

Ligt u wakker van de AVG?

Op 25 mei 2018 trad de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking. Vanaf die datum geldt dezelfde privacywetgeving in de hele Europese Unie. De Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) is dan verleden tijd. De sancties die op grond van de AVG kunnen worden opgelegd in het geval de regelgeving niet (goed) wordt nageleefd, kunnen fors zijn. Het is daarom van belang dat ondernemers goed op de hoogte zijn van de vereisten en de gevolgen van de AVG.

MARK GEURTS

Diverse media berichtten ons de afgelopen maanden dat de AVG bij velen zorgt voor slapeloze nachten. In mijn (arbeidsrecht)praktijk blijken met name de werkgevers met veel vragen te zitten. Maar wat gaat er nu eigenlijk veranderen en is het echt nodig om hier wakker van te liggen?

Een eerste geruststelling: er is geen reden voor paniek. Als je laat zien dat je serieus omgaat met de privacyregulering en rekening houdt met de privacybelangen van werknemers, is de kans op een boete niet zo groot.

De AVG stelt met betrekking tot werknemers kort gezegd normen voor de manier waarop u als werkgever moet en mag omgaan met hun persoonsgegevens. Een persoonsgegeven is eigenlijk alle informatie over een werknemer die relatief eenvoudig te identificeren is. Denk aan een naam, adres, telefoonnummer of personeelsnummer maar ook gegevens over ziekte van de werknemer, beelden die worden gemaakt door de inzet van cameratoezicht op de werkplek of het gebruik van GPS-systemen in bedrijfsauto's die worden gebruikt door chauffeurs en salesmedewerkers.

U moet daarbij wel nagaan of een persoonsgegeven 'wordt verwerkt'. Met verwerken bent u bijvoorbeeld al bezig wanneer u gegevens verzamelt, opslaat (bijvoorbeeld in een personeelsdossier), wijzigt, raadpleegt of juist vernietigt.

Aandachtspunten voor werkgevers

Waar moet u als werkgever met name op letten?

Rechtmatige grondslag

Een werkgever mag alleen maar tot verwerking van persoonsgegevens overgaan als er 'een rechtmatige grondslag' is. Wanneer is dat over het algemeen het geval?

Als verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst; Als verwerking noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke verplichting;

Als sprake is van een 'gerechtvaardigd belang' (als het belang van de werkgever bij het verwerken van de persoonsgegevens zwaarder weegt dan het belang van de werknemer bij het niet verwerken ervan, denk bijvoorbeeld aan het bewaken van de productiviteit van werknemers, het voorkomen van arbeidsongevallen);

Als u toestemming hebt van degene van wie de persoonsgegevens worden verwerkt.

Let wel: vanwege de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer zal de enkele toestemming van een werknemer voor het verwerken van persoonsgegevens in de meeste gevallen niet voldoende zijn. Zorg er daarom voor dat er tevens een andere rechtmatige grondslag aanwezig is.

Voor bijzondere persoonsgegevens gelden overigens strengere regels. Bijzondere persoonsgegevens zijn extra gevoe-

lige persoonsgegevens waaruit bijvoorbeeld ras of etnische afkomst, politieke opvatting, religieuze of levensbeschouwelijke overtuiging, of het lidmaatschap van een vakbond blijken. Maar denk ook aan gegevens over de gezondheid van de werknemer. Als er geen noodzaak is voor het verwerken van deze gegevens, dan is dit ook niet toegestaan.

Bewaren van gegevens

Persoonsgegevens van werknemers mogen niet langer worden bewaard dan noodzakelijk. Voor sommige gegevens uit een personeelsdossier geldt een fiscale bewaarplicht. Dit betekent dat de Belastingdienst de werkgever verplicht om die gegevens een bepaalde periode te bewaren. Voorbeelden hiervan zijn de loonbelastingverklaring en een kopie van het identiteitsbewijs van de werknemer. Deze moet u vijf jaar bewaren nadat de werknemer uit dienst is. Voor andere gegevens uit het personeelsdossier bestaan geen wettelijke bewaartermijnen. Voor die gegevens is de richtlijn: een bewaartermijn van twee jaar nadat de werknemer uit dienst is. Voor camera-beelden geldt een bewaartermijn van vier weken.

