

9^e Landelijke WORdag 1 oktober 2024



woronline

Kennisplatform
Ondernemingsraden

Maarten Sukel

Pauline Burger

Angela van der Burg



OR-Dialog
weten wat er leeft

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap





Maarten Sukel



Zie de separate presentatie

Inventariseer en deel het aan je tafel

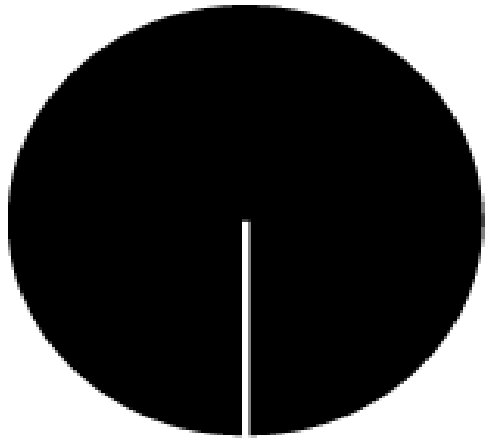
**Kansen vanuit AI in
jouw organisatie:**

**Risico's vanuit AI in
jouw organisatie:**

**Welke functies
worden anders?**

Jurisprudentie en casussen

Pauline Burger



SPRENGERS
ADVOCATEN





SPRENGERS ADVOCATEN

www.sprengersadvocaten.nl

WORonline

- Sprengers Advocaten
- Pauline Burger
- Mail: p.burger@sprengers.nl
- Tel 030-2520900

Recente uitspraken: medezeggenschapsstructuur

- Rechtbank Noord-Holland, 15 april 2024, ECLI:NL:RBNHO:2024:3709
- Uit de wetgeschiedenis van de Wor volgt het uitgangspunt dat de ondernemer zelf kan beoordelen of het bevorderlijk is voor een goede toepassing van de Wor om voor alle of een aantal ondernemingen tezamen een GemOR in te stellen.

Adviesrecht OR

- HR 3 november 2023, ECLI:NL:HR:2023:1514 (OR AH e-Commerce)
- HR casseert beschikking van de OK waarin werd geoordeeld dat het (opnieuw) aangaan van raamovereenkomsten niet als adviesplichtig werd beschouwd

Adviesrecht OR

- Volgens OK (en AH) gebruikelijk aantrekkingsbeleid binnen de onderneming: niet ongewoon dus niet adviesplichtig
- HR oordeelt echter dat noch de tekst van art. 25 lid 1 sub g WOR noch de wetsgeschiedenis hiervoor steun geeft
- Conclusie: een OR komt een adviesrecht toe bij elk voorgenomen besluit tot het groepsgewijze inlenen van arbeidskrachten

Instemmingsrecht

- Ktr Rotterdam, 11-4- 2024, ECLI:NL:RBROT:2024:3275 OR CLDN, wijziging beloningssystematiek igv het beperken van de aanspraak op de toekenning van een salarisstap die in de cao is geregeld

Adviesrecht OR

- Gerechtshof Amsterdam 7 maart 2024, ECLI:NL:GHAMS:2024:519, OR/ SABIC Limburg
- Bevestiging dat de ondernemer ervoor verantwoordelijk is de OR tijdige te betrekken en dat ook in een concern de belangen van de Nederlandse dochter dienen te worden afgewogen tegen het concernbelang.

Adviesrecht OR

- Ten onrechte zijn de OR's niet betrokken bij het inschakelen van een externe adviseur , maar dit gebrek is in het adviestraject voldoende hersteld, omdat het advies van de OR's nog van invloed kon zijn: vragen werden beantwoord, overleg is gevoerd en de personele gevolgen zijn anders ondervangen

Adviesrecht OR

- Het besluit is niet kennelijk onredelijk omdat het debat over de risico's en de personele gevolgen voldoende inhoudelijk is gevoerd. De bezwaren tegen personele gevolgen en nieuwe locatie zijn voldoende weerlegd en gemotiveerd na de gegeven adviezen.

Wetswijzigingen, Jurisprudentie, Uitvoeringsadvies

Angela van der Burg

PRIVACY



COACHES

privacy leuker maken



Privacy & OR binnen het HR domein

Angela van der Burg

PRIVACY

COACHES

Agenda

Even kennis maken

Onderwerpen

- De basis
- Grondslag
- Persoonsgegevens binnen het HR domein
- Rol van de OR
- Monitoring
- Overige HR topics



Wie zijn wij en wie ben ik?



Wij helpen bedrijven te voldoen aan privacywetgeving én meerwaarde te halen uit hun data.

De combinatie van onze aanpak, ons kennisniveau en jarenlange ervaring zorgt ervoor dat wij onze klanten succesvol helpen.

- Positief – Wij kijken naar wat er wél kan.
- Pragmatisch – Van juridisch naar praktisch.
- Persoonlijk – Aandacht voor resultaat en mensen.

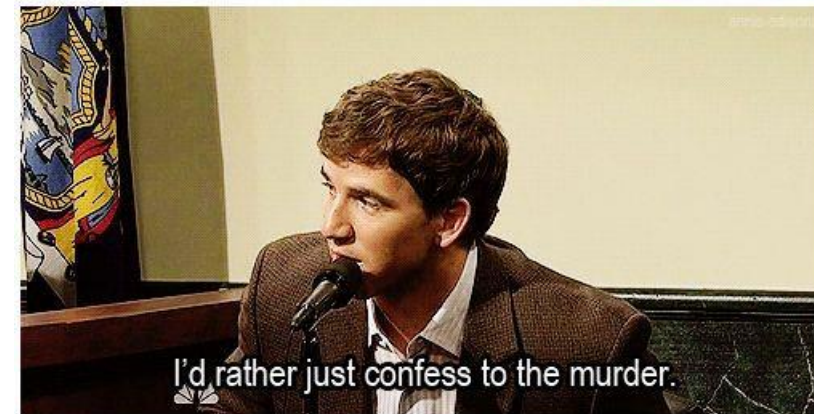
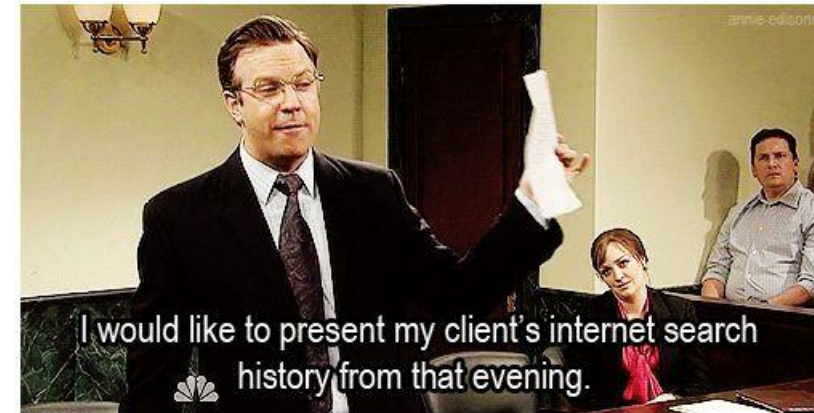
Wij werken voor MKB-bedrijven zoals Tenzinger, Alpine. En voor multinationals zoals Wolters Kluwer, KLM en Achmea.

