



VOLUME 34, No. 3

Special thuiswerkrecht: uiteenlopende kwesties samenvoegen

Bedrijfscontinuïteit, beveiliging en privacy als kern

Amsterdam — Tele(thuis)werk maakte de afgelopen 40 jaar een enorme ontwikkeling door. Het evolueerde dankzij geavanceerde digitale technologie tot modern plaats- en tijd-onafhankelijk werken. Met 'werken waar je bent' kunnen werkgever, werknemer en samenleving, op diverse wijzen, hun voordeel doen, zo blijkt in overtreffende trap tijdens een wereldwijde virus-uitbraak. Ook het rechtskader ontwikkelde zich ongekend. Twee gebieden bepalen primair de kaders: arbeidsrecht en ICT-recht. Het arbeidsrecht staat nieuwe manieren van werken nadrukkelijk niet in de weg en is in Nederland sinds 1 januari 2016 goed beschouwd een voorwaardelijk recht geworden. De meest complexe uitdaging betreft de bescherming van de redelijke belangen van de werkgever via consolidatie en *fine-tuning* van het recht, met als zwaartepunt het brede en uiteenlopende digitale recht.

Ook bij de Corona-crisis ontstaat discussie. Mag een werkgever op grond van de privacywet een koortsscan bij werknemers verplichten en vervolgens daar consequenties uit trekken? Diverse arbeidsprivacykwesties deden zich eerder voor. Bijvoorbeeld ten aanzien van het verplicht gebruik van de vingerafdruk om het kassasysteem te ontgrendelen om fraude te voorkomen (juridisch *niet* toelaatbaar) of het testen op alcohol- en drugsgebruik (alleen toelaatbaar bij bepaalde beroepen). Nu speelt onder meer de vraag of een werkgever de lichaamstemperatuur mag weten, om werknemers te kunnen weren. Mag een werknemer dit weigeren en mag de werkgever hem dan zonder doorbetaling van loon naar huis sturen, omdat de werkgever verplicht is voor een veilige en gezonde werkomgeving te zorgen? De Europese privacytoezichthouders wijzen op uitzonderingen in de AVG, zodat de werkgever medische gegevens mag verwerken (als regel verboden) waar dit nodig is om redenen van aanzienlijk openbaar belang op het gebied van de volksgezondheid of bijvoorbeeld voor de beheersing van een epidemie. Ondertussen moeten bedrijfsinformatie en digitale techniek ook bij werk op afstand veilig en rechtmatig worden verwerkt en gebruikt. Dat kan.

Mr. V.A. de Pous, Anton Constandsestraat 16, 1097 HX Amsterdam, Postbus 51005, 1007 EA Amsterdam, telefoon: +31-20-665-5738/+31-653-772-119, e-mail: depous@protonmail.com. Analyses: www.newsware.nl.

1. Oorsprong en achterliggende motieven

In deze Special thuiswerkrecht wijzen we op de noodzaak tot inzicht, begrip en het maken van beleid en afspraken. Allereerst beknopt aandacht voor herkomst en achtergronden. Op 22 augustus 2016 riep Rijkswaterstaat automobilisten op thuis te werken in verband met beschadigd wegdek op de A1 bij Amsterdam. Voor heel Nederland werd dit advies herhaald op 15 maart 2020, nu ter bescherming van de volksgezondheid en de *vertraging* van de Covid-19 virusbesmetting in ons land om capaciteitsproblemen op de intensive care-units te voorkomen. Ieder tijdperk kent innovatieve manieren van werken en na de tweede wereldoorlog hebben deze vooral het licht gezien dankzij de beschikbaarheid en verdere ontwikkeling van digitale technologie in samenhang met telecommunicatiemogelijkheden. Het was de Amerikaan J.C. Jones die in 1957 waarschijnlijk voor het eerst het concept van een 'electronic home worker' omschreef en mogelijk werd er al in datzelfde jaar in de stad Boston met telewerken *avant la lettre* in de praktijk geëxperimenteerd.