Volgens de richtlijnen van de Autoriteit Persoonsgegevens zal een organisatie sollicitatiegegevens van een werknemer uiterlijk vier weken na het einde van de sollicitatieprocedure moeten verwijderen. Wel kan een sollicitant toestemming geven om zijn gegevens langer te bewa-

ren. Bijvoorbeeld omdat er mogelijk op een later tijdstip een passende functie voor hem komt. Een termijn van maximaal een jaar na beëindiging van de sollicitatieprocedure is hiervoor dan redelijk.

Rechten voor werknemers

Werknemers hebben onder meer recht op inzage in de informatie die de werkgever bewaart. Ook mag hij vragen om een kopie van het personeelsdossier. Daarnaast bestaat een recht om bepaalde gegevens 'vergeten te laten worden'. Dit laatste recht kan de werknemer invoeren als de werkgever de persoonsgegevens niet meer nodig heeft voor de doeleinden waarvoor hij ze heeft verzameld, als de werknemer de eerder gegeven toestemming intrekt of als de werkgever de persoonsgegevens onrechtmatig verwerkt (er is geen wettelijke grondslag voor de verwerking).

Verplichtingen voor werkgever

Als werkgever moet u uw werknemers informeren over hun rechten op privacygebied, bijvoorbeeld over de gegevens die worden verwerkt. Daarbij moet ook worden aangegeven waarom en hoe lang dit gebeurt. Ook geldt voor bepaalde werkgevers een documentatieplicht: in dat geval moet er een register worden bijgehouden van de verwerkingsactiviteiten. Daarnaast moet u er voor zorgen dat de persoonsgegevens – ook digitaal! – goed beveiligd zijn.

Functionaris gegevensbescherming

Bepaalde werkgevers moeten op grond van de AVG een functionaris voor de gegevensbescherming (FG) instellen. Het gaat dan met name om overheidsinstellingen en organisaties die hoofdzakelijk zijn belast met verwerkingen van persoonsgegevens op grote schaal. Meer in het bijzonder de verwerking van bijzondere persoonsgegevens zoals gezondheidsgegevens. De FG behoort veel te weten over de gegevensverwerking binnen de organisatie, de privacywetgeving en de mogelijke technische en organisatorische mogelijkheden voor (digitale)



beveiliging. Hij informeert en adviseert daarover en houdt toezicht op de toepassing en naleving van de AVG binnen de organisatie.

Sancties

De gevolgen van het niet naleven van de AVG kunnen groot zijn. De toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens) kan bij niet-naleving van de privacyregelgeving boetes opleggen tot wel 20 miljoen euro of maximaal vier procent van de wereldwijde jaaromzet.

Advies

Natuurlijk is het belangrijk dat u zich goed verdiept in de AVG. Zorg ervoor dat u transparant bent over wat u doet met

persoonsgegevens, dat u uw werkwijze legitimeert en een goede (digitale) beveiliging van persoonsgegevens regelt. Maar als u dit op orde hebt, dan hoeft u van de AVG echt niet wakker te liggen. De kans dat de Autoriteit Persoonsgegevens morgen bij u op de stoep staat, is niet zo heel erg groot. De Autoriteit Persoonsgegevens zal echt niet iedere overtreding op de AVG willen onderzoeken. Daarvoor heeft zij niet de middelen noch de mankracht. Enkel de zware overtredingen zullen worden opgespoord. En als u dan toch een fout hebt gemaakt, krijgt u bovendien vrijwel altijd eerst de gelegenheid om deze te herstellen. U hoeft hier dus echt niet wakker van te liggen! . ■

Mark Geurts is advocaat bij Van Iersel Luchtman advocaten op de vestiging in 's-Hertogenbosch. Hij maakt onder andere deel uit van de sectie Arbeid en Medezeggenschap. Daarnaast is hij lid van het brancheteam Afval & Recycling dat bedrijven in die branche op tal van rechtsgebieden bijstaat.