[\(7\) Angela van der Burg | LinkedIn](#)

[Privacycoaches | Wij helpen bedrijven te voldoen aan privacywetgeving](#)

Persoonsgegevens

- „**persoonsgegevens**“: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon („de betrokkene”);
- als **identificeerbaar** wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon;



Persoonsgegevens

NAW

IP-adres

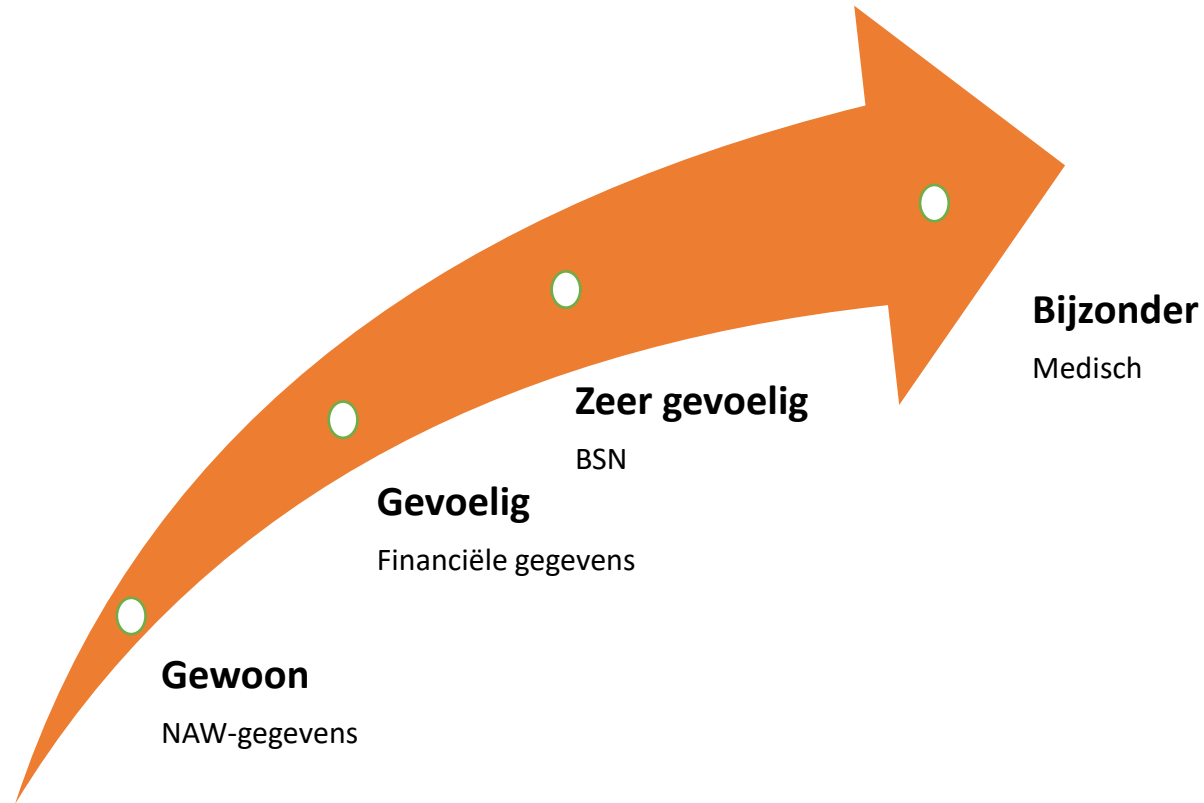


Kenteken

Polisnummer

