



Het einde van de privacy paradox?

Vereniging voor Arbeidsrecht

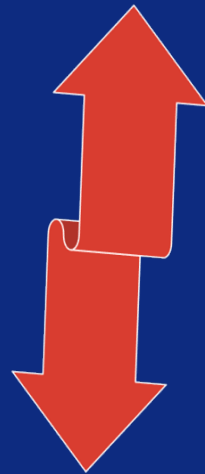
Hester de Vries

14 november 2017



Privacy op het werk - de Privacy Paradox...

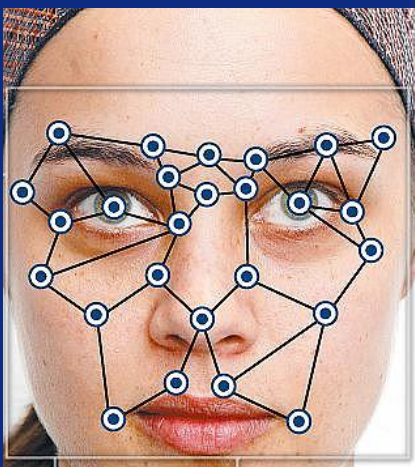
“Right to be let alone”?



Op het werk worden juist eisen gesteld!



Een nieuwe dimensie



Hoe HR-analytics en big data ziekteverzuim tegen kunnen gaan



Werkplekbezetting op basis van sensoren, REAL-TIME inzicht

Het flexibel werken is niet meer weg te denken en heeft invloed op de wijze waarop wij tegenwoordig werken, communiceren en overleggen. Een flexibele oplossing ter ondersteuning van het flexibele werken, dat zo min mogelijk afhankelijk is van menselijk handelen is van groot belang om efficiëntie te behalen en uw medewerkers goed te kunnen ondersteunen.

iBASX werkt met sensoren op de werkplekken, waardoor overal via internet te zien is welke werkplekken bezet zijn en vrij.

Door gebruik te maken van zuilen en touchscreens in uw gebouwen, biedt u de mogelijkheid om uw medewerkers te faciliteren.

Uw medewerkers kunnen via de schermen hun gewenste werkplek vastleggen voor b.v. 5 minuten zodat de kans groter is dat de werkplek in de tussentijd niet bezet wordt.



Grondrecht bescherming persoonsgegevens (*Handvest grondrechten EU*)

Artikel 8

Bescherming van persoonsgegevens

1. Eenieder heeft recht op bescherming van de hem betreffende persoonsgegevens.
2. Deze gegevens moeten eerlijk worden verwerkt, voor bepaalde doeleinden en met toestemming van de betrokkene of op basis van een andere gerechtvaardigde grondslag waarin de wet voorziet. Eenieder heeft recht op toegang tot de over hem verzamelde gegevens en op rectificatie daarvan.
3. Een onafhankelijke autoriteit ziet toe op de naleving van deze regels.



Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)

- Belangrijkste wijziging in Europees privacyrecht sinds 1995
- AVG is van toepassing vanaf *25 mei 2018*
 - Wet bescherming persoonsgegevens & Vrijstellingsbesluit niet meer van toepassing.
 - ✓ Uniform regelgevend kader in de EU – máár geen specifieke invulling normen voor privacy in arbeidsverhoudingen – dit wordt overgelaten aan de lidstaten (art. 88)
 - ✓ Basisbeginselen voor gegevensbescherming in de kern ongewijzigd



Basisbeginselen gegevensbescherming

Doel

Welbepaald,
uitdrukkelijk en
rechtvaardig



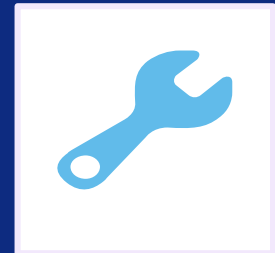
Grondslag

Wettelijke
grondslag



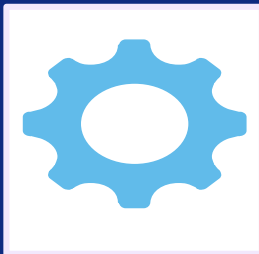
Beveiliging

Adequate
technische en
organisatorische
maatregelen



Bewaren

Niet langer dan
noodzakelijk
voor het doel



Accuraat

Up-to-date,
relevant en ter
zake dienend



Rechten

Informereren,
inzage,
correctie en
verzet





Bedrijven in paniek over Europese privacywet



AVG: belangrijkste wijzigingen voor arbeidsverhoudingen?

- ✓ Handhaving & sancties
- ✓ Accountability (verantwoordingsplicht)
- ✓ Nieuwe rechten van betrokkenen



Belangrijkste wijzigingen voor arbeidsverhoudingen?

✓ Handhaving & sancties: Autoriteit Persoonsgegevens (AP) met 'tanden'

- vergaande onderzoeksbevoegdheden
- rapportage van bevindingen / imagoschade
- (last onder) bestuursdwang
- administratieve boetes:
 - € 20 miljoen; of (indien hoger)
 - 4% van de wereldwijde jaarlijkse omzet





Een greep uit handhavingspraktijk...