Telecommuting

In het Engeland startte Stephanie Shirley het softwarebedrijf Freelance Programmers, gegrond op de innovatieve gedachte om van mensen met zorgverplichtingen gebruik te maken, die in beginsel niet op kantoor en tijdens reguliere arbeidstijden kunnen werken. Dat was in 1962 en ze werd een uiterst succesvolle entrepreneur. Maar haar naar Californië geëmigreerde landgenoot Jack Nilles bracht de belangrijke notie — ICT ontsluit tijdonafhankelijk werken op afstand — onder de aandacht van een groter publiek. Hij bedenkt in 1973 de begrippen 'telecommuting' en 'telework'. Vervolgens voorziet de bijna vergeten Amerikaanse futuroloog Alvin Toffler in 1980 dat mensen in een 'electronic cottage' gaan produceren. Baanbrekend was de visie van Erik Veldhoen, die in 1995 stelt dat kantoren niet meer bestaan.

Information at your fingertips

Vijf jaar eerder had Bill Gates een oude slagzin opgepoetst, die achteraf precies aangeeft waar nieuwe manieren werken tegenwoordig (mede) over gaan: 'information at our fingertips', *op basis van het leveringsmodel cloud computing*. ('Putting information at your fingertips' stamt waarschijnlijk uit de jaren zeventig en werd gebruikt door een Amerikaanse brancheorganisatie van destijds, de Information Industry Association.) Het nieuwe werken wordt gefaciliteerd — en evolueert telkens — door de vrijwel onbepaalde vooruitgang en toepassing van ICT. Daardoor is werk steeds vaker iets wat we doen waar we zijn en minder waar we naar toe gaan. Ondertussen vervaagt de grens tussen werk en privé structureel; mede door het gebruik van de digitale technologie en met juridische spanning als gevolg.

Motivering

Dat de — primaire — drijfveer om van digitaal thuiswerk gebruik te maken verschilt, blijkt al uit het bovenstaande. In Engeland ging het om het benutten van arbeidspotentieel, terwijl telecommuting werd ingegeven door de Californische files. Grosso modo 1990 markeerde het begin van de aandacht voor telewerken in Nederland en deze vorm van arbeidsflexibilisering werd mede gepromoot door de Rijksoverheid, namelijk het Ministerie van Verkeer en Waterstaat, en op dezelfde grond als aan de Amerikaanse westkust. Later heette dat: 'Met je muis langs de spits'. Criticasters wierpen toen op dat deze *modus operandi* — eerst thuis je mails lezen en later in de auto stappen — geen soelaas biedt om het milieu te ontlasten. Het woon-werkverkeer neemt immers niet af. En: op 30 september 1992 ging ter promotie de Stichting Platform Telewerken Nederland van start, met vooral bedrijven.

Aantrekkelijke voordelen

Aanvankelijk was de soms sterke weerstand tegen telewerk bij werkgevers in ons land gestoeld op de gedachte dat leiding geven en vooral controle uitoefenen op verspreid personeel 'dat je niet ziet' nauwelijks mogelijk is. Later beginnen werkgevers telewerk echter als een business case te zien; een zakelijke afweging dus. Bijvoorbeeld ten aanzien van de verhouding tussen het aantal werknemers en het aantal werkplekken op kantoor, waardoor er op vierkante meters en facilitair budget kan worden bespaard. Naast kostenverlaging blijkt vervolgens dat plaats- en tijdonafhankelijk werken tot andere aantrekkelijke, zelfs strategische voordelen op organisatieniveau kan leiden, zoals productiviteitsverhoging en een grotere wendbaarheid van de organisatie om zich aan te passen aan nieuwe markt-omstandigheden. Bovendien kan de optie tot deeltijd telethuiswerk als een belangrijke arbeidsvoorwaarde fungeren, die in een krappe arbeidsmarkt meer resultaat boekt dan een auto met roofrack en trekhaak om medewerkers te behouden en te werven.