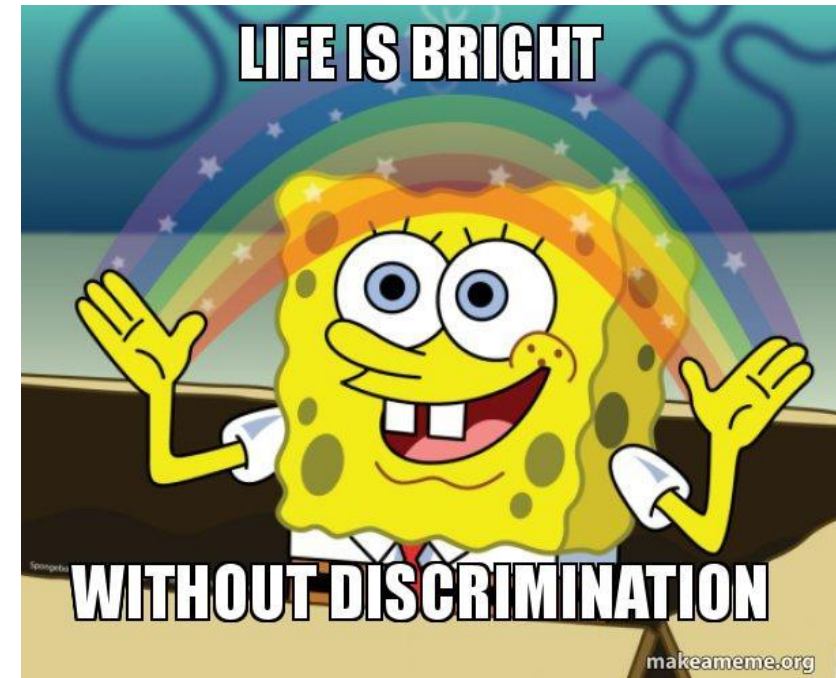
Gezondheid

Persoonsgegevens



Bijzondere persoonsgegevens

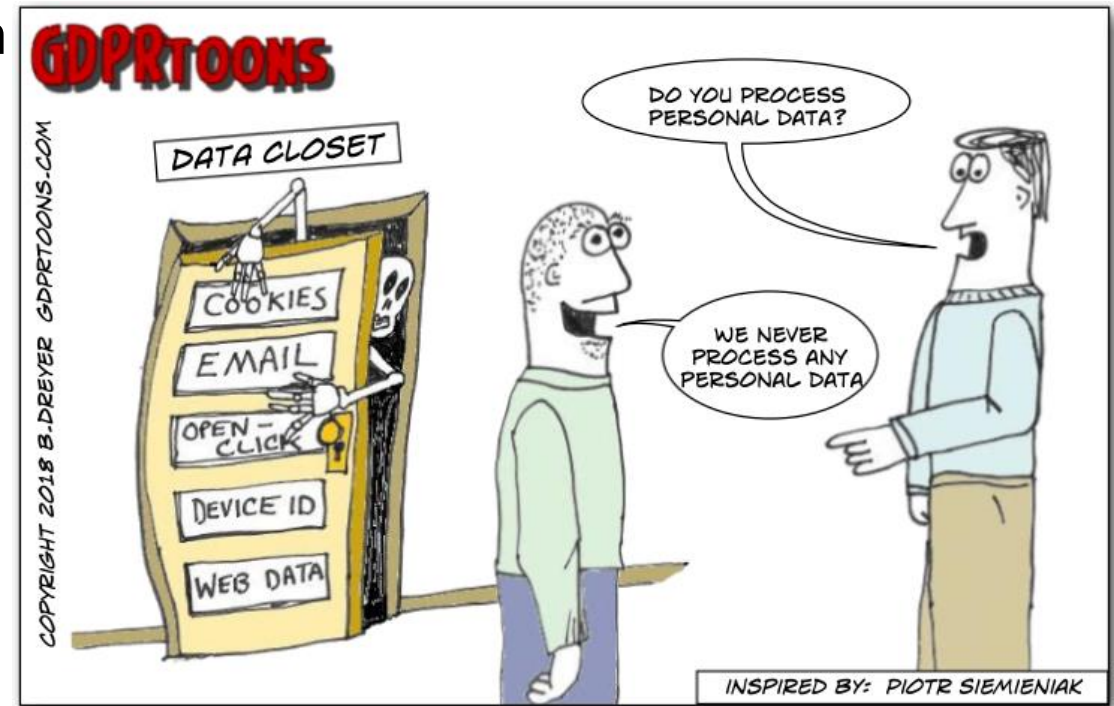
Verwerking van persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid **zijn verboden, tenzij er conform art 9 Lid 2 aan een aantal voorwaarden is voldaan.**



Wat is een verwerking?

„verwerking“:

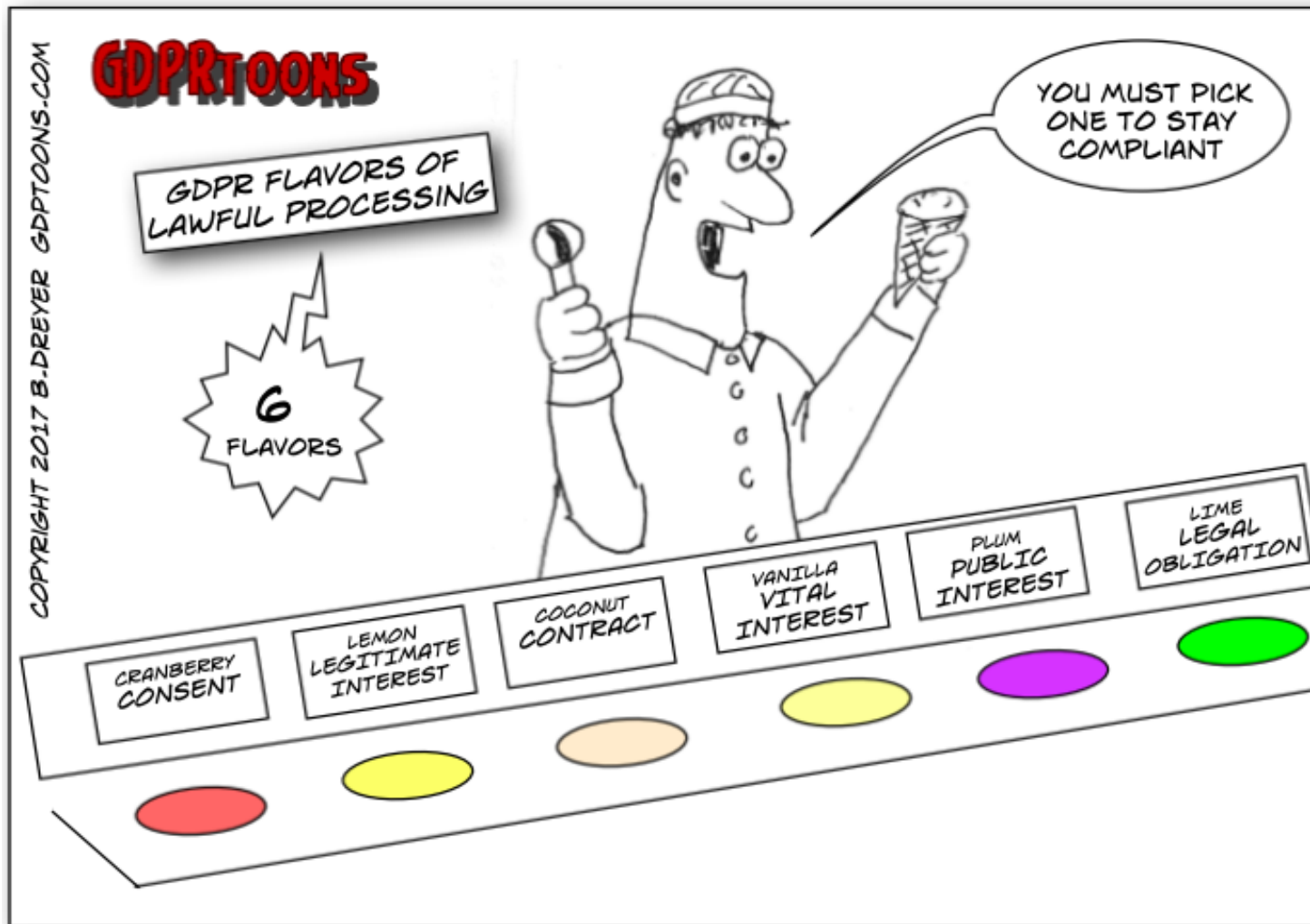
een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.





