raad 27 april 2001, JAR 2001/95 (Wennekes- lederwaren).  
 Hoge Raad 29 juni 2007, ECLI:NL:PHR:2007:AZ4663  
 Hoge Raad 14 september 2007, JAR 2007/250 (Hyatt).  
 Hoge Raad 12 juli 2019 ECLI:NL:PHR:2019:631.  
 Hoge Raad 22 november 2019, nr. 18/01580.

HvJ Nederlandse Antillen 5 juli 1977, NJ 1978 134, Arbeidsrechtsspraak nr. 60, m.n. HLB.

### ***Gerechtshoven***

Hof 's-Hertogenbosch 2 juli 1986, NJ 1987, 452  
 Hof Leeuwarden 4 augustus 2009, ECLI:NL:GHLEE:2009:BJ4901.  
 Gerechtshof Arnhem – Leeuwarden 20 mei 2014, ECLI: NL: GHARL: 2014:4043.

### ***Rechtbanken***

Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985/299.  
 Rb. Amsterdam 20 mei 1998, JAR 1998/135.  
 Rb. Groningen (ktr) 18 maart 2008, ECLI:NL:RBGRO:2008:BC8703.  
 Rb. Amsterdam (vzr.) 6 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:2391.  
 Rb. Leeuwarden 24 februari 2016, ECLI:NL:RBNNE:2016:713.  
 Rb. Oost-Brabant 20 september 2016, ECLI:NL:RBOBR:2016;5172.

### ***Kantongerechten***

Ktr. Zwolle 24 juli 1996, JAR 1996/178.  
 Ktr. Utrecht 20 augustus 1997, JAR 1997/204.  
 Ktr. Haarlem 16 juni 2000, JAR 2000, 170.  
 Ktr. Emmen 29 november 2000, JAR 2001/4.  
 Ktr. Amsterdam 26 april 2001 JAR 2001, 101.  
 Ktr. Lelystad 3 oktober 2001, JAR 2001/226.

Ktr. Alkmaar 27 juni 2002, JAR 2002/171  
Ktr. Alkmaar 27 juni 2002, Praktijkids 2002/5893.  
Ktr. Lelystad 17 november 2004, JAR 2005/19.  
Ktr. Haarlem 31 december 2008, JAR 2009/47  
Ktr. 's-Hertogenbosch 24 augustus 2010, ECLI:NL: RBSHE:2010:BY3119.  
Ktr. Groningen 3 maart 2010, RAR 2010/69.  
Ktr. Arnhem 10 oktober 2010, ECLI: RBGEL:2013:3801.

## **Geraadpleegde wet- en regelgeving**

Wet Collectieve Arbeidsovereenkomst (S.B. 2016, no. 152).  
Ontwerp-Grondwet 1975 van de Republiek Suriname.  
De Grondwet van 1987 (S.B. 1987, no. 116).  
Grondwet 1992 (S.B. 1992 no. 38).  
Wet Ter Beschikking Stellen van Arbeidskrachten door Intermediairs (S.B. 2017 nr. 42).  
Arbeidsbemiddelingswet (S.B. 2017 no. 67).  
Wet Elektronisch Rechtsverkeer (S.B. 2017 no. 86).  
Wetboek van Strafrecht (S.B. 2015 no. 44).  
Besluit Ioniserende Straling (G.B. 1981 nr. 73).  
Landsverordening houdende enige maatregelen ter bevordering van de volksgezondheid (G.B. 1953, no. 138)  
Nota van Toelichting Besluit Ontslagcommissie (S.B. 1986 No. 29).  
Beschikking van 26 juli 1994 no. 1861  
Wet Arbeidsbescherming Gezin (S.B. 2019, no. 64).  
Wet Nationale Basiszorgvoorziening (S.B. 2014 no. 114).  
Wet tot Registratie van Werknemers (G.B. 1963 no. 150).  
Ontwerpwet Gelijke Behandeling Arbeid.  
Ontwerpwet Arbeidsomstandigheden.  
Conceptwetsvoorstel Bescherming Privacy en Persoonsgegevens.

Kamerstukken II 1975/76, 13 872, nr. 3.  
Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3.  
Handelingen II 1975/76, 13 872, nr. 3.

Verdrag tot bescherming van personen met betrekking tot de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, Raad van Europa, 28 januari 1981, *Trb.* 1988, 7.

