

Factsheet Privacy & Arbeid

Inleiding

Met ingang van 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Naast de AVG geldt de Nederlandse Uitvoeringswet AVG. De Wet bescherming persoonsgegevens en de Europese privacyrichtlijn zijn met de invoering van de AVG komen te vervallen. Doel van de AVG is de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en het waarborgen van het vrije verkeer van gegevens binnen de Europese interne markt. De Europese privacytoezichthouders kunnen boetes opleggen tot 20 miljoen euro of 4% van de jaarlijkse wereldwijde omzet.

Wat is een persoonsgegeven en wat is verwerken?

Een persoonsgegeven is elk gegeven over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Onder verwerken valt "zo goed als alles", waaronder: het verzamelen, vastleggen, ordenen, raadplegen, gebruiken, uitwissen of vernietigen van persoonsgegevens. De verwerking kan geautomatiseerd, maar ook handmatig plaatsvinden (als de persoonsgegevens zijn opgeslagen of bedoeld zijn om op te worden opgeslagen in een bestand). Om persoonsgegevens te mogen verwerken, moet er sprake zijn van een grondslag die voortvloeit uit de AVG (bijvoorbeeld het uitvoeren van een overeenkomst of een wettelijke verplichting). Verder moet bij de verwerking een groot aantal beginselen in acht worden genomen zoals: zorgvuldigheid, transparantie, dataminimalisatie, integriteit en vertrouwelijkheid.

Verwerkingsverantwoordelijke, verwerker en verwerkersovereenkomst

De verwerkingsverantwoordelijke is degene die het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. Een verwerker verwerkt persoonsgegevens ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke. Tussen verwerkingsverantwoordelijke en verwerker wordt een verwerkersovereenkomst gesloten. Dit is bijvoorbeeld het geval bij uitbesteding van de salarisadministratie.

Sollicitanten

Gegevens van sollicitanten zijn persoonsgegevens. Pre-employment screening door middel van het raadplegen van social media valt onder het verwerken van persoonsgegevens. In de vacaturetekst dient te worden aangekondigd dat een "online-check" onderdeel uit kan maken van de sollicitatieprocedure, wat het doel hiervan is en waar de verwerking uit bestaat. De persoonsgegevens die worden verwerkt moeten noodzakelijk en relevant zijn voor de uitoefening van de functie. Bij een "online-check" dient onderscheid te worden gemaakt tussen zakelijke en privéaccounts. De persoonsgegevens van een sollicitant moeten uiterlijk vier weken nadat de sollicitatieprocedure is geëindigd, worden verwijderd. Met toestemming van de sollicitant kunnen de persoonsgegevens gedurende een jaar na beëindiging van de sollicitatieprocedure worden bewaard.

Informatieplicht ten opzichte van de eigen werknemers

Werkgevers hebben een vergaande informatieplicht. Onder deze informatieplicht valt onder andere: per categoriepersoonsgegeven dat wordt verwerkt het doel en de rechtsgrond van de verwerking, bewaartermijnen, het recht van de werknemer om de werkgever te verzoeken om persoonsgegevens te rectificeren, te wissen of de verwerking te beperken. De informatieplicht is vormvrij. De informatie moet steeds actueel zijn en de gebruikte taal duidelijk en eenvoudig.

Personeelsdossiers

Er moeten passende technische en organisatorische maatregelen worden genomen om beveiligingsrisico's te voorkomen. Alleen werknemers voor wie dit noodzakelijk is om de functie te kunnen uitoefenen, mogen toegang hebben tot de personeelsdossiers. Alleen persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst mogen worden opgenomen in het personeelsdossier. Interne notities/aantekeningen vallen weliswaar niet onder het inzagerechte van werknemers, maar dan moet wel uit het dossier blijken dat het dergelijke stukken betreft. Persoonsgegevens moeten uiterlijk twee jaar nadat het dienstverband of de werkzaamheden van de werknemer zijn beëindigd worden verwijderd, tenzij er sprake is van een afwijkende termijn op grond van een wettelijke bewaarplicht.

Voor meer informatie:

<https://www.cordemeyerslager.nl/>

<https://www.mercash.nl>

Zieke werknemers

Gegevens over de gezondheid van de werknemers worden aangemerkt als bijzondere persoonsgegevens. Deze persoonsgegevens mogen alleen worden verwerkt als dit noodzakelijk is voor de goede uitvoering van wettelijke voorschriften (zoals loondoorbetaling tijdens ziekte), pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten. De informatie die de werkgever over de ziekmelding mag verwerken is beperkt tot:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet welke vangnetbepaling);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is.

Andere gegevens mogen door de werkgever niet worden geregistreerd of doorgegeven aan de bedrijfsarts/arbodienst. Dit geldt ook voor gegevens die vrijwillig door de werknemer aan de werkgever verstrekt zijn.

De bedrijfsarts/arbodienst mag aan de werkgever alleen informatie verstrekken die de werkgever nodig heeft om een beslissing te nemen over loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. De volgende gegevens mogen door de bedrijfsarts/arbodienst worden verstrekt:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is;
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is;
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Bewaartermijnen

De werkgever moet de persoonsgegevens verwijderen zodra deze niet meer noodzakelijk zijn voor de verwerking. Als richtlijn hanteert de Autoriteit Persoonsgegevens een bewaartermijn van twee jaar na uitdiensttreding. Voor sommige persoonsgegevens geldt echter een fiscale bewaarplicht of een andere afwijkende bewaartermijn.

Ondernemingsraad

In het kader van de privacybescherming heeft de ondernemingsraad vergaande bevoegdheden. De ondernemer heeft voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen instemming van de ondernemingsraad nodig. Een besluit zonder instemming van de ondernemingsraad is nietig.

Verplichtingen van werknemers bij de uitvoering van de werkzaamheden

Werknemers mogen alleen toegang hebben tot persoonsgegevens die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van hun functie. Dit geldt voor persoonsgegevens van collega's en voor persoonsgegevens van derden, waaronder opdrachtgevers. Hiervoor moeten de noodzakelijke technische en organisatorische maatregelen door de werkgever worden getroffen. Werknemers die bij de uitoefening van hun werkzaamheden in aanraking komen met persoonsgegevens dienen schriftelijke instructies te krijgen over de zorgvuldigheid en vertrouwelijkheid die in acht moet worden genomen en dienen daarnaast een geheimhoudingsbeding te tekenen. Werkgevers dienen in dit kader een strikt beleid te voeren, strikt te handhaven en schriftelijk te waarschuwen bij overtreding.

Disclaimer:

Bovenstaande is niet volledig. Raadpleeg altijd een jurist of advocaat als u vragen heeft over Privacy & Arbeid. Dit document is geen juridisch advies en aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend.

Voor meer informatie:

<https://www.cordemeyerslager.nl/>

<https://www.mercash.nl>