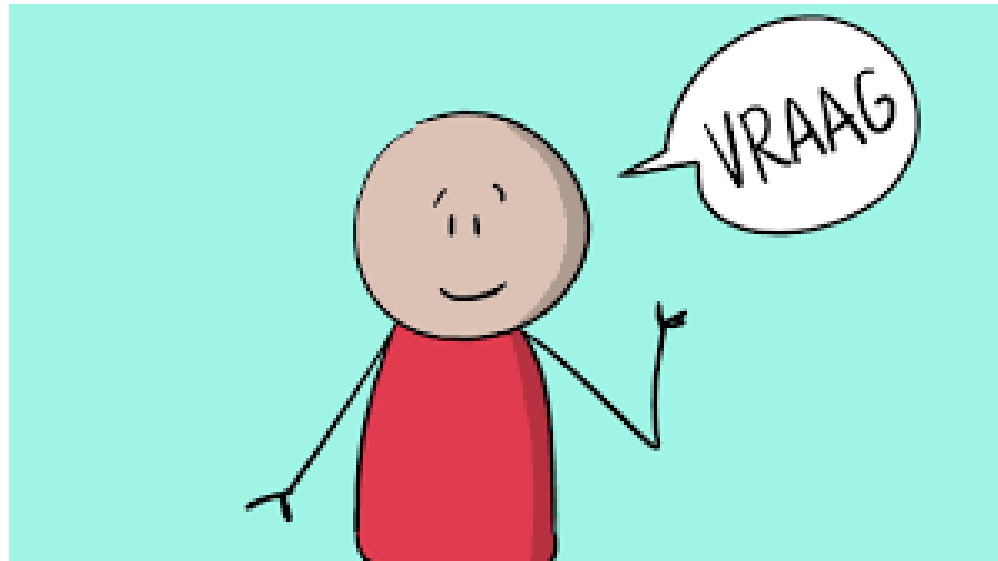
Grondslag

Wanneer is een verwerking rechtmatig?



Toestemming

De betrokkene heeft **toestemming** gegeven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voor een of meer specifieke doeleinden;



Toestemming



Definitie: artikel 4 AVG, aanhef en onder 11
Elke vrije, specifieke, geïnformeerde en
ondubbelzinnige wilsuiting

- Door middel van een verklaring of een ondubbelzinnige actieve handeling
- Actieve handeling, dus niet: vooraf aangevinkte vakjes (ECLI:EU:C:2019:801).

‘Doorsurfen’ is dus geen actieve handeling als bedoeld in artikel 4 AVG, aanhef en onder 11.

Artikel 7 AVG: nadere regeling

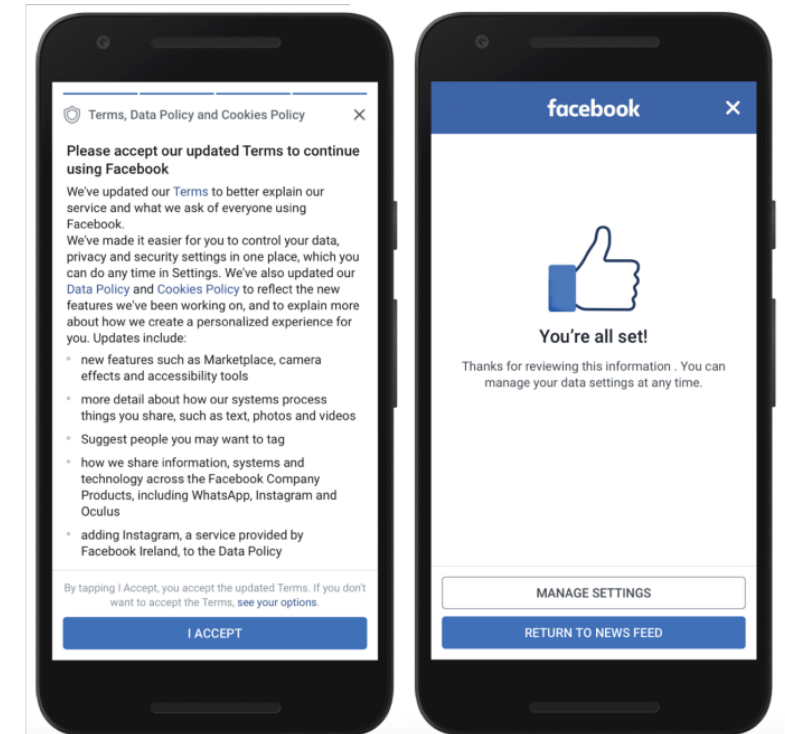
- Aantonen
- Begrijpelijk, gemakkelijk toegankelijk, duidelijk en eenvoudige taal
- Toestemming kan worden ingetrokken
- Koppelverbod

Artikel 8 AVG en artikel 5 UAVG

- Kind onder de 16 jaar: toestemming van ouders nodig.

Uitvoering overeenkomst

De verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een **overeenkomst** waarbij de betrokkene partij is, of om op verzoek van de betrokkene vóór de sluiting van een overeenkomst maatregelen te nemen;



Wettelijke verplichting

De verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een **wettelijke verplichting** die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;



Vitale belangen

De verwerking is noodzakelijk om de **vitale belangen** van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen;



Publieke taak

De verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een **taak van algemeen belang** of van een **taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag** dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen;

Adresgebonden afvalpas Arnhem niet in strijd met privacywet

Privacyjurist Michiel Jonker vindt dat zijn privacy wordt aangetast als hij een afvalcontainer moet openen met een adresgebonden pas. De rechter oordeelt van niet.

✎ Dylan Metselaar © 6 september 2019 ⌚ Leestijd 1 minuut



Gerechvaardigd belang

De verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de **gerechvaardigde belangen** van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene die tot bescherming van persoonsgegevens nopen, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is.



Oefening



Oefening



Op basis van welke grondslag worden de persoonsgegevens verwerkt? (*toestemming, uitvoering overeenkomst, wettelijke verplichting, vitale belangen, publieke taak, gerechtvaardigd belang*)

- 1) Je werkgever geeft informatie over je salaris door aan de Belastingdienst.
- 2) De Autoriteit Persoonsgegevens die persoonsgegevens verwerkt in onderzoeksdossiers.
- 3) Jouw foto op intranet bij je werkgever.
- 4) Het vastleggen van de allergie van je collega in het personeelsdossier.
- 5) De beveiliging van de IT-omgeving op je werk.
- 6) Het verwerken van namen en emailadressen voor het verzorgen van een training waar je je voor aangemeld hebt.
- 7) Het vastleggen van BSN-nummers in personeelsdossiers.

