

Member of



DJ ACADEMY SERIES DATA PROTECTION

GDPR use case: personeelsbeleid (HR-data)



Inleiding

1. GDPR, de fundamenteen uitgelicht voor de ondernemer (14/7)
2. GDPR, complexe verplichtingen pragmatisch vertaald (28/7)
3. GDPR use case: direct marketing (11/8)
4. GDPR use case: personeelsbeleid (25/8)

Sprekers:



Kris Seyen, Partner



Duygu Öztürk, CIPP/E



Larissa De Keyser, CIPT

INTRODUCTIE



Praktijkgericht voorbeeld

Zahara is een kledingwinkel en heeft een webshop waar verschillende kledingstukken voor mannen, vrouwen en kinderen worden verkocht.

De webshop verwerkt persoonsgegevens van bezoekers van de website, gebruikers die een account hebben voor de webshop en klanten die een kledingstuk bestellen.

*Naast een webshop heeft Zahara ook een **kantoor** waar alle administratie wordt doorgevoerd van de bestellingen en een **distributiecentrum** waar de bestellingen worden klaargezet en verzonden.*

Zahara heeft ongeveer 300 personen in dienst, waarvan 250 in het distributiecentrum werkzaam zijn en de overige 50 personen (25 waarvan freelancers) in de administratieve processen werkzaam zijn zoals HR, Sales enzovoort.

WERVING EN SELECTIE

sollicitatiedata

Hoofregel: enkel noodzakelijke informatie opvragen en opzoeken voor de relevantie functie;

- Gegevens moeten vertrouwelijk behandeld worden;

Welke bewaartermijn hanteert Zahara het best?:

- Best-practise: totdat er een keuze is gemaakt wie de daadwerkelijk functie krijgt (richtlijn: 30 dagen)
- Langer?: 1 jaar > mits toestemming van sollicitant



Wat met
referentieonderzoeken?

Stel Zahara heeft een openstaande functie “Salesmanager”. Er zijn 3 kandidaten die voldoen aan de gestelde voorwaarden. Zahara zou graag informatie willen opvragen bij de voormalige werkgevers van de kandidaten. Is dit toegestaan?

Wanneer mogelijk?



Het referentieonderzoek is noodzakelijk;



De sollicitant heeft zijn of haar uitdrukkelijke toestemming gegeven;



De werkgever licht de sollicitant in wanneer hij informatie opvraagt.

Let op!: De richtlijn van de GBA is niet geüpdatet sinds de GDPR-inwerkingtreding (25 mei 2018).

Mag Zahara selectieproeven en- testen uitvoeren?



Kortom: toegestaan 😊, onder
bepaalde voorwaarden

*Beperkt tot wat noodzakelijk is;
Juiste rechtsgrond inroepen;
gerechtvaardigd belang of toestemming?*



Pas op voor geautomatiseerde besluitvorming zonder
menselijke tussenkomst!

Mag Zahara social media account raadplegen?



Enkel voor zover noodzakelijk en relevant voor de functie;



Juiste rechtsgrond: gerechtvaardigd belang of toestemming?

Belangenafweging documenteren;

PERSONEELSDOSSIER

Zahara



300 personen in dienst; waarvan;

250 werkzaam in distributiecentrum;
50 in de administratieve processen (kantoor);

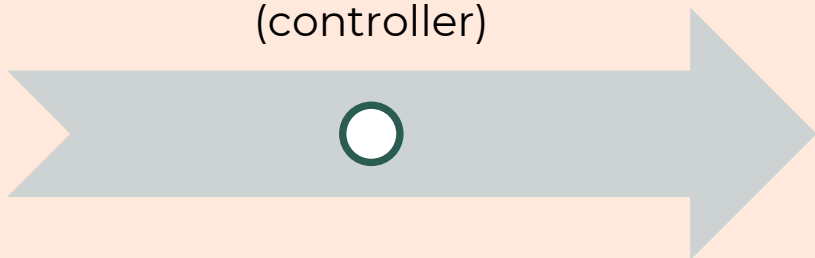


Zahara houdt het personeelsdossier vanaf 2021 digitaal bij. Alle werknemers die na 2021 in dienst zijn getreden bij Zahara hebben enkel een digitaal personeelsdossier. De werknemers die vóór 2021 tewerkgesteld zijn, hebben naast een papieren personeelsdossier (in de kast bij HR) ook een digitaal dossier.



Welke rol heeft Zahara?

Verwerkingsverantwoordelijke (controller)



Wat kunnen we vinden in het personeelsdossier?