Continuïteitsmiddel

Daarnaast gaat het om een zaak van nationaal belang. Plaats- en tijdonafhankelijk werken past uitstekend in een beleid van economische groei, versterking van de concurrentiekracht, toename van de werkgelegenheid, flexibiliteit van de arbeidsmarkt, terugdringen van de verkeersmobiliteit en milieubescherming. Bovendien kan digitaal werken persoonlijk entrepreneurship stimuleren, dat op zijn beurt tot zelfontplooiing en waardecreatie leidt; ook voor mindervalide werknemers. Interessant is verder dat de werknemer in staat wordt gesteld zelf meer verantwoordelijkheid te nemen voor het managen van zijn werk ('guided autonomy') en om een afgewogen, gezonde balans tussen arbeid en ander leven, de *work-life balance*, te realiseren. Na de aanslagen van 9/11 en uitbraak van SARS, begin deze eeuw, werd duidelijk dat gespreide organisatievormen, inclusief de eigen woonruimte als werkplek, goede diensten bewijzen uit oogpunt van proces- en bedrijfscontinuïteit. Dit argument geldt in overtreffende trap in het licht van de bestrijding van het Corona-virus.

2. De rechtmatigheidsdiscussie

Juristen, werkgevers en vakbeweging hebben het telethuiswerk en de huidige 'nieuwe arbeidsrelatie' regelmatig arbeidsrechtelijk op scherp gesteld. In strijd met het recht, zo luidde de waarschuwing, welke discussie in Nederland twee decennia overspande. Aan die bangmakerij kwam in maart 2011 in ieder geval deels een einde naar aanleiding van een juridische studie van het gezaghebbende Hugo Sinzheimer Instituut van de Universiteit van Amsterdam. De hoofdconclusie van Het nieuwe werken en de arbeidsrechtelijke regelgeving luidde klip en klaar — en weinig verrassend — dat het arbeidsrecht in dit perspectief niet beperkend of beknellend werkt. Vandaag hoor je hier niets meer over.

Werknemer mag om thuiswerken vragen

Inmiddels is het nieuwe werken bij nader inzien zelfs in zoverre een recht voor werknemers geworden, dat er om verzocht kan worden wanneer de zaak meer dan tien werknemers telt, aldus de Wet flexibel werken (Wfw), die op 1 januari 2016 in werking trad en de Wet Aanpassing Aanpassingsduur (WAA) verving. Artikel 2, lid 6 Wfw bepaalt namelijk: 'De werkgever overweegt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsplaats en pleegt overleg met de werknemer indien hij het verzoek afwijst.' Voor afwijzing van een verzoek tot aanpassing van arbeidsduur en werktijden, geldt nadrukkelijk het zwaardere criterium van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen (artikel 2, lid 5 Wfw).

3. Digitaal werken is juridisch anders – dus ook vanuit elders

Pas in de jaren tachtig, dus grofweg tien jaar na de introductie van telecommuting, werd in de Verenigde Staten erkend dat de invoering van op afstand werken met computers, zowel thuis als in telewerkcentra aan de rand van grootstedelijke agglomeraties, bijzondere juridische consequenties met zich meebrengt. Om deze reden zagen zogenoemde 'telecommuting agreements' het licht. Let op, daardoor veranderde de rechtspositie van het personeel nadrukkelijk niet. Een werknemer die deels of volledig *out-of-office* ging werken — in de eigen woning of een telewerkcentrum — bleef gewoon in loondienst en werd niet ineens freelancer. Dat is nog steeds zo. Mogelijk ligt hierin de oorzaak dat thuiswerkcontracten zich soms nog altijd beperken tot een aantal eenvoudige, praktische zaken, zoals de bruikleenovereenkomst voor notebook en smartphone of de financiering van de thuiswerkplek; soms gecombineerd met prestatie- en controlemaatregelen.

Bijzondere aspecten digitalisering

De geschetste aanpak was echter vanaf het begin ontoereikend, omdat ze voorbijgaat aan de bijzondere rechtsaspecten van ICT en gegevensverwerking. Denk aan netwerk- en informatiebeveiliging, allerhande privacykwesties, het juridisch kader van de zakelijke toepassing van e-mail, softwarelicenties, en meer. *Bij een computerprogramma geldt bijvoorbeeld de regel dat de werkgever juridisch verantwoordelijk is voor het zakelijk gebruik ervan door de werknemer.* Op 10 augustus 2016 bevestigde de Rotterdamse rechter deze regel nog eens en tevens dat artikel 6:170 BW een *risicoaansprakelijkheid* betreft.¹ Een bedrijf of overheidsorganisatie kan op grond van het Nederlandse recht bijvoorbeeld niet stellen dat zij niet aansprakelijk is voor het illegaal kopiëren van een computerprogramma door een werknemer, omdat:

- zij daarvan niet op de hoogte was; en
- het management niet nu eenmaal niet kan voorkomen dat (één van) haar werknemers gemakkelijk van Internet te downloaden software op een laptop van de zaak zet.

