

## **Einde dienstverband: gegevensdragers met privégegevens van (ex) werknemer**

### **Introductie**

Veel werknemers werken met een laptop, tablet of mobiele telefoon die toebehoort aan hun werkgever. Dergelijke apparaten worden aan de werknemer ter beschikking gesteld in het kader van de uitoefening van de functie. In de praktijk blijkt dat de werknemer deze apparaten niet slechts voor zakelijke activiteiten gebruikt, maar ook voor privé aangelegenheden. In dit blog gaan wij in op deze situatie en bespreken we wat dit betekent bij het einde van het dienstverband.

### **Einde dienstverband en retourneren van bedrijfseigendommen aan werkgever**

Bij het einde van het dienstverband moet de werknemer de bedrijfseigendommen inleveren bij werkgever. Dit kan tot lastige situaties leiden als de werknemer privégegevens heeft opgeslagen op dergelijke apparaten.

Onlangs heeft de kort geding rechter geoordeeld over een geschil tussen (ex) werknemer en werkgever<sup>1</sup>. Wegens einde dienstverband moest de (ex) werknemer de bedrijfslaptop inleveren bij werkgever. Werknemer weigert dit omdat er nog privégegevens op staan. Werkgever wilde de (ex) werknemer na de einddatum van het dienstverband niet opnieuw toelaten tot het bedrijfsnetwerk om die gegevens te kunnen verwijderen. De kort geding rechter bepaalde dat de (ex) werknemer naar de IT-afdeling van werkgever moest gaan om de privégegevens daar ter plekke te laten 'wissen'. Op deze manier werden de belangen van beide partijen gediend: de werkgever kan de privégegevens niet inzien en de (ex)werknemer heeft geen toegang meer tot het bedrijfsnetwerk.

### **Eerdere jurisprudentie**

In onze nationale rechtspraak wordt in dit verband gesproken over "privétisering van de werkplek", waarmee wordt bedoeld dat de werkgever een bepaalde mate van niet-zakelijk e-mail- en internetgebruik tijdens werktijd niet kan verbieden. Ook in internationaal verband is dit erkend (EHRM 2017).

Als gevolg hiervan kan het dus gebeuren dat privégegevens van werknemer nog op de bedrijfsmiddelen of in de bedrijfsomgeving van werkgever staan bij einde van het dienstverband. Dat dit tot lastige kwesties leidt, blijkt onder meer uit de hierboven beschreven recente casus.

### **Onze aanpak ter voorkoming van klachten of geschillen**

Werkgever ontkomt er niet meer aan om te zorgen voor duidelijk beleid op dit punt. Dit beleid kan bijvoorbeeld in het personeelshandboek worden opgenomen. Dit beleid geeft aan welke voorwaarden de werkgever stelt aan het privégebruik van e-mail en internet (en ook: social media) op het werk en hoe naleving van dit beleid wordt gecontroleerd. Hierbij wordt de Ondernemingsraad betrokken,

---

<sup>1</sup> <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBOVE:2022:2365>

indien aanwezig. Tevens wordt aangegeven wat in dit verband geldt bij uitdiensttreding: duidelijke instructies zodat werknemers weten dat zij vóór de einddatum van hun dienstverband moeten zorgen voor het opschonen van zakelijke gegevensdragers, zoals laptop en mobiele telefoon 'van de zaak', zodat privégegevens tijdig zijn verwijderd. Daarnaast moet niet vergeten worden werknemers óók te verplichten om alle zakelijke gegevens te verwijderen die mogelijk op privé apparaten zijn opgeslagen.

Wij kunnen uw beleid op dit punt opstellen of aanscherpen en uw standaard modellen, bijvoorbeeld uw standaard brief 'uit dienst', beoordelen en aanpassen waar nodig. Neem contact met ons op: <https://hplaw.nl/nl/contact/>.