Een cv

Verslag van het functioneringsgesprek

Ziekteverzuim briefjes (medisch attest) en of re-integratieproject;

Kopie van het paspoort

Gegevens over lidmaatschap vakbond

Overstap naar digitale personeelsdossiers!

Papierenversie vs digitale versie

Digitale versies
zorgen voor meer
controle

Let op!
dataminimalisatie
principe



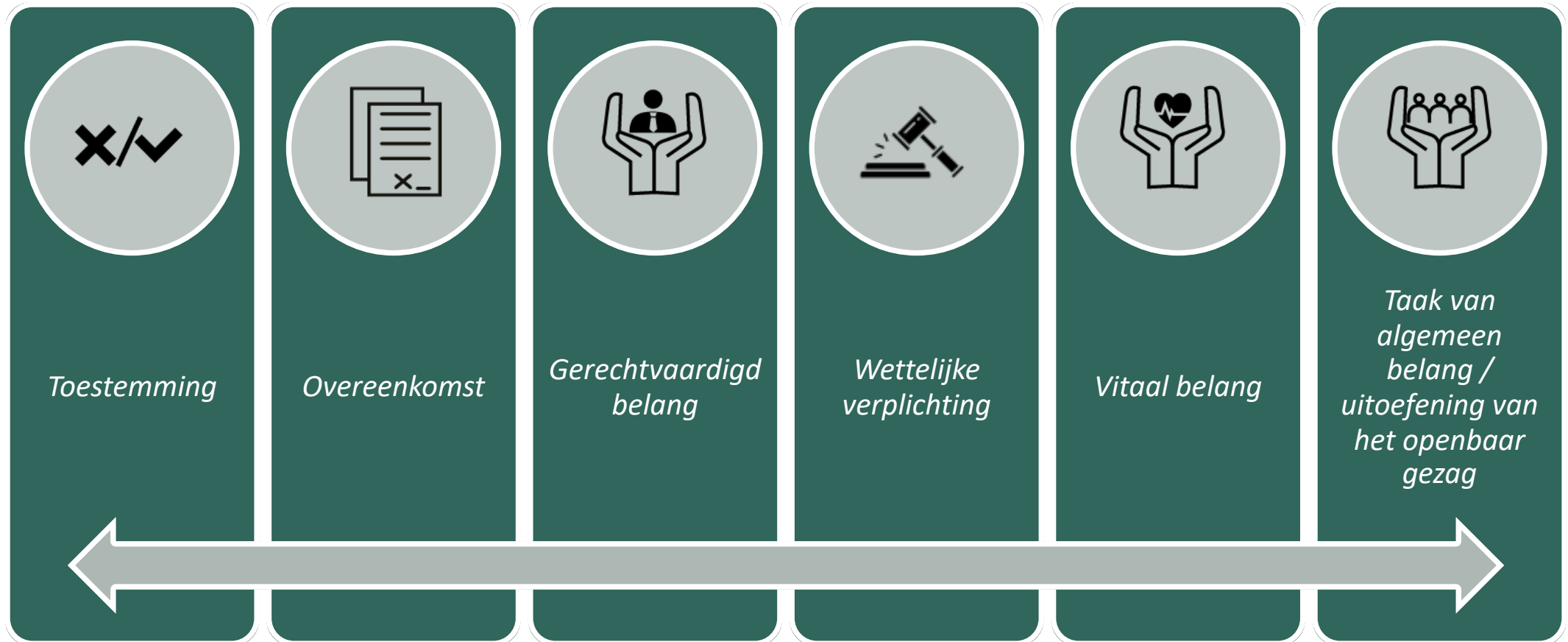
Dataminimalisatie

- principe waarbij je niet meer persoonsgegevens dan nodig mag verwerken.

