

The European General Data Protection Regulation in the Dutch workplace (Dutch)

June 29, 2017

De Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming op de Nederlandse werkvloer

Inleiding

Met ingang van 25 mei 2018 is de Europese Algemene Verordening Gegevensbescherming van toepassing (hierna: de Verordening). Deze treedt in de plaats van de eerdere Europese richtlijn op het gebied van gegevensbescherming van 1995. De Wet Bescherming Persoonsgegevens (hierna: Wbp) komt per gelijke datum te vervallen. De Verordening is rechtstreeks van toepassing in alle EU-lidstaten zonder dat omzetting in nationale wetgeving nodig is. Deze ontwikkelingen zullen voor de Nederlandse arbeidsrechtpraktijk niet onopgemerkt voorbijgaan. Werkgevers verwerken immers voor uiteenlopende redenen de persoonsgegevens van hun werknemers. Denk hierbij aan: verwerking van de gebruikelijke gegevens voor personeelsadministratie, verwerking van gegevens bij ziekteverzuimbegeleiding en verwerking van gegevens met betrekking tot aanwezigheid op het werk.

De Verordening: algemeen

De Verordening beoogt een hoge(re) mate van bescherming van persoonsgegevens te garanderen. Zo dient de toestemming voor het verwerken van persoonsgegevens te worden gegeven door middel van een duidelijke, actieve handeling (bijvoorbeeld door een schriftelijke of mondelinge verklaring waaruit blijkt dat de betrokkene c.q. werknemer vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig met de verwerking van zijn persoonsgegevens instemt). Ook dient overeenkomstig met het transparantiebeginsel alle informatie en communicatie in verband met de persoonsgegevens eenvoudig toegankelijk en begrijpelijk te zijn en moet eenvoudig taalgebruik worden gebruikt. Dit betreft met name het informeren van de werknemer over de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke en de doeleinden van de verwerking.

Wat verandert er voor de werkgever?

De Verordening schept een aantal nieuwe verplichtingen voor werkgevers. De belangrijkste veranderingen voor de werkgever zijn de volgende:

- Invoering meer uitgebreide informatieverplichtingen. Op grond van de Verordening dient de werkgever de werknemer tijdig informatie te verstrekken over het doel van de verwerking en over hoelang de persoonsgegevens bewaard zullen worden. De werkgever zal de werknemer ook op de hoogte moeten stellen indien de persoonsgegevens naar een derde of naar het buitenland worden doorgezet en de werkgever zal de werknemer moeten informeren waar hij met eventuele klachten terecht kan.

- Invoering administratieplicht. De werkgever wordt verplicht een register van de verwerkingsactiviteiten bij te houden. Dit geldt in het kader van persoonsgegevens van werknemers in beginsel alleen voor bedrijven met meer dan 250 werknemers.
- Aanstelling functionaris. De Verordening verplicht ook bepaalde bedrijven een functionaris voor de gegevensverwerking aan te stellen. Deze verplichting geldt voor publieke instanties en ondernemingen en organisaties die zich bezighouden met reguliere, systematische en grootschalige controle van personen of verwerking van bijzondere categorieën gegevens en/of strafrechtelijke gegevens. De functionaris geniet ontslagbescherming.

Aan overtreding van de bovenstaande verplichtingen kunnen grote sancties kleven waarbij boetes kunnen oplopen tot €20 miljoen of 4% van de totale wereldwijde jaaromzet (indien dit cijfer hoger is).

Wat verandert er voor de werknemer?

Met de Verordening wordt een uitgebreidere bescherming van persoonsgegevens beoogd. Voor de werknemer komt dit concreet neer op de volgende punten:

- Het recht op inzage wordt uitgebreid. Nieuw is dat de werknemer tevens recht heeft op informatie omtrent de periode van bewaring van de persoonsgegevens. De Verordening kent de werknemer in dit verband een recht van kopie van de persoonsgegevens toe. De werkgever dient bij het verstrekken van een kopie van de persoonsgegevens wel rekening te houden met de rechten en vrijheden van anderen, meer concreet betekent dit dat de werkgever na zal moeten gaan of de privacy van bijvoorbeeld een collega of klant gewaarborgd blijft. Dit kan beperkingen geven bij het verstrekken van een kopie van het personeelsdossier.
- Invoering recht op vergetelheid. De persoonsgegevens van de werknemer dienen te worden gewist onder meer indien (i) de persoonsgegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of (ii) de verwerking enkel beruiste op toestemming van de werknemer en hij deze toestemming heeft ingetrokken. Op het recht van vergetelheid kan geen beroep worden gedaan als de gegevens door de werkgever zijn verwerkt om aan een wettelijke verplichting te voldoen of noodzakelijk zijn voor een rechtsvordering.
- Invoering recht op overdraagbaarheid. Op grond van de Verordening heeft de werknemer een recht op overdraagbaarheid van persoonsgegevens. Het houdt in dat de werknemer het recht heeft om de persoonsgegevens te ontvangen die de werkgever van hem heeft en eventueel over te dragen aan een andere organisatie.

Conclusie

De regelgeving op het gebied van privacy verandert ingrijpend. Een aantal nieuwe regels wordt geïntroduceerd. Per 25 mei 2018 wordt de Verordening rechtstreeks van toepassing binnen de EU-lidstaten. Bij wet of collectieve arbeidsovereenkomst kunnen de lidstaten nog nadere regels vaststellen in het kader van de verwerking van persoonsgegevens van werknemers. Daar meer over bekend is, zullen wij u informeren. Tot 25 mei 2018 blijft de Wbp van toepassing.

Ook al is de Verordening pas op 25 mei 2018 van toepassing, het is van belang tijdig bestaande procedures binnen de onderneming te inventariseren en aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Niet-naleving van de nieuwe Europese regelgeving kan immers te zijner tijd significante boetes met zich mee brengen.

Wij zijn graag beschikbaar voor advies op maat voor uw organisatie.

Your Key Contacts



Eugenie Nunes

Partner, Amsterdam

D +31 20 795 36 05

M +31 6 53 84 71 69

eugenie.nunes@dentons.com



Epke Spijkerman

Partner, Amsterdam

D +31 20 795 33 47

M +31 6 15 88 09 36

epke.spijkerman@dentons.com