Terug naar de VS. Een en ander leidde uiteindelijk tot het opstellen van preventieve en controlemaatregelen. Amerikaanse ondernemingen liepen voorop en formuleerden in die periode, mede vanwege Internet, e-gedragsregels. Geen pornografie op de computer, niet surfen voor privédoeleinden, zorgvuldig en netjes handelen in e-mailcorrespondentie, afspraken formaliseren via de fax. Typisch eind-twintigste eeuw human-resource beleid.

Aanpassing digitale gedragsregels

Dat deze eerste generatie digitale gedragsregels in het licht van uiteenlopende en veelal parallelle ontwikkelingen dringend om een grondige reformatie vragen, laat zich raden. Denk aan mobiel en cloud computing, sociale media, de onbepaalde derde werkplek (werken waar je bent) en bijvoorbeeld de praktijk *bring your own device*. Een overkoepelde kwestie is de volgende. Digitalisering — zowel aanschaf en gebruik — ontsnapt tegenwoordig met regelmaat aan de aandacht en controle van automatiserings- en/of algemeen management. Waarschijnlijk vanwege met name, maar niet uitsluitend, wanneer er vanuit huis of andere plekken wordt gewerkt, gebruiken werknemers mede hun eigen apparatuur, en nog belangrijker, soms zelfgekozen en geïnstalleerde software, apps en clouddiensten *ten dienste van hun arbeid*. Dat brengt aanzienlijke feitelijke en juridische risico's met zich mee, die zich op hoofdlijnen in onderstaande tabel 1 laten schetsen.

¹ SIEMENS VS. MAVERICK, Rechtbank Rotterdam, 10 augustus 2016, ECLI:NL:RBROT:2016:6240.

Omstandigheid van de thuiswerker	Risico voor de werkgever
<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik van ongeautoriseerde hardware, software en digitale diensten 	<p>Onttrekking bedrijfsinformatie en digitale technologie aan overzicht en controle van het bestuur, schending van wettelijke voorschriften, contracten en business rules, in het bijzonder voor de verwerking van bedrijfsinformatie en het gebruik van digitale technologie</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Gebruik van verouderde en/of niet-bijgewerkte systeem- en andere programmatuur algemeen - Geen gebruik van firewall en antivirus-software of gebruik van niet-bijgewerkte antivirus-software - Gebruik van onveilige software en/of niet-bijgewerkte software met veiligheidsupdates - Computergebruik delen en/of computer onbeheerd achterlaten - Geen gebruik van end-to-end encryptie - Gebruik van slechte toegangsbeveiliging (o.a. geen sterke en unieke wachtwoorden, wachtwoorden niet vertrouwelijk houden en niet regelmatig veranderen, geen tweefactor authenticatie) - Geen gebruik van VPN of anderszins gebruik van onvoldoende beveiligde telecomdiensten, zoals openbare wifi 	<p>Inbreuk cybersecurity, inbreuk op proces- of bedrijfscontinuïteit, lekken of verlies van bedrijfsinformatie, schending privacyrecht, inclusief datalek (persoonsgegevens), schending van ander recht, verlies van omzet, kosten voor herstel van schade, verlies van klanten, verlies van aantrekkelijkheid als werkgever, aansprakelijkheidsstelling door contractspartijen, aandeelhouders en/of derden, opleggen boete door toezichthouders, vermindering waarde onderneming, en meer</p>

Tabel 1. Risico's op hoofdlijnen in relatie tot digitale technologie en gegevensverwerking in de verhouding werkgever-thuiswerker die via digitale instructies en gedragsregels kunnen worden beperkt.