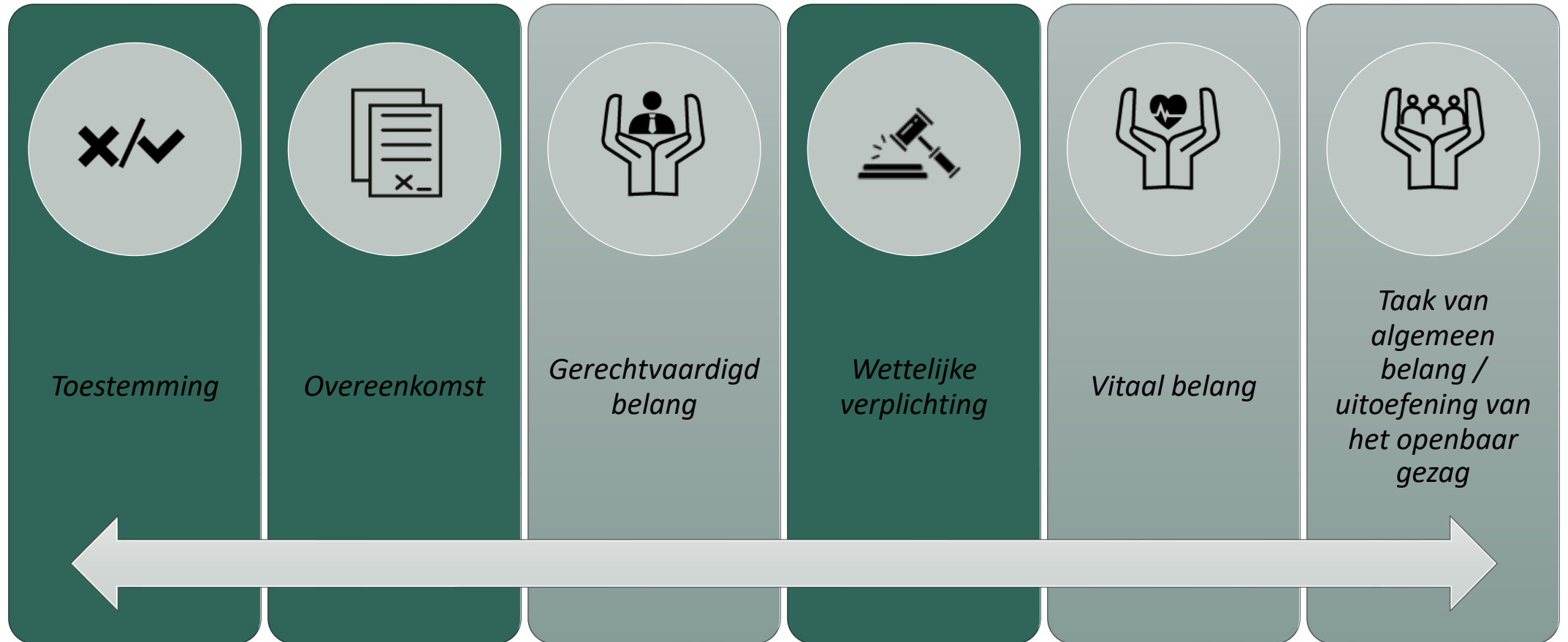


Op welke
verwerkingsgronden kan
Zahara een beroep
doen?

Verwerkingsgronden



Verwerkingsgronden Zahara



Let op! Enkel gegevens verzamelen
voor het uitvoeren van het
arbeidscontract of waartoe Zahara
wettelijke verplicht is

Heeft Zahara een informatieverplichting naar de werknemers toe?



Heeft Zahara een informatieverplichting naar de werknemers toe?

GDPR: Verplichting om de medewerkers te informeren over de verwerking van de persoonsgegevens

Akkoord in arbeidsovereenkomst?
Let op! Dit is geen rechtsgeldige toestemming.

Pas op! Verwar dit niet met een privacy verklaring

*Arbeidsovereenkomsten
Zahara:*

Bevat geen informatie omtrent het verwerken van persoonsgegevens.

>oplossing:
intern privacy beleid

Verwerkt Zahara bijzondere persoonsgegevens?

Zahara
verwerkt:

- Lidmaatschap vakbond
- Ziekteverzuimbriefjes /medische attesten
- Langdurige ziekte/re-integratie

Terugblik vorige Webinars: bijzondere persoonsgegevens? 1 verwerkingsgrond uit art. 6 en bijkomend 1 uit art. 9 AVG nodig.

Stel:

Er is onlangs een ongeluk gebeurd in het distributiecentrum van Zahara. Tijdens het ontladen van de vracht werd werknemer A onwel en is naar het ziekenhuis gebracht. Werknemer A is al bijna 4 maanden ziek. Werknemer A wordt opgevolgd door de arbeidsgeneesheer van Zahara.

Verwerken van (bijzondere) persoonsgegevens in het kader van langdurige ziekte/ re-integratie

Zahara heeft bepaalde persoonsgegevens nodig;

- *Om te beoordelen of het loon moet doorbetaald worden*

Welke verwerkingsgrond/ wettelijke uitzonderingsgrond kan Zahara gebruiken:

- **wettelijke verplichting** > om te voldoen aan de specifieke wettelijke rechten en verplichtingen van Zahara op het gebied van het arbeidsrecht
- **wettelijke verplichting uit arbeidsrecht** > het controlerecht van de werkgever in het kader van de arbeidsongeschiktheidsregeling.

En de aard van het verzuim?

