

DE WET BESCHERMING PERSOONSgegevens IS OOK UW ZAAK

Voorzichtigheid geboden

Als HR-professional werkt u dagelijks met persoonlijke gegevens van werknemers. Ook zult u regelmatig het verzoek van pensioenuitvoerders of verzekeraars krijgen om informatie over uw personeel te verstrekken. Wat veel HR-professionals zich vaak onvoldoende realiseren, is dat zij zich daarbij moeten houden aan specifieke privacyregels. Die regels zijn vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens.

Privacy is een groot goed. Dit recht is dan ook stevig verankerd in het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en in de Grondwet. Daarnaast staan er in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) specifieke regels ter bescherming van de privacy. Toch zijn sommige HR-professionals zich onvoldoende bewust van de reikwijdte van die privacyregels.

Herkenning

Persoonsgegevens zijn 'elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon'. Met verwerking van persoonsgegevens wordt bedoeld: 'elke handeling met betrekking tot persoonsgegevens'. Dat zijn natuurlijk heel ruime definities, waarop ook weer uitzonderingen bestaan. Leveren gegevens heel duidelijke feitelijke informatie op over een persoon, dan valt dit onder de Wbp. Denk aan naam, geboortedatum of geslacht. Soms kunnen gegevens waarbij de naam is weggelaten toch – in combinatie met andere gegevens – tot spontane herkenning leiden. Ook in dat geval is de persoon, zij het indirect, te identificeren

en komt de Wbp in beeld. De wet eist dat persoonsgegevens 'behoorlijk' en 'zorgvuldig' worden verwerkt. De verwerking gebeurt meestal geautomatiseerd, zoals in uw personeelregistratiesysteem.

Geautomatiseerd

Ook als u persoonsgegevens op een computer opslaat, spreken we van geautomatiseerde verwerking. Maar ook handmatige verwerking, zoals in een papieren personeelsdossier, kan onder de Wbp vallen. Iedere verwerking van persoonsgegevens moet van tevoren door de 'verantwoorde-

lijke' worden gemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP). Dit hoeft niet als het gaat om de verwerking van persoonsgegevens die in het Vrijstellingsbesluit staan.

Ten eerste moet duidelijk zijn wie de 'verantwoordelijke' is met betrekking tot de persoonsgegevens, want de wet legt de verantwoordelijke verplichtingen op. De verantwoordelijke is degene die alleen of samen met anderen het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. Het gaat dan om degene die de formeel juridische zeggenschap heeft. In een arbeidsverhouding is dat al snel de werkgever. Zodoende rust op u de plicht om de regels uit de Wbp op te volgen. Doet u dat niet, dan kan de werknemer u hierop aanspreken.

Vrijgesteld

Zoals gezegd, is de verwerking van persoonsgegevens soms vrijgesteld van melding bij het CBP. Dit geldt bijvoorbeeld voor de personeelsadministratie. In arti-

Verwerken is veelomvattend

De Wbp kent een ruime definitie van 'verwerken'. Hieronder valt in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van verzending, verspreiding of enige andere vorm van ter beschikking stellen, samenbrengen, met elkaar in verband brengen en afschermen, uitwissen of ver-

nietigen van persoonsgegevens. In de praktijk is er dus al snel sprake van een situatie waarin u persoonsgegevens 'verwerkt'. Denk maar eens aan het bijhouden van e-mails of internetgebruik van uw werknemers of een smoelenboek op het intranet. Maar ook cameratoezicht of het plaatsen van af luisterapparatuur op de werkplek valt onder de Wbp.

kel 7 van het Vrijstellingsbesluit staat dat u persoonsgegevens zonder melding mag verwerken als het gaat om: naam, adres, telefoonnummer, geslacht, titels, geboortedatum en -plaats, banknummers, gegevens van ouders, voogden, verzorgers van minderjarige werknemers, een administratienummer, nationaliteit, gegevens met

over (voormalige) gezinsleden van de werknemer (die nodig zijn in het kader van overeengekomen arbeidsvoorwaarden), gegevens over het organiseren van een personeelsbeoordeling en loopbaanbegeleiding (voor zover die gegevens bij de werknemer bekend zijn). Tot slot mag u alle andere gegevens waarvan verwerking nodig is met het oog op de toepassing van een andere wet ook zonder melding verwerken.