Gegevensverwerking

Het is overigens belangrijk om verwerking van *bedrijfsinformatie* breed te zien, zoals de Algemene verordening persoonsgegevens dat doet ten aanzien van *persoonsgegevens*: 'een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, 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' (artikel 4 onder 2 AVG).

Definitieve inbedding thuiswerken

De voordelen van plaats- en tijdonafhankelijk werken spreken boekdelen, maar de groot-schalige toepassing ervan lijkt pas nu, 30 jaar later na de eerste (proef)projecten in Nederland op gang te komen. *De brede acceptatie heeft dus lang geduurd*. Maar let op, deze vorm van arbeidsflexibilisering kent ook nadelen. Personeel kan zich eenzaam en bovendien minder betrokken bij de organisatie gaan voelen, terwijl er angst bestaat om promoties te missen. Ook leidt werken in virtuele teams soms niet tot resultaat. We zien nu het grootste telethuiswerkproject ooit opstarten, waarschijnlijk als vast onderdeel bij veel organisaties. Terecht, maar dan wel graag met kennis van zaken; organisatorisch, technisch en juridisch.

Traditioneel werken	Telewerken	Nieuwe manieren van digitaal werken
Plaats- en tijdfafhankelijke organisatiecultuur	Plaats- en tijdonafhankelijke organisatiecultuur op basis van individuele privileges	Organisatie-brede plaats- en tijdonafhankelijke organisatiecultuur waarin kennisdeling en klantgerichtheid centraal staan
Vaste, reguliere arbeidstijden (9-5)	Combinatie van vaste en flexibele arbeidstijden	Flexibele arbeidstijden, ruimere openingstijden van kantoor, bedrijfsnetwerk is 24/7 open
Centraal: uitsluitend op kantoor	Centraal/decentraal: op kantoor en thuis (of in telewerkcentrum)	Volledig decentraal: <i>in and out-of-office</i> (inclusief de derde werkplek, waaronder thuis)
Toegewezen, vaste werkplek op de zaak (een werkplek per werknemer)	Meestal twee toegewezen, vaste werkplekken (op de zaak en additionele werkplek thuis of in telewerkcentrum)	Flexibele (<i>unassigned and activity-based</i>) werkplekken op kantoor; minder werkplekken dan werknemers (optimalisering bezettingsgraad/ <i>hoteling</i>)
Doorgaans alleen eigen personeel	Opkomst van tijdelijke krachten en ander flexibel personeel	Mix van interne en externe kenniswerkers
Traditionele werkomgeving en standaard kantoorindeling	Traditionele werkomgeving en standaard kantoorindeling en standaard werkplek thuis of in telewerkcentrum	Open, <i>activity-based</i> werkomgeving en indeling kantoor, op maat ontwikkeld voor de organisatie, onbepaalde derde werkplekken (<i>overall</i>)
Sturing werknemer op basis van aanwezigheid	Sturing werknemer op basis van aanwezigheid en <i>output</i>	Sturing werknemer op basis van resultaat (<i>output</i>) en/of contributie (<i>outcome</i>); met name door zelfsturing
Werkgever heeft directe supervisie	Werkgever heeft indirecte supervisie	Werkgever heeft primair een faciliterende en ondersteunde functie
Werknemer heeft beperkte verantwoordelijk voor de organisatie zijn werk	Werknemer heeft meer verantwoordelijk voor het organiseren van zijn werk (waar en wanneer)	Werknemer heeft grote, eigen verantwoordelijkheid voor het organiseren van zijn werk op basis van <i>guided autonomy</i>
Strikte scheiding tussen werk en privé	Minder strikte scheiding tussen werk en privé	Scheiding tussen werk en privé vervaagt uiteindelijk grotendeels
Standaard ICT-gebruik, op vaste werkplekken en tijdens reguliere arbeidstijden	Standaard ICT-gebruik, ook op afstand van kantoor, hoofdzakelijk tijdens reguliere arbeidstijden	Interactief, real-time, plaats- en tijdonafhankelijk ICT-gebruik (<i>everywhere, everytime</i>)
Mainframe computing en later client/server computing	Client/server computing en Internet 1.0 (e-mail, websurfen e.d.) via vaste-lijn inbelverbinding	Cloud computing en Internet (Web) 2.0 via vast en draadloos breedband Internet
Beperkte omvang ICT-recht voor werkgever (en nauwelijks voor werknemer)	Toename ICT-recht voor werkgever en werknemer	Omvangrijk cluster recht voor digitale technologie en gegevensverwerking voor werkgever en werknemer