In beginsel **verboden, tenzij echt noodzakelijk**

Stel: dat het voor Zahara noodzakelijk om bepaalde medische gegevens te ontvangen, omdat blijkt dat werknemer A een epileptisch aanval heeft gehad en dat dit zich nogmaals kan voordoen

Waar kan Zahara beroep op doen?:

- op de wettelijke verplichting om noodzakelijk maatregelen te treffen voor de gezondheid en het welzijn van zijn werknemers (vloeit voort Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk)
- en **bijkomend** opdat de verwerking noodzakelijk is voor doeleinden van preventieve in het kader van arbeidsrecht.

What about toestemming?



Werkgever kan zich in uitzonderlijke gevallen hierop beroepen



In principe NIET “vrij”



Enige toelaatbaarheid:

De verwerking van de profielfoto's in het digitaal dossier
of bijvoorbeeld op social media of marketingmateriaal;
Het lidmaatschap van een vakbond;

Toch toestemming? Hou rekening met:



De toestemming mag geen enkel negatief gevolg voor de werknemer hebben

Het verkrijgen van de toestemming mag geen enkel voordeel voor de werkgever meebrengen

Toestemming moet bekomen worden via een afzonderlijk en specifieke toestemmingsformulier en alle verplichte informatie van de GDPR bevatten. Hier even herhalen: het specifiek karakter van de toestemming betekent dat deze niet “verstopt” mag zitten in een ander document, zoals bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst.

PERSONEELS- ATTENTIES

Wat is geoorloofd en waar moet je rekening mee houden?

Waar hou je rekening mee



GDPR van toepassing!



**Meestal toch strikt gezien
toestemming nodig > wringt vaak met
het bedrijfscultuur**



**Pas op om gerechtvaardigd belang in
te roepen;**

Volgens GBA meer een “nice to have” dan een
“need to have”

WERKNEMER / FREELANCER

Een verwerker?

Werknemer
geen
verwerker;

Freelancer?>
moet per
geval worden
bekeken;

Zahara

Zahara maakt gebruik van 25 freelancers die vooral in de IT-afdeling werkzaam zijn. De freelancers mogen zelf beslissen hoe de opdracht wordt uitgevoerd en hoe het werk wordt verdeeld, het werk wordt niet gecontroleerd enkel het eindresultaat. De freelancers bepalen zelf hoeveel en wanneer ze werken en gebruiken hun eigen bedrijfsmiddelen voor het uitvoeren van de opdrachten.

- *In dit geval zijn de freelancers te kwalificeren als verwerkers*

E-MONITORING

Het “volgen” van je werknemer

Zahara

Medewerkers gebruiken online communicatietechnologieën (e-mail, internet) voor het uitvoeren van hun taken. Ze gebruiken ook social media in een professionele context. Medewerkers checken meer en meer in privétijd hun professionele mails of internet via allerlei mobiele toestellen.

- *Zahara wenst (om uiteenlopende redenen) het gebruik van communicatiemiddelen door medewerkers te controleren. Vooral tegen niet-naleving van de gebruiksregels.*

Zahara

Overwegingen:

- **Controlerecht afwegen tegenover privacy recht WN**
- **Geldige rechtsgrond?**
 - Gerechtigd belang → belangenafweging (LIA) (CAO nr. 81: gerechtvaardigd belang als 'wettelijke' rechtsgrond)
 - NIET toestemming (ondergeschikt verband)
- **Beperking monitoring**
 - geografisch, aard gegevens, timing (binnen normale kantooruren)

Zahara

Overwegingen:

- **Informatieplicht betrokkenen**

→ Vooraf (via arbeidsovk: privacyverklaring/privacybeleid)

→ Transparant (controle van wat?; welke personen inzage?; duur?)



Kennisname inhoud van berichten niet toegelaten indien niet noodzakelijk!



Voldoende waarborgen in monitoringsbeleid

- **Vorrang geven aan preventie > detectie wangebruik**

- Monitoring beperken tot wat noodzakelijk is, geen overkill!

- DPIA uitvoeren (proportionaliteit)

Praktisch op een rijtje:

- 1. Opstellen omstandig IT beleid**
- 2. Uitvoeren DPIA**
- 3. Medewerkers informeren**
- 4. Opnemen e-monitoring in verwerkingsregister**

GEOLOKALISATIE

Zahara

Nadat een bestelling is ingepakt in het distributiecentrum van Zahara, worden alle orders in een vrachtwagen geplaatst, zodat deze kunnen worden gegeven aan Bpost voor verdere afhandeling. Onlangs is er een incident gebeurd en is er een vrachtwagen van Zahara gekaapt door dieven. Dit is al 3 keer gebeurd. De vrachtwagens met de bestellingen zijn nooit teruggevonden.