geldt voor sollicitanten en uitzendkrachten. U mag in ieder geval geen persoonsgegevens verwerken die betrekking hebben op iemands godsdienst, levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid of seksuele leven. Ook mag u niet vastleggen of iemand lid is van een vakvereniging en het verwerken van straf

“ Soms is melden bij CPB niet nodig ”

betrekking tot de aard, inhoud of beëindiging van het dienstverband, informatie over aan- en afwezigheid van de werknemer (in verband met verlof, arbeidsduurverkortening, bevalling of ziekte, met uitzondering van gegevens over de aard van de ziekte), gegevens die in het belang van de werknemer worden opgenomen over de arbeidsomstandigheden, gegevens

Verboden

Onder voorwaarden mag u nog andere gegevens verwerken zonder hier melding van te doen bij het CBP. Het gaat dan om gegevens die u nodig heeft voor de salarisadministratie en die worden genoemd in artikel 8 van het Vrijstellingsbesluit. Denk bijvoorbeeld aan de verwerking van gegevens voor het berekenen, vastleggen en betalen van salaris, vergoedingen, belasting of premies.

U moet niet alleen de privacy respecteren van uw huidige werknemers, hetzelfde

“ Betrokkene moet toestemming ”

rechtelijke gegevens is ook niet toegestaan. Dat is in de Wbp expliciet verboden, tenzij de verwerking van de gegevens noodzakelijk is voor bijvoorbeeld de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer.

Boete

Als u in het personeelsdossier andere gegevens wilt opnemen dan die in het Vrijstellingsbesluit worden benoemd, vergeet dan niet om deze gegevens voorafgaand aan het CBP te melden. Houdt u zich niet aan uw meldingsplicht, dan riskeert u – afhankelijk van de overtreding – een bestuurlijke boete van maximaal € 4.500. Maar ook een strafrechtelijke sanctie van een geldboete of in het ergste geval een gevangenisstraf is mogelijk. Ongeoorloofde verwerking van persoonsgegevens is dus niet zonder risico.

Beoordelen

U mag persoonsgegevens pas verwerken als de betrokkene – bijvoorbeeld de werknemer – daarvoor zijn ‘ondubbelzinnige toestemming’ heeft verleend. Daarnaast moet de gegevensverwerking ook noodzakelijk zijn. Zeker voor gegevens die niet zijn vrijgesteld en waarvan het u niet direct duidelijk is of verwerking noodzakelijk is (in de zin van artikel 8 Wbp), kan het dus nuttig zijn om de werknemer om toestemming te vragen. Van toestemming is sprake als de werknemer in vrijheid



zijn wil kan uiten en die wilsuiking ook betrekking heeft op de beoogde verwerking van zijn persoonsgegevens. Tot slot moet de werknemer over voldoende informatie kunnen beschikken om zijn standpunt te bepalen. Als hij niet weet waarvoor zijn toestemming wordt gevraagd, kan hij zich geen oordeel vormen. Het is dus niet genoeg om aan het begin van de arbeidsovereenkomst algehele toestemming van uw werknemer te vragen voor alle toekomstige verwerkingen van persoonsgegevens. U moet dit van geval tot geval beoordelen.

Verwijderd

Iets wat ook niet alle HR-verantwoordelijken precies weten, is hoe lang een personeelsdossier mag worden bewaard. Het Vrijstellingsbesluit schrijft voor dat persoonsgegevens uiterlijk twee jaar na het einde van het dienstverband moeten worden verwijderd uit het personeelsdossier. Een uitzondering hierop is als u de gegevens op grond van een andere wettelijke bewaarplicht langer moet bewaren, bijvoorbeeld de gegevens voor de fiscus. Ook de toegang tot de personeelsadminis-