## **Geraadpleegde documenten en elektronische bronnen**

Explanatory Memorandum for stakeholders on the international data protection principles 15 oktober 2017.

General Comment No. 16: The right of privacy, family, home and correspondence and the protection of honor reputation (art. 17), van 8 april 1988. Protection of workers' personal data, An ILO code of practice, Geneva 1997.

Bupo Rapportage Suriname 2013.

Privacy: Checklist voor de ondernemingsraad 2002.

(2008) UN doc CCPR/C/FRA/CO/4.

Concluding Observations on Spain (2009) UN doc CCPR/C/ESP/CO/5.

(2009) UN doc CCPR/C/SWE/CO/6.

(1995) UN doc CCPR/C/79/Add.54.

Concluding observations on the third periodic report of Suriname, CCPR/SUR/CO/3, 3 december 2015.

The right to privacy in the digital age, Report of the Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights, 30 June 2014. A/HRC/27/37. Resolutie 68/167 van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (18 december 2013), The right to privacy in the digital age, UN Doc A/RES/68/167.

ILO Verdrag No. 183 inzake bescherming van het moederschap.

### **Elektronische bronnen**

(n.d.). Retrieved from [www.cidh.oas.org: https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm](https://www.cidh.oas.org/basicos/english/basic3.american%20convention.htm)

(n.d.). Retrieved from [www.sivis-suriname.org](http://www.sivis-suriname.org):

<http://www.sivis-suriname.org/?&item=6>

(n.d.). Retrieved from [www.sris.sr](http://www.sris.sr):

<https://www.sris.sr/wp-content/uploads/2019/09/NBW-Boek-1-mvt.pdf>

(n.d.). Retrieved from [www.oas.or](http://www.oas.or):

[https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc\\_474-15\\_rev2.pdf](https://www.oas.org/en/sla/dil/docs/cji-doc_474-15_rev2.pdf) pag. 1-2.

(n.d.). Retrieved from [www.dna.sr: http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet\\_2019.pdf](http://dna.sr/media/255959/Arbeidsomstandighedenwet_2019.pdf).

(n.d.). Retrieved from [www.dna.sr](http://www.dna.sr):

[http:// http://www.dna.sr/media/281619/SB\\_2020\\_12.pdf](http://http://www.dna.sr/media/281619/SB_2020_12.pdf)

(n.d.). Retrieved from [www.corteidh.or.cr](http://www.corteidh.or.cr): [http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/66\\_lit\\_project\\_au.pdf](http://www.corteidh.or.cr/sitios/observaciones/costaricaoc24/66_lit_project_au.pdf)

(n.d.). Retrieved from [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl): <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/cameratoezicht/cameratoezicht-op-de-werkplek>.

(n.d.). Retrieved from [www.mensenrechten.nl](http://www.mensenrechten.nl):

[www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/9889](http://www.mensenrechten.nl/publicaties/detail/9889), onderzoeksrapport van CGB, "Hoe is het befallen".

(n.d.). Retrieved from [www.leidenuniv.nl](http://www.leidenuniv.nl): [https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/67871/2018\\_01\\_ter\\_haar\\_Commentaar\\_Barbulescu\\_II.pdf?sequence=1](https://openaccess.leidenuniv.nl/bitstream/handle/1887/67871/2018_01_ter_haar_Commentaar_Barbulescu_II.pdf?sequence=1).

(n.d.). Retrieved from [www.gfcnieuws.org](http://www.gfcnieuws.org):

<http://gfcnieuws.org/na-jaren-goedkeuring-arbeidswetten/>

(n.d.). Retrieved from [www.Unitednews.sr](http://www.Unitednews.sr):

<http://unitednews.sr/news/elektronisch-handel-en-rechtsverkeer-nu-wettelijk-geregeld/>

(n.d.). Retrieved from [www.gfcnieuws.com](http://www.gfcnieuws.com):

<https://gfcnieuws.com/hit-start-met-wetgeving-over-bescherming-persoonsgegevens/>

(n.d.). Retrieved from [www.starnieuws.com](http://www.starnieuws.com): [http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm\\_source=www.het-nieuws.in&utm\\_medium=website&utm\\_content](http://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/46077?utm_source=www.het-nieuws.in&utm_medium=website&utm_content)