- Zahara wil nu graag haar vrachtwagens (en dus werknemers) volgen. Derhalve doet Zahara beroep op een systeem van geolokalisatie (*track & trace*). Het systeem wordt geïnstalleerd in de vrachtwagens van Zahara.

Zahara

Overwegingen:

- a) Doelbinding;
- b) Rechtsgrond;
- c) Minimale gegevensverwerking;
- d) Informatieplicht;
- e) Integriteit en vertrouwelijkheid;
- f) Opslagbeperking.

ONTSLAG / EXIT




Mailaccount? *(Geschillenkamer 64/2020 van 29 september 2020)*

- IT beleid publiceren vooraf om WN te informeren;
- Voor ontslag: mogelijkheid om private e-mails te deleten;
- Mailaccount ontoegankelijk maken op datum van ontslag;
- Indien nodig in het belang van business continuïteit, mogelijkheid om een deel van de inhoud van de mailbox te recupereren;
→ discussie? Aanwezigheid vertrouwenspersoon vereist

Mailaccount? (Geschillenkamer 64/2020 van 29 september 2020)

- Automatisch antwoord:
 - 1) *Persoon geen deel meer van organisatie;*
 - 2) *Mededelen contactpersoon.*

 *NIET forwarden naar contactpersoon. Mogelijk datalek!*

Termijn behoud automatisch antwoord:

1 à 3 maanden

(hoe belangrijker functie, hoe ruimer mogelijke termijn maar niet langer dan 3 maanden)

*rechtsgrond? **Gerechtigd belang (!)***

- Nadien? Mailaccount en e-mailadres volledig verwijderen!

Foto's? *(Geschillenkamer 62/2021 van 26 mei 2021)*

- Verplichting om uit eigen beweging alle persoonsgegevens te verwijderen (foto, identiteit, functie) van social mediapagina en website;
 - *Maximum 1 maand.*
- Niet uit eigen beweging gedaan, maar ex-medewerker oefent recht op verwijdering uit?
 - *Binnen 1 maand reageren/antwoorden.*
 - *Principe: binnen 1 maand wissen, tenzij in handen van externe dienstverlener, dan binnen 1 maand instructies geven.*

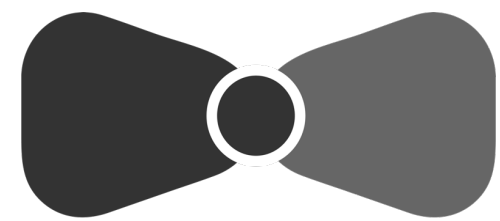
Dankjewel voor je deelname!

Vragen kunnen gemaild worden
naar hallo@dejuristen.be.

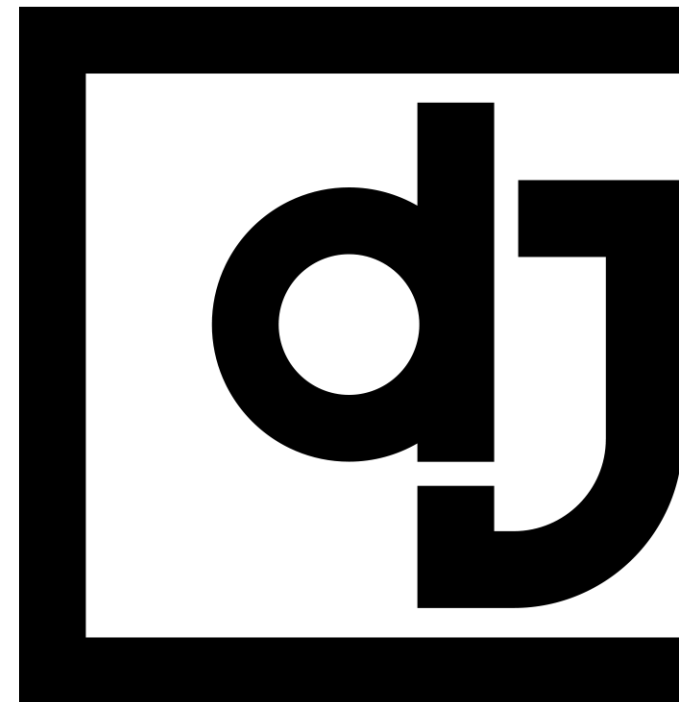
De antwoorden
worden, samen
met de replay en
de presentatie,
aan alle
deelnemers ter
beschikking
gesteld.



Member of



BOW TIE SECURITY



TALKS