Tabel 2. De evolutie van manieren van (kantoor/kennis)werk en hun onderlinge verschillen in het licht van het toenemend belang van het digitale recht in het kader van werk.

Time-sharing computing sinds jaren zestig	Client/server computing sinds jaren tachtig	Cloud computing in de 21 ^{ste} eeuw
Plaats- en tijdonafhankelijke toegang voor eindgebruikers (op afstand via telefoonhuurlijn en werkstation); gedeelde ICT-bronnen	Plaatsgebonden toegang voor eindgebruikers (op de zaak via <i>local and wide area network</i> en PC, meestal tijdens kantoor-uren); ongedeelde ICT-bronnen	Dynamische plaats- en tijdonafhankelijke toegang voor eindgebruikers (op afstand via breedband-Internet en web-verbonden hardware), gedeelde ICT-bronnen
Mainframe staat in <i>off premise</i> datacenter van service provider	Server en netwerk staan op de locatie van gebruikersorganisatie (<i>on premise</i>)	Servers staan in <i>off premise</i> datacenter en verschillende datacenters van diverse service providers kunnen een virtuele computerfabriek vormen
Uitbesteding	Meestal geen uitbesteding	Meestal uitbesteding, maar hoeft niet (bij grotere organisaties) of mix van beiden
Gebruikersorganisatie heeft controle over - en kennis van exacte locatie van - de ICT-bronnen en bedrijfsinformatie	Gebruikersorganisatie heeft controle over - en kennis van exacte locatie van - de ICT-bronnen en bedrijfsinformatie	Gebruikersorganisatie heeft bij uitbesteding minder controle over - en kennis van exacte locatie van - de geleverde ICT-bronnen en bedrijfsinformatie, tenzij organisatorisch en contractueel anders bepaald
Automatiseringsleverancier <i>host and managed</i>	Interne ICT-afdeling <i>host and managed</i>	<i>Hosted and managed services</i> door en via diverse cloud service providers
Technologiemanagement ligt bij automatiseringsleverancier; informatiemanagement ligt bij gebruikersorganisatie	Technologie- en informatiemanagement liggen bij gebruikersorganisatie	Technologiemanagement ligt bij cloud service providers en informatiemanagement ligt bij de cloud service providers en gebruikersorganisatie
Meestal geen virtualisatie, statische gegevensverwerking	Meestal geen virtualisatie, statische gegevensverwerking	Virtualisatie <i>by default</i> , dynamische gegevensverwerking
Schaalbaarheid ICT-bronnen door tussenkomst mensen	Schaalbaarheid en elasticiteit ICT-bronnen door tussenkomst mensen	Vrijwel automatische en elastische schaalbaarheid van ICT-bronnen
Doorgaans mono software-omgeving (van oudsher alleen niet-open source software)	Hybride/mixed software-omgeving (open source en niet-open source software) is een optie	Hybride/mixed software-omgeving (open source en niet-open source software) <i>by default</i>
Beperkte omvang computerrecht en vrijwel uitsluitend in de vorm van de eerste generatie computercontracten tussen leverancier en klant; bedrijfsinformatie genormeerd door het 'analoge' recht	Opkomst bijzondere wet- en regelgeving voor elektronische technologie en (bedrijfs-) informatie, nieuwe rechtspraak, nieuwe typen van ICT-contracten	Zeer omvangrijk rechtskader voor digitale technologie, gegevensverwerking en de digitale samenleving in de vorm van wet- en regelgeving, beleid, rechtspraak en uiteenlopende contracten en voorwaarden

Tabel 3. De evolutie van — de leveringsmodellen voor — digitale technologie en hun onderlinge verschillen in het licht van het toenemend belang van het digitale recht.