WannaCry ransomware used in widespread attacks all over the world

By **GReAT** on May 12, 2017. 5:30 pm



AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

Home Actueel Over privacy ▾ Onderwerpen ▾ Zelf doen ▾

Transportbedrijf stopt verwerking BSN na optreden AP

Persbericht / 11 juli 2017

Categorie:



AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

Home Actueel Over privacy ▾ Onderwerpen ▾ Zelf doen ▾

Overzicht meldingen datalekken eerste kwartaal 2017



AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

Home Actueel Over privacy ▾ Onderwerpen ▾ Zelf doen ▾

AP: Abrona beëindigt overtredingen met gegevens zieke werknemers

PRIVACYASPECT BIJ DRUGS- EN ALCOHOLTEST

De drugshond op de werkvloer

De Autoriteit Persoonsgegevens tikte energiebedrijf Uniper onlangs op de vingers vanwege zijn drugs- en alcoholbeleid. De privacy van de werknemers was in gevaar. Maar mag je als werkgever je werknemers dan nooit onderwerpen aan een blaastest of drugstest?



Leidende toezichthouder als ‘one-stop-shop’?

- Doelstelling AVG is samenhangende toepassing van de regels in de EU
- Daarom is toezichthouder van de hoofdvestiging de “leidende toezichthouder” voor *grensoverschrijdende verwerkingen*
- Maar nationale toezichthouders houden autoriteit op eigen grondgebied – bij specifieke lokale verwerkingen, waarbij alleen personen uit die lidstaat betrokken zijn – bij klachten die worden ingediend door betrokkenen
- Het verwerken van HR gegevens is vermoedelijk onderworpen aan toezicht van de lokale toezichthouder



Belangrijkste wijzigingen voor arbeidsverhoudingen?

Accountability (verantwoordingsplicht)

- Artikel 5, lid 1 AVG: ongewijzigde basisbeginselen
 - Rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie
 - Doelbinding
 - Minimale gegevensverwerking
 - Juistheid
 - Opslagbeperking
 - Integriteit en vertrouwelijkheid

2. De verwerkingsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de naleving van lid 1 en kan deze aantonen ("verantwoordingsplicht").



Werkgevers: verantwoordingsplicht

Passende
compliance
maatregelen

Gegevens-
beschermings-
beleid

‘Data protection by
design / by default’

Register van
verwerkings-
activiteiten

Functionaris
Gegevens-
bescherming

Gegevens-
beschermings-
effectbeoordeling



Verantwoordingsplicht ('accountability')

- ✓ Passende compliance maatregelen (art. 5, 24)
- ✓ Passend gegevensbeschermingsbeleid (art. 24 '*data protection policy*')
- ✓ Gegevensbescherming door ontwerp en standaardinstellingen ('*data protection by design and by default*', art. 25)
- ✓ Register van verwerkingsactiviteiten (art. 30)
- ✓ Gegevensbeschermingseffectbeoordeling (art. 35, '*DPIA*')
- ✓ Voorafgaande raadpleging toezichthouder (art. 36, '*prior consultation*')
- ✓ Verplichte Functionaris voor de Gegevensbescherming (art. 37, '*FG*')



— GDPR/AVG

Is uw organisatie
voorbereid op de

Algemene Verordening Gegevens- bescherming?

LEES MEER

De GDPR/AVG zal van toepassing zijn over

196 01 25 54

DAGEN

UREN

MINUTEN

SECONDEN



Belangrijkste wijzigingen voor arbeidsverhoudingen?

- ✓ Nieuwe rechten van betrokkenen
 - Recht op transparantie (art. 12);
 - Recht op informatie (art. 13 en 14)
 - Recht op inzage en *kopie* (art. 15)
 - Recht op rectificatie en wissing ('recht op vergetelheid') (art. 16, 17 en 19)
 - *Recht om te beperken* hoe gegevens worden gebruikt (art. 18)
 - *Recht op dataportabiliteit* (art. 20)
 - Recht van bezwaar (art. 21)
 - Recht niet te worden onderworpen aan geautomatiseerde besluiten (art. 22)



Belangrijkste wijzigingen voor arbeidsverhoudingen?

- ✓ Nieuwe rechten van betrokkenen (vervolg)
 - Recht om een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit (art. 77)
 - Recht om een doeltreffende voorziening in rechte in te stellen (art. 79)
 - Collectieve actierecht (art. 80)
 - Recht op schadevergoeding (art. 82)



AVG - nadere regels in het kader van de arbeidsverhouding (art. 88)

- Lidstaten kunnen nadere regels stellen in het bijzonder met het oog op:
 - ✓ Aanwerving
 - ✓ Uitvoering van de arbeidsovereenkomst
 - ✓ Gelijkheid en diversiteit op het werk
 - ✓ Gezondheid en veiligheid
 - ✓ Bescherming van eigendom
 - ✓ Beëindiging van de arbeidsverhouding





Nederland: nadere regels in het kader van de arbeidsverhouding?