(n.d.). Retrieved from [www.dna.sr](http://www.dna.sr): [http://www.dna.sr/media/189135/Beknopt\\_Verslag\\_Cie\\_164\\_Vaste\\_Cie\\_HI\\_T\\_en\\_Vaste\\_Cie\\_JusPol.pdf](http://www.dna.sr/media/189135/Beknopt_Verslag_Cie_164_Vaste_Cie_HI_T_en_Vaste_Cie_JusPol.pdf)

(n.d.). Retrieved from [www.starnieuws.com](http://www.starnieuws.com):

(n.d.). Retrieved from [www.Unitednews.sr](http://www.Unitednews.sr):

<http://unitednews.sr/news/impact-eu-wet-gdpr-op-surinaams-bedrijfsleven/>

(n.d.). Retrieved from [www.statistic-suriname.org](http://www.statistic-suriname.org).

(n.d.). Retrieved from [www.starnieuws.com](http://www.starnieuws.com): <https://www.starnieuws.com/index.php/welcome/index/nieuwsitem/58490>.

(n.d.) Retrieved from [www.dna.sr](http://www.dna.sr): [http://www.dna.sr/media/263434/Wet\\_Gelijke\\_Behandeling\\_Arbeid\\_ID\\_50211\\_.pdf](http://www.dna.sr/media/263434/Wet_Gelijke_Behandeling_Arbeid_ID_50211_.pdf).

### **Krantenberichten**

Dagblad Suriname, 29 juni 2012.



### **Persoonlijke gesprekken**

Persoonlijk gesprek met dhr. Courtar, wnd. inspecteur generaal Arbeidsinspectie, d.d. 9 februari 2017.

Persoonlijk gesprek met dhr. G. Piroe, onderdirecteur Juridische en Internationale Zaken van het Ministerie van Arbeid, d.d. 29 juni 2017.

Persoonlijk gesprek met mevr. A. Kandhai, hoofd Ontslagcommissie, d.d. 12 maart 2018.

Persoonlijk gesprek met dhr. C. Wallerlei, docent arbeidsrecht, d.d. 23 maart 2018.

Persoonlijk gesprek met dhr. A. Zunder, voorzitter van P.W.O., d.d. 20 april 2018.

Persoonlijk gesprek met dhr. R. Haverkamp, gewezen directeur van SIVIS, d.d. 18 april 2018.

### **Geraadpleegde cao's**

#### *Surinaamse*

Cao Alginco N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011.

Cao Anton de Kom Universiteit van Suriname 01 januari 2007 – 31 december 2007.

Cao CKC Motors 1 januari 2013- 31 december 2015.

Cao Civil Aviation Authority Suriname (CASAS) 1 januari 2016 – 31 december 2016.

Cao Consolidated Industries Corporation NV (CIC) 1 januari 2016 – 31 december 2017.

Cao Energiebedrijven Suriname (EBS) 1 januari 2012 – 31 december 2014.

Cao Fatum Schadeverzekering 1 januari 2016 – 31 december 2016.

Cao Fernandes Bottling Company N.V. en Verkoopmaatschappij 1 juli 2015 – 30 juni 2017.

Cao van Hatramij N.V. 1 januari 2007 – 31 december 2007.

Cao Havenbeheer N.V. 1 januari 2010 – 31 december 2011.

Cao HEM Suriname N.V. 1 januari 2014 – 31 december 2016.

Cao Landbouwbank 1 januari 2015- 31 december 2016.

Cao Margarine - en Vettenfabriek N.V. 1 juli 2010 - 30 juni 2013.

Cao Maritieme Autoriteit Suriname 1 januari 2012 – 31 december 2012.

Cao Nationale Ontwikkelingsbank NV (NOB) 1 januari 2015 – 31 december 2017.

Cao Nationaal Vervoer bedrijf (NVB) 1 januari 2011 – 31 december 2012.

Cao N.V. Luchthavenbeheer Zanderij 1 januari 2010 – 31 december 2011.

Cao Scheepvaart Maatschappij Suriname N.V. 1 januari 2008 – 31 december 2010.

Cao Self-Reliance Verzekeringen 1 januari 2010 – 31 december 2010

Cao Skwalla N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2017.

Cao SOL Suriname N.V. 1 februari 2014 – 31 januari 2016.

Cao Staatsolie N.V. 1 januari 2011 – 31 december 2013.

Cao De Surinaamsche Bank 1 januari 2016 – 31 december 2017.

Cao Suriname Airways (SLM) 1 april 2004 – 31 maart 2005.

Cao Surinaamse Brouwerij 1 januari 2015 – 31 december 2016.