4. Analyses

Op basis van de afgelopen decennia kunnen we veel feitelijke en juridische conclusies trekken. We beperken ons hier tot de volgende punten voor bestuurders.

- J Begrip van organisatievormen en digitale technologie, leveringsmodellen inclusief, vormt in samenhang met het recht de basis om gestructureerd thuiswerk bij ieder bedrijf of overheidsorganisatie, ongeacht sector, in goede banen te leiden.
- J Bestuurders willen risico's graag beperken of uitsluiten, maar dan moeten ze zich daarvan wel bewust zijn, zoals de bijzondere aspecten van ICT en digitaal werken; ook c.q. juist op afstand. Deze situatie herhaalt en versterkt zich nu bij de plotselinge en grootschalige introductie van thuiswerken. *Digitale veiligheids- en rechtmatigheidsvoorschriften zijn onverkort cruciaal voor de continuïteit van de organisatie (en de economie), zoals nieuwe manieren van werk met ICT dat ook zijn.*
- J Speelt het privacyrecht sowieso een belangrijke rol in de relatie tussen werkgever en werknemer, met de invoering van de AVG op 23 mei 2018, de huidige Corona-crisis en het thuiswerken komen niet alleen de voorschriften voor de zorgvuldige omgang met persoonsgegevens extra in beeld (mede als klantgegevens), maar ook de *verwerking van gezondheidsgegevens* van het personeel door de werkgever. Dat is in beginsel verboden, maar de Europese privacytoezichthouders (EDPB) wijzen op 16 maart 2020 op uitzonderingsregels in de AVG. Nu mag het — tijdelijk en beperkt — dus wel.

Publicatieselectie. *Telewerken 1997; Internationale trends en ontwikkelingen* (rapport, 1997), *Telewerken en recht* (bundel, 2000), *In and Out of Office Working; Juridische aspecten van het nieuwe werken voor werkgevers* (rapport, 2009), *Praktijkvisies op Het Nieuwe Werken* (bundel, 2011, redactie met Jos van der Wielen), *Duurzaam werken; Praktijkvisies op het Nieuwe Werken 2* (bundel, 2013, redactie met Jos van der Wielen), *Legal Fact Checking AVG Berichtgeving* (rapport, 2017) en *Digital Security: juridische trends* (rapport, 2019).

Colofon — NEWSWARE rapporteert 10 maal per jaar over juridische en beleidsmatige aspecten van digitale technologie, gegevensverwerking en digitale samenleving. Redactie en uitgever: Mr. V.A. de Pous. Eindredactie: J.A. Gerritse. Redactie en abonnementenadministratie: depous@protonmail.com, telefoon: +31-20-665-5738/+31-653-772-119. Prijs voor een persoonlijk abonnement: € 99,00 per jaar, exclusief 9 procent BTW. Een organisatiebreed abonnement ongeacht aantal werknemers: € 299,00 per jaar, exclusief 9 procent BTW. Abonnementen kunnen uitsluitend voor een geheel kalenderjaar en onbepaalde tijd worden aangegaan. Opzeggen kan per mail tot en met 31 december. De uitgave geeft informatie en geen advies. Hoewel aan de totstandkoming uiterste zorg is besteed, aanvaardt auteur, eindredacteur en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor gevolgen hiervan. Niets uit deze uitgave mag worden vervoelvoudigd en/of openbaar gemaakt worden door welke techniek of op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Inkoopvoorwaarden van abonnee, boekhandel of tijdschrift-administratiebedrijf zijn niet van toepassing. ©1987-2020 V.A. de Pous, Amsterdam. www.newsware.nl

Leitmotiv

Addressing the legal aspects of digital technology strategically creates values, reduces risks and optimizes assets.

History

During its first 50 years computer law referred to a loose collection of diverse legal aspects of electronic data processing.

Advancement

A more advanced and structured approach to information technology law in the 21st century focuses on the demand-driven availability of robust, secure and interoperable digital products and services.

Digital society

Digital law today must provide solid, transparent, and well-balanced human-centric legal frameworks for living, working, and doing business in a sustainable digital society, fitting to its people and national identity.