Persoonsgegevens binnen het HR domein & personeelsdossier

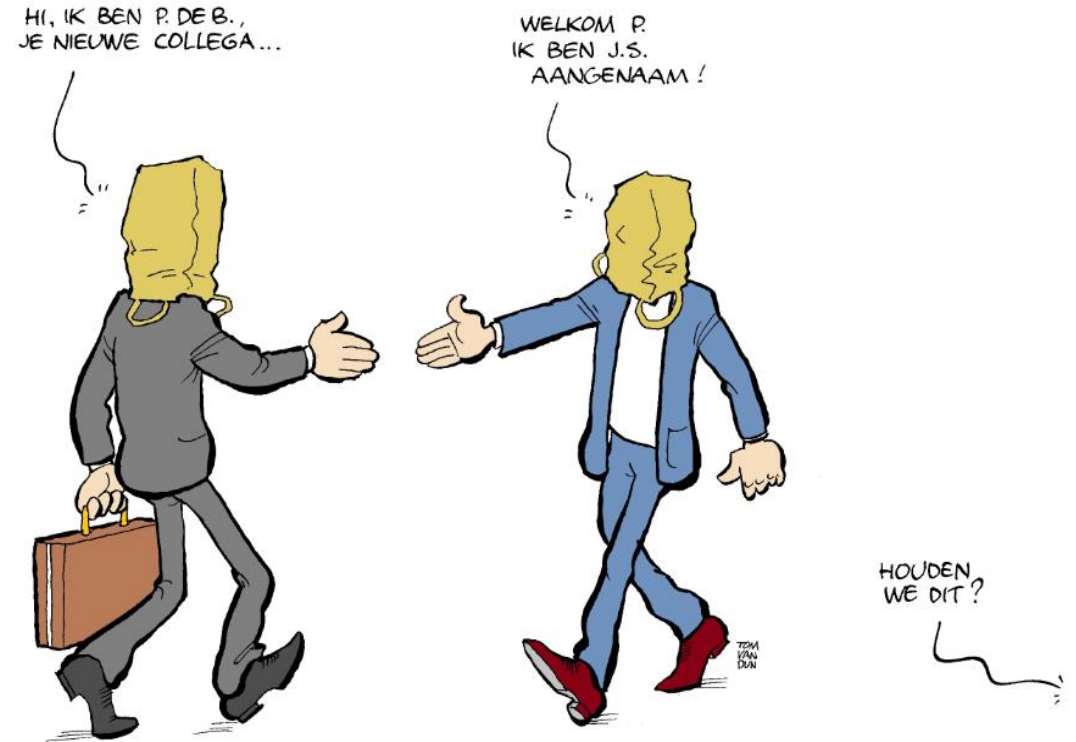
Privacy is een grondrecht, ook op de werkvloer

Privacy beginselen

AVG: NOG BETER BESCHERMEN VAN PERSOONSGEGEVENS

Beginnelsen AVG:

- Rechtmatig, behoorlijk en transparant
- Doelbinding
- Minimale gegevensverwerking
- Juistheid
- Opslagbeperking
- Integriteit en vertrouwelijkheid



Welke persoonsgegevens komen voor binnen het HR domein?



- NAW
- BSN
- Kopie ID, foto
- Financiële gegevens (Salaris, IBAN, BKR, Hypotheek, loonbeslagen etc.)
- Gegevens over opleidingsniveau, diploma's
- Gezondheidsgegevens (doelgroep, arbeidsongeschiktheid, ziekte)
- Vakbondslidmaatschap
- Kenteken
- Soms strafrechtelijke gegevens

Wat leg je vast in het personeelsdossier?

- Er gelden strikte regels voor het aanleggen van een personeelsdossier
- Werkgever is verantwoordelijk voor juistheid en nauwkeurigheid van de gegevens in het personeelsdossier
- Niet zomaar alle informatie over werknemer vastleggen
- Het moet gaan om **actuele** gegevens
- Hoofdregel: alleen die gegevens die **noodzakelijk** zijn voor het **uitvoeren** van de arbeidsovereenkomst en het **afdragen** van belastingen en premies



Noodzakelijke gegevens



- NAW
- BSN
- Kopie ID (art. 28 Wet op de Loonbelasting)
- Functieprofiel
- IBAN & salarisgegevens
- Arbeidscontract(en)
- Verlofoverzicht
- Gegevens over functioneren & persoonlijke ontwikkeling
- Verzuimfrequentie (=administratieve verzuimgegevens)
- VOG

Wat leg je niet vast in het personeelsdossier?

- Medische gegevens (tenzij)
- Inhoudelijke verzuimgegevens: gegevens over aard en oorzaak van het verzuim
- Strafrechtelijke gegevens (tenzij)
- Gegevens over ras (tenzij)
- Van welke vakbond een werknemer lid is
- Religie of levensovertuiging
- Politieke gezindheid

Bewaartermijnen



- Hangt af van het soort gegevens
- Soms een wettelijke bewaarplicht:
 - Fiscale gegevens (7 jaar na einde dienstverband)
 - Loonbelastingverklaringen (5 jaar na einde dv)
 - Kopie ID (idem)
- Andere gegevens: doorgaans 2 jaar na einde dienstverband tenzij eerder al niet meer nodig
- Tip: tussentijds (periodiek)schonen en bewaar alleen relevante gegevens

Toegang tot het personeelsdossier

- Bij voorkeur geen Excel/Word openbare netwerkschijf etc.
- Alleen die personen die uit hoofde van hun functie toegang nodig hebben tot de personeelsdossiers, mogen toegang krijgen
- Het is raadzaam om dit via een autorisatiematrix in te regelen
- En periodiek te controleren of alleen de juiste personen toegang hebben
- Het is ook raadzaam om iedere werknemer toegang te geven tot het eigen personeelsdossier

Praktische tips:



- *Leg niet meer vast dan noodzakelijk*
- *Beveilig de toegang tot de personeelsdossiers goed*
- *Bewaar de gegevens niet langer dan noodzakelijk en schoon periodiek op*
- *Geef medewerkers toegang tot hun eigen personeelsdossier*
- *Bij internationaal gebruikte HR systemen: kijk goed naar de generieke instellingen en de inrichting van bewaartermijnen. Vaak is maatwerk niet mogelijk. Overweeg om een apart dossiersysteem te gebruiken alleen voor personeelsdossiers*

A blue-tinted photograph of a meeting table. In the center, a laptop is open. To its left, a pair of glasses and a glass of water are visible. Several papers and documents are scattered on the table. The background shows the arms and hands of people sitting around the table, suggesting a collaborative work environment.