- Wetsvoorstel uitvoering AVG (consultatiedoelinden) - *'beleidsneutrale implementatie'*
- Géén invulling gegeven aan artikel 88 AVG: geen nadere regels ter bescherming gegevens in arbeidsverhoudingen
- Wél invulling van bepalingen inzake verwerking bijzondere persoonsgegevens:
 - Bijv. artikel 22 en 23 Uitvoeringswet AVG (vergelijk art. 18 en 21 Wbp, verwerking van gegevens omtrent ras en gezondheid)
 - Maar advies AP om regels te formuleren voor 'toestemming' door werknemers



Toestemming - advies AP n.a.v. voorstel Uitvoeringswet AVG

- Verwerkingsverbod voor bijzondere persoonsgegevens kan niet door de werknemer worden opgeheven (vanuit de leidinggevende zou ongeoorloofde druk op de werknemer kunnen worden uitgeoefend)
- Toestemming van werknemers als grondslag voor verwerking van algemene persoonsgegevens kan alleen als laatste terugval optie, onder de aanvullende voorwaarden dat de verwerking voor hem niet verplicht is, dit gecommuniceerd wordt en er geen nadelige consequenties aan worden verbonden.

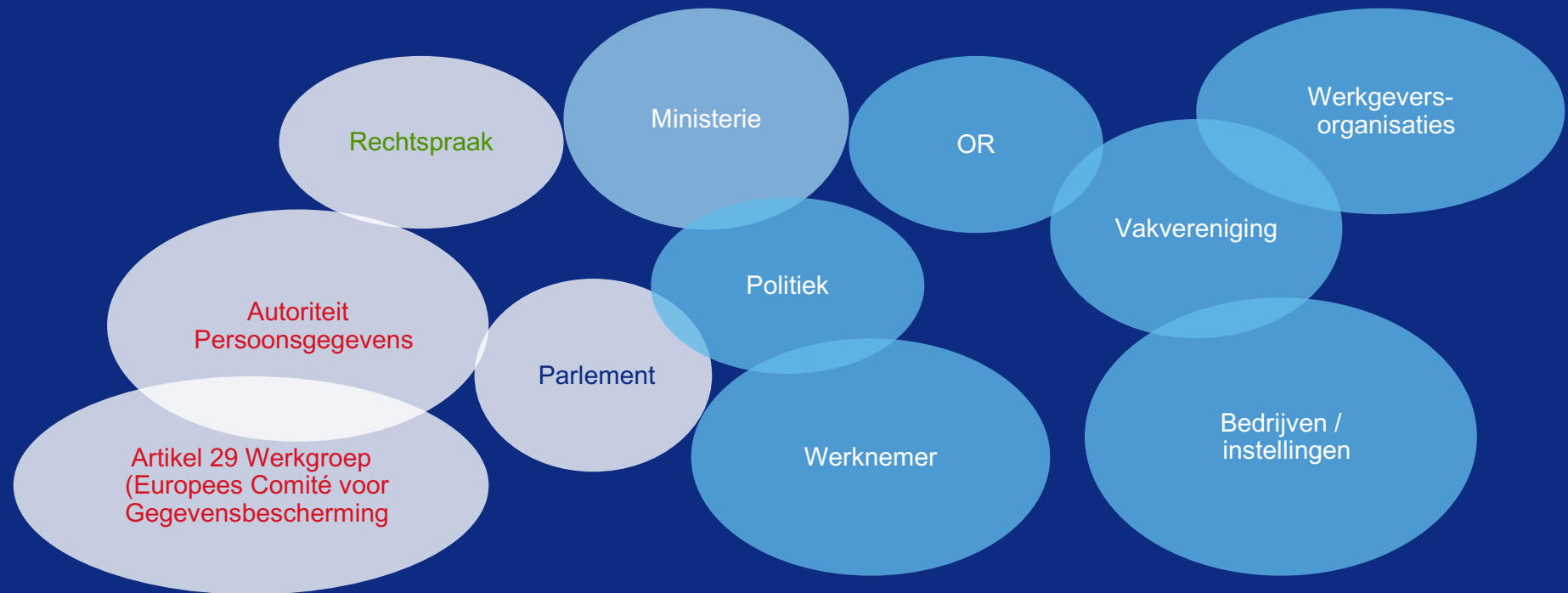


AVG – einde van de privacy paradox?

- Géén specifieke, uniforme regels voor gehele EU voor verwerking persoonsgegevens in arbeidsverhoudingen
- Géén ‘one-stop-shop’ – maar doorgaans lokale toezichthouders bevoegd
- Basisbeginselen in de kern ongewijzigd:
 - Lokale toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens) handhaaft actief
 - Maar doorwerking in arbeidsrecht (nog) zeer beperkt
- Wie is aan zet? Uitbreiding rechten betrokkenen kan voorbode zijn voor meer onderzoek & meer rechtspraak



Einde van de privacy paradox? Wie is aan zet?



Vragen?



Hester.de.Vries@kvdI.com

