

Themabijeenkomst
***'Wat betekent de nieuwe Europese
privacywetgeving voor HR?'***

Bedrijfsbezoek KP Holland

30 november 2017

Tjeerd Poot

- **Advocaat Arbeidsrecht**
- **Certified Information Privacy Professional**



Inhoud

- Stellingen

- Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
 - Algemeen / Beginselen en grondslagen
 - Plichten van controllers en verwerkers
 - Rechten van betrokkenen

- De invloed op HR

- Bespreking stellingen

Stellingen

- “De AVG heeft geen effect want HR doet niets bijzonders met persoonsgegevens”
- “De AVG heeft geen effect want in de AVG is niets over werknemers opgenomen”
- “De AVG zorgt dat HR veel meer wordt belast omdat alles moet worden vastgelegd”
- “De AVG heeft als effect dat werknemers veel meer kunnen eisen van HR”

Algemeen / beginselen en grondslagen



Algemeen

- Doel AVG
- 25 mei 2018

- Persoonsgegevens
- Verwerken
- Betrokkenen, controllers en verwerkers

- Autoriteit persoonsgegevens

>> Wat is de hoogste boete?

Beginnselen en grondslagen

- Doelbinding
- Veilig
- Accuraat
- Dataminimalisatie
- Rechtmatig: gronden voor verwerking:
 - Toestemming
 - Contract
 - Wet
 - Algemeen belang
 - Vitale belangen
 - Gerechtvaardigde belangen

>> Hoe lang mag er worden bewaard?

Toestemming

Eisen bij toestemming als grond voor verwerking:

- aantoonbaar dus opt-in en geen opt-out
- altijd eenvoudig intrekbaar
- vooraf melden dat het intrekbaar is
- bij afhankelijke situatie niet snel aangenomen
- speciale regels voor kinderen

'clear affirmative action, freely given, specific, informed en ondubbelzinnig'

>> Hoe wordt een arbeidsrelatie gezien?

Bijzondere persoonsgegevens

VERBODEN TE VERWERKEN, TENZIJ:

- uitdrukkelijke toestemming
- kennelijke openbaarmaking door betrokkene
- noodzakelijk i.v.m. arbeidsrecht of sociale zekerheidsrecht
- bescherming vitale belangen
- een rechtsvordering
- een zwaarwegend algemeen belang
- gezondheidskwesaties
- verwerking i.v.m. politiek, levensbeschouwing, religie of vakbond, archivering in het algemeen belang, wetenschap, historisch onderzoek of statistiek

>> Mag je eisen dat een sollicitatie per video wordt plaatsvindt?

>> Hoe zit het met het BSN-nummer?

Plichten controllers en verwerkers



Plichten controllers

- Passende technische en organisatorische maatregelen t.b.v. compliance en een passend beveiligingsniveau
 - Privacy by design / Privacy by default
 - Accountability / Passend beleid
 - Pseudonimisering / Encryptie
- Alleen zaken doen met verwerkers die compliant zijn
- Schriftelijke verwerkingsovereenkomst
- Functionaris Gegevensbescherming (FG)
- Data Protection Impact Assessment (DPIA)
- Verwerkingsregister
- Meldplicht datalekken

Plichten verwerkers

- Schriftelijke verwerkingsovereenkomst
- Informeren, assisteren, opvolgen van instructies
- Controle door controller toestaan
- Geen sub-verwerker zonder akkoord

- Vertrouwelijkheid in acht nemen
- Wissen of retourneren na einde
- FG
- Meewerken aan DPIA
- Verwerkingsregister
- Meldplicht datalekken

FG

FG is verplicht als:

- verwerking door overheid (behalve rechtbanken)
- verwerking vereist stelselmatige observatie op grote schaal
- verwerking op grote schaal van bijzondere categorieën
- wetgeving dit eist

Taken:

- Informeren, adviseren, toezien en handhaven

Verplichtingen controller en verwerker t.o.v. FG:

- Ondersteunen, informeren en betrekken
- Geen instructies geven over FG-taken
- Ontslagbescherming
- Belangenconflicten voorkomen (FG-taken prevaleren)
- Rechtstreeks rapporteren aan hoogst leidinggevende

DPIA

Wanneer?

- Wanneer er waarschijnlijk een hoog risico is

Advies AP verplicht?

- Wanneer er waarschijnlijk een hoog risico is en er geen maatregelen worden getroffen

Inhoud DPIA:

- voorziene verwerkingen/doelen/gerechtvaardigde belangen
- beoordeling noodzakelijkheid en proportionaliteit
- beoordeling risico's
- voorgenomen maatregelen

Verwerkingsregister

In register opnemen:

- naam en contactgegevens
- doel
- categorieën betrokkenen, persoonsgegevens en ontvangers
- categorieën verwerkingen
- doorgiften aan derde landen / internationale organisaties
- indien mogelijk: beoogde termijnen om te wissen
- indien mogelijk: algemene beschrijving van de maatregelen
- evt. datalekken t.b.v. beoordeling compliance door AP

Rechten van betrokkenen

Privacy?