“ **Denk ook aan de bewaartermijnen!** ”

tratie verdient aandacht. De bescherming van persoonsgegevens stelt natuurlijk niets meer voor als Jan en alleman in de dossiers kan neuzen. Ook hierover zegt het Vrijstellingsbesluit iets. Persoonsgegevens mogen worden verstrekt aan de leidinggevende, de personeelsmedewerker, de salarisadministrateur (voor zover het gaat om informatie met betrekking tot het salaris). De salarisadministrateur mag dus geen inzage hebben in bijvoorbeeld functioneringsverslagen. De toegang tot de informatie moet immers noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de eigen taak. Ook bij een overname, een fusie of outsourcing moet u rekening houden met de

En hoe zit het met het functioneringsverslag?

Als u in een personeelsdossier een functioneringsverslag bewaart, is er sprake van een niet-vrijgestelde verwerking van persoonsgegevens en moet u dus eigenlijk toestemming vragen van uw werknemer om deze informatie zo te mogen bewaren. Dat is in de praktijk natuurlijk erg lastig uitvoerbaar, omdat u niet voor ieder document in het personeelsdossier ook toestemming zult hebben gevraagd, laat staan gekregen.

Akkoord

In het kader van het organiseren van personeelsbeoordeling of loopbaanbegelei-

ding komt het Vrijstellingsbesluit weer in beeld en is het dus toegestaan om een functioneringsverslag op te nemen in het personeelsdossier (zonder melding aan het CBP), zolang de gegevens in het functioneringsverslag bij de werknemer bekend zijn. ‘Bekend zijn met’ is een lichtere variant van ‘ondubbelzinnige toestemming’ en hieraan voldoet u door bij ieder functioneringsverslag te vermelden dat het verslag wordt opgenomen in het personeelsdossier. Bij voorkeur laat u de werknemer ‘voor akkoord’ tekenen, maar als hij dat niet wil, zou een ‘voor gezien’-verklaring moeten volstaan.

regels uit de Wbp. Bij een overname is de koper natuurlijk geïnteresseerd in de vraag welke werknemers ‘meekomen’. Hiervoor zal hij u om informatie vragen. Bedenk dan dat u niet zomaar alle informatie mag verstrekken, zeker niet als dat zonder toestemming van de werknemer zelf gebeurt. Zeker in deze situaties, waarbij op een bepaald moment ook het personeelsdossier wordt overgedragen, is de bescherming van de privacy van groot belang.

Overgedragen

Niet alleen de verantwoordelijke in de zin van de Wbp moet zich aan de regels houden, ook de bewerker moet dat doen. Een bewerker is degene die de persoonsgegevens verwerkt ten behoeve van een ander. Voert u in opdracht van een ander de salarisadministratie uit, dan bent u bewerker. De verantwoordelijke moet ervoor zorgen dat ook de bewerker de Wbp naleeft. Die verantwoordelijkheid kan dus niet zomaar worden afgeschoven.

Onschuldig

Ook als u ogenschijnlijk onschuldige vragen krijgt van bedrijven die bijvoorbeeld de (pensioen)verzekering van uw werknemers tegen het licht houden, is voorzichtigheid geboden, zeker als daarbij de per-

soonsgegevens van uw werknemers beschikbaar worden gesteld aan een derde. Dit mag niet zonder expliciete toestemming van uw werknemers en al helemaal niet als u er als werkgever en verantwoordelijke niet op heeft toegezien dat de privacy van uw werknemers ook door anderen die over de persoonsgegevens kunnen beschikken, voldoende beschermd blijft.

“ **U moet waarborgen afspreken** ”

Alleen de mededeling van een derde dat de privacy beschermd blijft, is onvoldoende: u moet toch meer waarborgen afspreken. De Wet bescherming persoonsgegevens is al snel van toepassing. Hoe u daar als organisatie mee wilt omgaan, kunt u vastleggen in een gedragscode. Let er daarbij wel op dat ook de ondernemingsraad hierover mag meepraten op grond van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR).

Mr. Melanie Breedveld, advocaat bij Dirkzwager advocaten & notarissen N.V., gespecialiseerd in het arbeidsrecht, e-mail: breedveld@dirkzwager.nl