

RECHTSPRAAK

## werkneemster/werkgever c.s.

***Geen sprake van onrechtmatige verwerking van de persoonsgegevens van werkneemster op grond van de AVG en artikel 8 EVRM.***

***Verwerking persoonsgegevens van werkneemster noodzakelijk voor behartiging belangen werkgever. Voldaan aan proportionaliteits- en subsidiariteitsvereiste.***

### *Feiten*

Met ingang van 1 mei 2017 is werkneemster bij werkgever in dienst getreden. Op 4 april 2018 heeft een interne klant van werkgever en werkzaam bij een van de bedrijfsonderdelen van werkgever, bij werkgever klachten geuit over het gedrag van werkneemster. Werkgever heeft een onderzoeksbureau (hierna: het onderzoeksbureau) benaderd om een onafhankelijk onderzoek te laten uitvoeren. Werkneemster is gedurende het onderzoek op non-actief gesteld. Op 1 mei 2018 heeft een interview met werkneemster plaatsgevonden. Met instemming van werkneemster is een geluidsopname gemaakt. In de conclusie van het rapport staat onder meer dat werkneemster zich op een onwenselijke en grensoverschrijdende wijze heeft gedragen. Werkneemster heeft aan werkgever c.s. verzocht haar persoonsgegevens, waarbij bedoeld wordt op het rapport, te wissen, omdat deze onrechtmatig zijn verkregen, onder meer omdat het onderzoeksbureau niet over een vergunning voor researchwerkzaamheden beschikt. Bij beschikking van 19 december 2018 is de arbeidsovereenkomst tussen partijen ontbonden. Werkneemster verzoekt de kantonrechter tot inwilliging van haar verzoek tot inzage, beperking van de verwerking en vernietiging van alle persoonsgegevens en verzoekt tevens om een schadevergoeding ter hoogte van € 1.701,36.

### *Oordeel*

Hoewel werkneemster in eerste instantie heeft meegewerkt aan het onderzoek, heeft zij (onder meer) bij e-mail van 13 mei 2018 aan het onderzoeksbureau kenbaar gemaakt dat zij geen toestemming geeft voor het delen van deze informatie met derden, waaronder werkgever. Daarom is geen sprake van toestemming van werkneemster voor de verwerking van haar persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 6 lid 1 sub a AVG. Echter, het beroep van werkgever c.s. op artikel 6 lid 1 sub f AVG slaagt: in dit geval is de verwerking van de persoonsgegevens van werkneemster noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van werkgever, omdat werkgever de verplichting heeft om zorg te dragen voor veiligheid en gezondheid van zijn werknemers. Deze belangen dienen ook te

prevaleren boven het belang van werknemster. Daarvoor is het volgende redengevend. De AVG moet in overeenstemming met artikel 8 EVRM worden uitgelegd. In dit geval heeft een interne klant aan werkgever gemeld dat de zakelijke samenwerking met werknemster ernstig werd bemoeilijkt wegens grensoverschrijdend gedrag van werknemster dat ook buiten werktijd en in de privé sfeer plaatsvond. In de gegeven omstandigheden heeft werkgever dan ook redelijkerwijs tot het doen van onderzoek en aldus de verwerking van de persoonsgegevens van werknemster kunnen besluiten. De inbreuk die daardoor op de persoonlijke levenssfeer van werknemster werd gemaakt, is gerechtvaardigd door de wettelijke plicht van werkgever om zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving voor zijn werknemers. Aan het proportionaliteitsvereiste is daarom voldaan. Ook is aan het subsidiariteitsvereiste voldaan. Dat er andere, minder ingrijpende middelen voorhanden waren om het onderzoeksdoel te realiseren is niet gebleken. Ook is niet gebleken dat het onderzoeksbureau zich verder in het privéleven van werknemster heeft gemengd dan voor het onderzoek naar haar gedrag en de gevolgen daarvan voor de werkvloer noodzakelijk was. De conclusie is dat de inmenging in de uitoefening van het recht op respect voor het privéleven onder de gegeven omstandigheden als gerechtvaardigd moet worden beschouwd.

Bij de beoordeling van de verzoeken van werknemster is niet van belang of het onderzoeksbureau moet worden aangemerkt als recherchebureau in de zin van de Wpbr en om die reden in het bezit had moeten zijn van een vergunning zoals genoemd in artikel 2 Wpbr. De verzoeken van werknemster zijn gegrond op de AVG, zodat moet worden beoordeeld of aan de beschermingsbepalingen van de AVG is voldaan. De verwerking van de persoonsgegevens door werkgever c.s. is rechtmatig als die kan worden gebaseerd op een van de in artikel 6 lid 1 AVG genoemde grondslagen. Werknemster heeft verder gesteld dat de verwerking van haar gegevens door werkgever c.s. niet transparant is geweest. Werknemster heeft echter niet concreet toegelicht welke informatie het onderzoeksbureau nog meer had moeten verstrekken om haar in staat te stellen om haar rechten onder de AVG uit te oefenen.

Nu geen sprake is van onrechtmatige verwerking van de persoonsgegevens van werknemster zullen de verzoeken van werknemster tot beperking van de verwerking en tot wissing worden afgewezen. Tevens zal om die reden het verzoek tot toekenning van een schadevergoeding worden afgewezen. Het verzoek tot inzage zal worden afgewezen wegens gebrek aan belang. Vast staat dat werknemster het rapport, inclusief bijlagen heeft ontvangen en zij daarmee inzage heeft gekregen in de persoonsgegevens die zijn verwerkt.

---

**Instantie:** Rechtbank Amsterdam

**Datum uitspraak:** 21-03-2019

**ECLI:** ECLI:NL:RBAMS:2019:2166

**Zaaknummer:** C/13/654335 / HA RK 18-302

**Rechters:** M.C.H. Broesterhuizen

**Advocaten:** A.W. Duthler, L.H. te Toonen Loenen en D.J.A. Vesters