Rol van de OR

De Ondernemingsraad



- Art. 2 Wet op de Ondernemingsraden (WOR): het instellen van een OR is in het belang van het goed functioneren van de onderneming in al haar doelstellingen
- OR moet dus zowel aandacht besteden aan het organisatiebelang als aan het medewerkersbelang, vanuit de gedachte dat als het goed gaat met de medewerkers het ook goed gaat met het bedrijf. En andersom
- De OR heeft als taak om medewerkers te vertegenwoordigen in het overleg met de bestuurder
- Om deze taak goed uit te oefenen heeft de OR een vijftal rechten welke staan beschreven in de WOR

Basisbevoegdheden



- Informatierecht art. 31
 - Bespreekrecht art. 23 en 24
 - Initiatiefrecht art. 23 lid 3
- Actief
- Adviesrecht art. 25
 - **Instemmingsrecht art. 27**
- Reactief

Instemmingsrecht (besluit algemene strekking)

Instemmingsrecht - art. 27 WOR

1De ondernemer behoeft de instemming van de ondernemingsraad voor elk door hem voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van:

- a. regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling;
- b. een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling;
- c. een belonings- of een functiewaarderingsstelsel;
- d. een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid;
- e. een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid;
- f. een regeling op het gebied van de personeelsopleiding;
- g. een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling;
- h. een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk;
- i. een regeling op het gebied van het werkoverleg;
- j. een regeling op het gebied van de behandeling van klachten;
- **k. een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van de persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen;**
- l. een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen;
- m. een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand, als bedoeld in artikel 2, eerste lid, van de Wet Huis voor klokkenluiders;

een en ander voor zover betrekking hebbende op alle of een groep van de in de onderneming werkzame personen.

Instemmingsrecht



	Advies Art. 25	Instemming Art. 27
Inhoud	Organisatie Financieel	HR ARBO Verzuim Privacy
Procedure	Ondernemingskamer	Kantonrechter
Proces	Beroep, opschorting, besluit intrekken	Nee=nee Nietigheid

De Ondernemingsraad



Casus 1

Het management van een grootwinkelbedrijf stelt voor dat het verkopend personeel de eigen naam **in het geheel** op het shirt krijgt. Dat leidt tot veel protest. Wat als een boze klant op basis daarvan op zoek gaat naar bijvoorbeeld het privéadres? Vooral met een achternaam die niet veel voorkomt kan dat een risico zijn.

Instemmingsplichtig?

De emoties lopen hoog op en bereiken de or.

Wat zou je doen als OR lid? Denk hiebij aan oplossingen

De Ondernemingsraad



Casus 1

Het management van een grootwinkelbedrijf stelt voor dat het verkopend personeel de eigen naam **in het geheel** op het shirt krijgt. Dat leidt tot veel protest. Wat als een boze klant op basis daarvan op zoek gaat naar bijvoorbeeld het privéadres? Vooral met een achternaam die niet veel voorkomt kan dat een risico zijn.

Instemmingsplichtig? ✓

De emoties lopen hoog op en bereiken de OR.

Wat zou je doen als OR lid? Denk hiebij aan oplossingen

Die wist hier niet van, maar stelt dat deze zorg niet denkbeeldig is. En dat de privacy van de werknemers inderdaad in het gedrang kan komen. Mede daardoor komt alleen de voornaam op het bedrijfsshirt.

De Ondernemingsraad

Casus 2

Op het intranet van een training- en adviesbureau is voor iedere werknemer op naam de per maand behaalde omzet per klant te zien. En of je voldoet aan de maandelijks te behalen norm. Alleen de cijfers; er blijkt niet uit of iemand ziek is geweest of door andere redenen achter is gebleven.

Dit wordt door een aantal collega's in toenemende mate als onprettig ervaren. Hun privacy komt naar hun gevoel in het gedrang. Vooral als steeds uitgelegd moet leggen waarom ze achterblijven. Ze krijgen het gevoel dat het onder elkaar een soort van wedstrijd aan het worden is. Anderen vinden het juist prettig om zo overzicht te houden. Voor de OR biedt het ook een inzicht in de omzetontwikkeling.

Instemmingsplichtig?

Wat zou je doen als OR lid? Denk hierbij aan oplossingen

De Ondernemingsraad

Casus 2

Op het intranet van een training- en adviesbureau is voor iedere werknemer op naam de per maand behaalde omzet per klant te zien. En of je voldoet aan de maandelijks te behalen norm. Alleen de cijfers; er blijkt niet uit of iemand ziek is geweest of door andere redenen achter is gebleven.

Dit wordt door een aantal collega's in toenemende mate als onprettig ervaren. Hun privacy komt naar hun gevoel in het gedrang. Vooral als steeds uitgelegd moet leggen waarom ze achterblijven. Ze krijgen het gevoel dat het onder elkaar een soort van wedstrijd aan het worden is. Anderen vinden het juist prettig om zo overzicht te houden. Voor de OR biedt het ook een inzicht in de omzetontwikkeling.

Instemmingsplichtig? ✓

Mede op voorstel van de OR komen alleen de gegevens per team nog op het intranet.

De Ondernemingsraad



Casus 3

Eenieder dient in de elektronische agenda aan te geven waar men zich bevindt. Ook kunnen er door het secretariaat afspraken in gezet worden. Dan wordt een medewerkster door haar leidinggevende op het matje geroepen. Zij heeft een paar weken lang voor een aantal dagdelen achter elkaar een kruis in haar agenda. Ze is druk met een behandeling om zwanger te kunnen raken en wil dat graag voor zichzelf houden.

Instemmingsplichtig?

Ze klopt bij de OR aan omdat ze zich in haar privacy geschaad voelt.

Wat zou je doen als OR lid? Denk hiebij aan oplossingen

De Ondernemingsraad

Casus 3

Eenieder dient in de elektronische agenda aan te geven waar men zich bevindt. Ook kunnen er door het secretariaat afspraken in gezet worden. Dan wordt een medewerkster door haar leidinggevende op het matje geroepen. Zij heeft een paar weken lang voor een aantal dagdelen achter elkaar een kruis in haar agenda. Ze is druk met een behandeling om zwanger te kunnen raken en wil dat graag voor zichzelf houden.

Instemmingsplichtig? ✓

Ze klopt bij de OR aan omdat ze zich in haar privacy geschaad voelt.