Cao Surinaamse Dok- en Scheepsbouw Mij N.V. 1 januari 08 – 31 december 2009.

Cao Suriname Airways (SLM) 1 april 2004 – 31 maart 2005.

Cao Surinam Alcoholic Beverage (SAB) 1 januari 2015 – 31 december 2016.

Cao Torarica Hotelmaatschappij N.V. 1 juli 2015 – 1 juli 2017.

Cao Varossieau Suriname N.V. 1 april 2016 - 1 april 2017.  
Cao Vitalo N.V. 1 januari 2016 – 31 december 2016.  
Cao De West Handelsdrukkerij en Uitgeverij 1 januari 2014 – 31 december 2014.

*Nederlandse*

Cao Abbot healthcare products 1 januari 2017- 31 december 2018.  
Cao Action 01 januari 2017 – 31 december 2019.  
Cao Afval & Milieu Services 1 januari 2016 -31 december 2017.  
Cao Ambulancezorg 1 januari 2015 -31 december 2018.  
Cao Banden- en wielbranche 1 januari 2016 - 31 december 2017.  
Cao bouw & infra 1 februari 2017- 31 maart 2018.  
CTW-Cao-Antea Group 1 mei 2015- 30 april 2020.  
Cao Farm frites internationaal b.v. 1 april 2016 - 31 maart 2018.  
Cao Gehandicaptenzorg 1 januari 2017- 31 maart 2019.  
Cao GGZ 1 juni 2019 - 1 december 2021.  
Cao Nederlandse Universiteiten 2 juli 2016 - 30 juni 2017.  
Cao NEP Broadcast Services B.V. en Prographics BV 1 januari 2016- 31 december 2018.  
Cao Orsima 01 januari 2016 – 31 december 2017.  
Cao Supermarkt Levensmiddelen 1 april 2017 – 1 april 2019.  
Cao universitair medische centra 2018-2020 1 januari 2018 tot 1 januari 2021.  
Pluimveeverwerkende industrie 2017/2019 Verbindendverklaring Cao-bepalingen.  
Schiphol Arbeidsvoorwaardenbundel 2018 – 2020.

## **Bijlage I: Vragenlijst**

1. Hoeveel werknemers zijn werkzaam in uw onderneming?
2. Welke gegevens van de werknemers slaat u op?
3. Waar worden de gegevens van de werknemers opgeslagen? (dit kunnen ook meerdere plekken zijn)
4. Slaat u ook medische gegevens op van de werknemers? Waar worden de medische gegevens van de werknemers opgeslagen? Blijven medische gegevens onder beheer van een arts?
5. Wie heeft toegang tot de gegevens en op welke wijze?
6. Heeft desbetreffende werknemer toegang tot zijn gegevens? Zo ja, welke, en onder welke voorwaarden?
7. Aan welke instanties buiten de onderneming worden de gegevens verstrekt?
8. Moeten de werknemers bepaalde ‘medische onderzoeken’ ondergaan? Zo ja, wanneer?
  - a. Alcohol-onderzoek
  - b. Drugs-onderzoek
  - c. Zwangerschapsonderzoek.
9. Is er cameratoezicht op de werkplek van de werknemers? Zo ja, op welke wijze?
10. Zijn de werknemers op de hoogte van het gebruik van camera-toezicht?
11. Als er opnames zijn, hoe lang worden ze bewaard?
12. Is er in de onderneming een internetgedragscode? Indien ja, hoe ziet die eruit en hoe werkt dit in de praktijk?

## **Curriculum Vitae**

Maitrie Maureen Chotoe is op 3 april 1981 geboren te Paramaribo (Suriname). In 2000 studeerde zij rechten aan de Anton de Kom Universiteit in Suriname en in 2005 behaalde zij haar graad van meester in de rechten. Van 2005 – 2011 is zij werkzaam geweest als senior juridisch medewerker op de afdeling Juridische Zaken van het Ministerie van Openbare Werken. Vanaf oktober 2007 tot 2012 was zij als deeltijdse docent verbonden aan de Faculteit der Juridische Wetenschappen en verzorgde zij vakken Juridische Vaardigheden en Argumentatieleer. In 2012 trad zij als voltijdse docent in dienst bij de Anton de Kom Universiteit van Suriname. Zij doceert Arbeidsrecht en Juridische Vaardigheden en verricht onderzoek op deze gebieden.