Rechten van betrokkenen

Een betrokkene heeft recht op

- Informatie
- inzage
- kopie
- rectificatie/aanvulling
- vergetelheid
- beperking van verwerking
- overdraagbaarheid
- bezwaar
- niet onderhevig aan besluitvorming op basis van automatische verwerking

Recht op informatie

-- beknopt, transparant, begrijpelijk, toegankelijk en tijdig --

Informeren over:

controller / FG / doel / belang / ontvangers / bewaartermijn / rechten / het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming en profilering en de achterliggende logica

Wanneer betrokkene de bron is, ook informeren over:

- de basis voor het verzoek
- of verstrekking verplicht is
- gevolg van weigering

Wanneer derden de bron zijn, ook informeren over:

- de bron
- welke categorie persoonsgegevens

>> Waarover informeer je een werknemer?

Recht van vergetelheid

Betrokkene heeft recht op uitwissing indien:

- persoonsgegevens niet langer noodzakelijk voor het doel
- betrokkene zijn toestemming heeft ingetrokken en er geen andere grondslag voor verwerking is
- betrokkene gebruik heeft gemaakt van zijn recht van verzet en er geen zwaarwegende belangen zijn om nog te verwerken
- gegevens onrechtmatig zijn verwerkt
- wetgeving tot uitwissing verplicht
- gegevens zijn verzameld bij aanbieden diensten aan kinderen

>> Maar wat nu als het openbaar is gemaakt?

>> Hoe zit dat met werknemers?

HR-zaken



Wat zegt de AVG eigenlijk?

'Lidstaten mogen nadere regels opstellen ter bescherming van de privacy van werknemers'

- Uitvoeringswet zegt nog niks
- Dus: huidige opinie AP & rechtspraak van belang

Screening bij sollicitaties

Screening = integriteitsonderzoek = verwerking pgs

Grondslag?

- Toestemming?
- Gerechtvaardigd belang?

Beginnselen

- Noodzakelijk? Nodig voor die functie? Kan het ook anders?
- Doelbinding. Niet voor iets anders gebruiken.
- Dataminimalisatie. Alleen zoeken wat je nodig hebt.
- Beveiligen.
- Informatieplicht. Vooraf en achteraf. Wat wordt bekeken?
- Bewaartermijn na afwijzing. 4 weken / 1 jaar.

>> mag worden gevraagd naar gezondheid/medische keuring?

Camera's bij vermoeden van diefstal

Heimelijk filmen is strafrechtelijk verboden, maar wordt in individuele ontslagzaken als bewijs toegelaten mits:

- gerechtvaardigd belang (een vermoeden moet voldoende geconcretiseerd zijn)
- noodzakelijk (heimelijke camera dus altijd tijdelijk)
- beveiliging
- niet langer bewaren dan noodzakelijk
- doelbinding (voorbeeld 'Transport De Rooy')
- achteraf informeren betrokken werknemers
- vooraf melden bij AP

Tip:

Neem de mogelijkheid van het gebruik van camera's op in een personeelsgids. Laat OR en werknemers instemmen. Accountability: motiveer de privacybeginselen.

Monitoren van email

Verbieden van privégebruik onevenredig en onrealistisch.

Copland 2007: Heimelijk monitoren. Geen regeling dus privacyinbreuk.

Tip:

Neem de mogelijkheid van monitoren op in de personeelsgids. Laat OR en werknemers instemmen. Accountability: motiveer de privacybeginselen.

Informatie, inzage, rectificatie en vergetelheid

- Werknemers hebben recht op informatie over:
 - Welke gegevens
 - Doel van verwerking
 - Aan wie het wordt doorgegeven
 - Eventuele geautomatiseerde systemen
 - Eventuele monitoring (mail/camera)
- Werknemers hebben recht op inzage
- Werknemers hebben recht op rectificatie
- Werknemers hebben recht op vergetelheid

Verwerking BSN verboden, tenzij wettelijke grondslag.

- >> kopie paspoort vragen bij sollicitatie?
 - >> kopie paspoort bewaren in personeelsdossier?
 - >> kopie paspoort bij toegangscontrole?
-
- Invorderingswet
 - Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

Enkele bewaartermijnen

Sollicitatie	max	4 weken/ 1 jaar
Arbeidsovereenkomst	max	2 jaar
Promotie, demotie, ontslag	min	2 jaar
Funct.gespreksverslagen	min	2 jaar
Wet Verbeter.Poortw.	max	2 jaar
Loonbelastingverklaringen	min	5 jaar
Kopie ID	min	5 jaar
Salaris en arbeidsvw.	min	7 jaar
Burg.staat werknemer	min	7 jaar

Aanvang termijn: einddatum arbeidsovereenkomst



Privacyproof worden

- Awareness
- Nulmeting
- Beleid
 - Verwerkingsovereenkomsten
 - Verwerkingsregister
 - FG
 - DPIA
 - Meldpunt Datalekken
 - Rechten van betrokkenen
 - Beveiliging (Pbd2)
- (Gedragscode voor de sector?)
- (BCR voor een groep van bedrijven?)

Stellingen

- “De AVG heeft geen effect want HR doet niets bijzonders met persoonsgegevens”
- “De AVG heeft geen effect want in de AVG is niets over werknemers opgenomen”
- “De AVG zorgt dat HR veel meer wordt belast omdat alles moet worden vastgelegd”
- “De AVG heeft als effect dat werknemers veel meer kunnen eisen van HR”



POOT
ARBEIDSRECHT