Wat zou je doen als OR lid? Denk hiebij aan oplossingen

Die kaart aan dat bepaalde gegevens echt vertrouwelijk zijn. En dat medewerkers niet te allen tijde hoeven aan te geven waarom ze bepaalde dagdelen niet kunnen. Er is ook nog zoiets als vertrouwen. De discussie leidt ertoe dat het secretariaat niet meer zonder overleg afspraken in de agenda kan plannen.

De Ondernemingsraad



Tip:

Als je iets verneemt via de business, bijvoorbeeld over een voorstel tot een nieuw volgsysteem, een nieuw recruitmentsysteem, of zaken zoals net besproken, stel dan ook gelijk de vraag of de OR al is betrokken.

Soms weet men eenvoudigweg niet dat het om een initiatief gaat wat mogelijk instemmingsplichtig is.

Ook als men twijfelt: laat het toch voorleggen aan de OR. De OR kan dan meekijken en adviseren wat te doen. Soms volstaat een informatiememo, en soms is advies of instemming vereist

A blue-tinted photograph of a meeting table. In the center, a laptop is open. To its left, there are two glasses of water and a pair of glasses. Several papers and documents are scattered on the table. The background shows the arms and hands of people sitting around the table, suggesting a collaborative work environment.

Monitoring

Basis voorwaarden monitoring



- Grondslag? gerechtvaardigd belang
- Noodzakelijk: alleen indien het doel niet op een andere, minder ingrijpende manier bereikt kan worden
- **Informatieplicht**
- Recht op vertrouwelijke informatie (bij controle e-mail/telefoon)
- Instemming OR (geen instemming= geen monitoring)!!
- En uiteraard: DPIA (+ FG advies)

Basis voorwaarden monitoring (Informatieplicht)



- Medewerkers informeren: wat wel mag en niet mag
- Dat controle mogelijk is
- Waarom en wanneer er wordt gecontroleerd
- Op welke manier er wordt gecontroleerd
- En om welke gegevens het gaat

Wat valt er onder monitoring?



- Cameratoezicht
- Opnemen van telefoongesprekken (geluidsopnames)
- Controle internetgebruik
- Controle e-mail
- Volgsoftware
- Track & trace systeem bedrijfswagens
- Wearables
- Heimelijke controle (hiervoor gelden extra voorwaarden)

Heimelijke controle - extra voorwaarden

- Redelijke verdenking
- Incidenteel
- Achteraf informeren
- Altijd DPIA voorafgaand aan 1^e heimelijke controle



Controle van werknemers op afstand



Bijvoorbeeld via software (aantal toetsaanslagen, controle via webcam, internetgebruik)

Enorm privacy gevoelig

Daarom:

- Eerst voldoen aan de basisvoorwaarden
- Noodzakelijkheidstoets (zijn er geen minder ingrijpende methoden te bedenken)
- Grondslag: gerechtvaardigd belang
- NB: Geen intensievere monitoring voor thuiswerkers!

Cameratoezicht



- Gerechtigd belang (vermoeden diefstal, bescherming tegen een overval)
- Noodzaak (doel kan niet op een andere minder ingrijpende wijze)
- Belangenafweging (afweging rechten wns en belang van het bedrijf)
- Ook andere maatregelen naast cameratoezicht
- Doelbinding (alleen voor het **doel** waarvoor de camera's zijn opgehangen)
- Bewaar de beelden niet langer dan noodzakelijk
- Instemming OR (indien aanwezig) noodzakelijk
- DPIA bij structureel cameratoezicht (veelal het geval). *Tip: altijd doen!*
- Informeer werknemers (en bezoekers!) over cameratoezicht

Cameratoezicht (Vraag?)



Mag je camera's plaatsen in een wc of in een kleedkamer?

Verandert je antwoord als je bang bent dat het personeel drugs gebruikt op het toilet?

Cameratoezicht

- <https://lfd.niedersachsen.de/startseite/infothek/presseinformationen/lfd-niedersachsen-verhangt-bussgeld-uber-10-4-millionen-euro-gegen-notebooksbilliger-de-196019.html>

Duits bedrijf krijgt 10,4 miljoen euro voorwaardelijke boete voor cameratoezicht

Een Duitse privacytoezichthouder heeft een voorwaardelijke boete van meer dan tien miljoen euro uitgedeeld aan een bedrijf dat werknemers in de gaten hield met beveiligingscamera's. Dat is tegen de Europese privacywetgeving.

De lokale privacytoezichthouder van de deelstaat Nedersaksen [deelde de boete uit](#) aan een computerverkoper, Notebooksbilliger.de AG. Het bedrijf hield werknemers ruim twee jaar lang in de gaten met videocamera's. Die stonden in de werkplaatsen, maar ook in magazijnen en zelfs algemene ruimtes. Volgens de toezichthouder werden de beelden in de meeste gevallen zestig dagen bewaard. Dat is 'veel langer dan nodig'.

Volgens het bedrijf was het cameratoezicht nodig om diefstal uit de magazijnen tegen te gaan. De privacywaakhond vindt dat geen goede reden. "Cameratoezicht is alleen toegestaan als er specifieke aanwijzingen tegen bepaalde personen zijn. In dat geval is het toegestaan hen voor een korte tijd te volgen met camera's." Dat was bij Notebooksbilliger.de niet het geval, zegt de toezichthouder. "Videosurveillance werd daar niet gebruikt voor bepaalde tijd of tegen specifieke personen." Naast werknemers werden ook klanten onterecht gefilmd omdat er camera's in het verkoopgedeelte van de winkel hingen.

De toezichthouder zegt dat cameratoezicht een 'grote inbreuk op het recht van privacy' is en dat bedrijven dat niet zomaar mogen inzetten. "Bedrijven moeten begrijpen dat ze ernstige inbreuk plegen op de rechten van hun werknemers", zegt de toezichthouder.

Het bedrijf overtreedt met het cameratoezicht de [AVG](#) en kan daarom maximaal een boete van twintig miljoen euro of vier procent van de jaaromzet krijgen. Het gaat nu nog om een voorwaardelijke boete die de computerverkoper niet hoeft te betalen als het zijn camerasysteem aanpast.

