



In de arbeidsrelatie is de verantwoordelijke veelal de werkgever. Bij de verwerking kan de verantwoordelijke een derde inschakelen, bijvoorbeeld een bedrijf dat de salarisadministratie verzorgt of een Arbodienst. Die derde partij wordt aangeduid als 'de bewerker'.

Voor de werknemer moet duidelijk zijn wat er met zijn persoonsgegevens gebeurt. In dit kader heeft de werknemer het recht om de werkgever te vragen of en zo ja welke persoonsgegevens van hem worden verwerkt. De werkgever moet binnen vier weken op dit verzoek reageren en is, als de werknemer daarom vraagt, ook verplicht kopieën van die gegevens te verstrekken. De werknemer kan ook vragen om zijn gegevens te corrigeren, indien deze feitelijk onjuist zijn. Ook daarvoor geldt een termijn van vier weken. Niet alle activiteiten van een werkgever die verband houden met de arbeidsrelatie vallen onder de werking van de Wbp.

Een voorbeeld

Een medisch specialist verzocht het ziekenhuis waar hij werkte om zijn dossier, waarin stukken zaten waaruit zou blijken van zijn disfunctioneren, te vernietigen met een beroep op de Wbp. De rechter wees het verzoek af, omdat het dossier niet kon worden gekwalificeerd als het gebruikelijke personeelsdossier, maar andere gegevens bevatte, namelijk over het functioneren van de specialist en alleen door de directeur van het ziekenhuis kon worden ingezien. De Wbp was derhalve niet van toepassing.

Er was geen sprake van heimelijk toezicht, maar meer van een rijdende prikklok

GPS

Er zijn bij werkgevers vaak meer systemen dan alleen de personeels- en salarisadministratie, waarmee persoonsgegevens worden verwerkt, bijvoorbeeld een pasjessysteem voor de toegang tot de werkplek of een gps-systeem om bedrijfsauto's te volgen.

Rechter

Over de toelaatbaarheid van een gps-systeem moest de kantonrechter te Lelystad zich uitlaten in een zaak waar de werkgever een aanzienlijk verschil constateerde tussen de dagstaten van de werknemer en de gegevens van het gps-systeem en de werknemer om die reden op staande voet had ontslagen.

De werknemer stelde dat het bewijs onrechtmatig verkregen was, omdat de gegevens uit het gps-systeem voor een ander doel waren gebruikt dan waar het systeem voor bedoeld is. Het verweer werd afgewezen. De werknemer wist van het gps-systeem, zodat van heimelijk toezicht geen sprake was, maar eerder van een rijdende prikklok. Aangezien een prikklok als systeem mag, geldt dat ook voor het onderhavige gps-systeem. Het ontslag op staande voet was dan ook terecht gegeven.

Ten slotte

Tot zover een beknopt overzicht van de privacywetgeving. In deel II zal worden besproken in welke specifieke situaties een werknemer wel of niet met succes een beroep kan doen op het recht op bescherming van zijn persoonlijke levenssfeer. ●



**KEMPER EN
K-VAN TWIST
DIESEL B.V.**

**BUNDELT KRACHT &
BETROUWBAARHEID**

Noodstroominstallaties

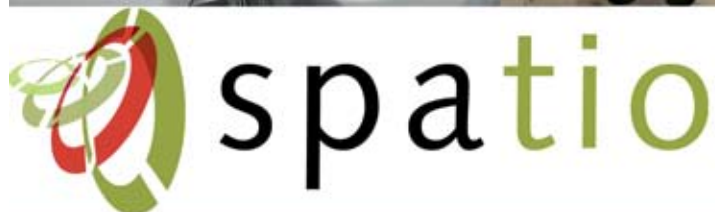
Uw leverancier van complete noodstroominstallaties van 10 kVA tot 2200 kVA, turn-key opgeleverd met besturingspanelen en 24/7 levenslang onderhoud.

- ▶ Leveren, moderniseren of compleet vervangen van uw installatie
- ▶ Eigen onderhouds- en storingsdienst, ook voor installaties welke niet door ons zijn geleverd.



www.kvt.nl | info@kvt.nl

Kemper en Van Twist Diesel B.V. | Keerweer 62, Dordrecht | Tel. 078 - 632 66 00



Software voor Field Service bedrijven

Projectcalculatie - Projectplanning - Servicecontractcalculatie - Plannen onderhoud - Registratie storingsen - Planbord - PDA's voor de buitendienst - Webportal voor uw klanten - Documentbeheer

Informatie: bel Newminds - 074 250 1008 - of kijk op www.spatio.nl