Opnemen telefonie

- Zie de basis voorwaarden
- M.b.t informatieplicht geldt dat ook een **signaal** moet worden gegeven op het moment dat een gesprek wordt opgenomen
- NB: eenmalig informeren bij in diensttreding of via beleidsdocument, is hiertoe niet voldoende!
- ‘Voorloopbericht’ bij uitgaande en inkomende telefonie
- NB: niet doorlopend opnemen!
- Heimelijk opnemen? Alleen in uitzonderlijke situaties

Controle e-mail & internet (gebruik)



- Zie de basis voorwaarden
- Daarnaast: richtlijnen opstellen en communiceren: geef de grenzen aan
- Enig privé gebruik van e-mail en internet is toegestaan
- Controle/lezen bij langdurige afwezigheid mag, maar alleen zakelijke mail mag worden gelezen
- Loopt het de spuigaten uit? Dan is evt. controle mogelijk, maar denk aan de belangenafweging/noodzakelijkheidstoets
- Heimelijke controle mag weer enkel in uitzonderlijke gevallen

Wearables



- Werkgever mag best een wearable geven aan werknemers, maar mag geen gegevens daarvan ontvangen
- Een werkgever mag geen gezondheidsgegevens verwerken dus inzicht in de hoeveelheid beweging of het slaappatroon is informatie die niet met de werkgever mag worden gedeeld
- Dit kan ook niet als er toestemming zou worden gegeven door de werknemer (geen vrije toestemming i.v.m. afhankelijke positie)
- Ook de leverancier van de wearable mag geen gegevens inzien en verwerken als dit in opdracht van de werkgever wordt gedaan
- Ook mag de leverancier geen gegevens verstrekken aan de werkgever, ook niet anoniem
- Wat kan wel? werknemer kan zelf account aanmaken bij de leverancier

Schadevergoeding



- Indien een werkgever de privacyregels niet in acht neemt kan een werknemer een schadevergoeding eisen
- Rb A'dam 6-1-2015, ECLI:NL:RBAMS:2015:35
- RB A'dam 12-5-2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:2751
- RB A'dam 18-6-2020, ECLI:NL:RBAMS:2020:3222
- NB onrechtmatig verkregen bewijs wordt vaak wel als bewijs toegelaten in een procedure. Kan wel tot gevolg hebben dat werknemer(s) een hogere schade- of ontslagvergoeding krijgen

A blue-tinted photograph of a meeting table. The table is cluttered with various items: a laptop on the right, several papers and documents scattered across the surface, a pair of glasses, and two glasses of water. The background shows the arms and hands of people sitting around the table, suggesting a collaborative work environment.

Overige HR topics

Sollicitatiegesprek- wat mag wel en niet?



- Een werkgever mag niet vragen naar de gezondheid van sollicitanten
- Er mag dus niet gevraagd worden naar een ziekte of beperking, naar het ziekteverzuim in het verleden of naar kinderwens of zwangerschap
- Een werkgever mag wel controleren of een sollicitant in het doelgroepenregister staat. Een sollicitant kan dit ook zelf aangeven
- Het BSN is doorgaans niet al nodig in het sollicitatietraject, maar kan wel nodig zijn voor de controle van het doelgroepen register
- Een kopie ID bewijs mag ten tijde van het sollicitatietraject niet worden verlangd. Een controle van identiteit dient enkele visueel gedaan te worden (ID bewijs laten zien). Een kopie opslaan mag (moet) pas op het moment dat de werknemer in dienst komt
 - **Vraag: mag een werkgever eisen dat sollicitanten videosolliciteren?**

Privacy van zieke werknemers

- Op 21 april 2016 publiceerde de AP het document 'de zieke werknemer', beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers
- Als uitgangspunt geldt een verbod op de verwerking van gegevens over de gezondheid
- Het is voor een werkgever niet nodig dat hij beschikt over gegevens over aard en oorzaak van de ziekte van de werknemer
- Een werkgever mag daar dan ook niet naar vragen. Dit is voorbehouden aan de bedrijfsarts
- Een werkgever mag dus ook **geen** gezondheidsgegevens bewaren in het personeelsdossier
- Ook niet in een verzuimsysteem voor de bedrijfsarts, maar dat in beheer is van de werkgever!

https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf

Zie ook Abrona (aanleiding voor de beleidsregels van de AP) ECLI:NL:RBMNE:2016:6795

Onderzoek AP bij Abrona: https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/rapport_abrona_definitieve_bevindingen_openbare_versie.pdf

Wat zijn “gezondheidsgegevens”?



- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen
- Eigen subjectieve waarnemingen zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand
- Gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, etc.
- Overige situationele problemen zoals relatieproblemen, problemen uit het verleden, (problemen door) verhuizingen, overlijden partner, echtscheidingen, etc.

Welke gegevens mag een werkgever verwerken bij ziekte?



- Het telefoonnummer en (verpleeg)adres
- De vermoedelijke duur van het verzuim
- De lopende afspraken en werkzaamheden
- Of de werknemer onder 1 van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt
- Maar niet onder *welke* vangnetbepaling hij valt!
- Of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval
- Of er sprake is van een verkeersongeval waarbij eventueel een aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid)

Wat mag een werkgever **niet** verwerken?

al het overige niet!

Wel/niet vragen: wat denken jullie?



- Kun je lopen, bukken, tillen?
- Hoe gaat het?
- Onder welke omstandigheden kan je wel werken?
- Wat heb je precies?
- Kun je de werkdruk wel aan?
- Welke klachten heb je?
- Wanneer verwacht je terug te keren?

Wel/niet vragen: wat denken jullie?



- Kun je lopen, bukken, tillen? ✗
- Hoe gaat het? ✓
- Onder welke omstandigheden kan je wel werken? ✗
- Wat heb je precies? ✗
- Kun je de werkdruk wel aan? ✗
- Welke klachten heb je? ✗
- Wanneer verwacht je terug te keren? ✓

NB vragen naar wat iemand nog wel kan, of vragen wat er scheelt is niet toegestaan! Dat betekent niet dat een werkgever niet een luisterend oor kan bieden. Maar leg het niet vast

FOKKE & SUKKE
HANDHAVEN DE AVG

WAT DOET U AAN
DE NIEUWE PRIVACY-
WETGEVING?

ME
VINGERS
IN ME
OREN!



Vragen??



10^e Landelijke WORdag
2 oktober 2025 te R'dam

Viering 75 jaar WOR
24 april 2025 te midden NL

Lancering nieuw platform voor alle
vakliteratuur in de medezeggenschap:

ORboek.nl

Meld je aan voor die nieuwsbrief



ORboek.nl

2 december 2024

Cursus voorzitter OR

Metamorfase
Professionaliseert medezeggenschap



OR-Dialog
weten wat er leeft

