

# Memorandum

Vragen en antwoorden over de AVG in relatie tot Youforce



samen  
succesvol

*In samenwerking met:*



## Inleiding

Dit memorandum is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en bedoeld als naslagwerk. U vindt de vragen en antwoorden per module terug met de terugkerende hoofdvraag: "Volgens welke grondslag is het verwerken van dit persoonsgegeven gerechtvaardigd?"

<b>1. Self Service .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Werving en Selectie.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Verzuim Management.....</b>	<b>15</b>
<b>4. Algemene vragen .....</b>	<b>17</b>

## Vrijstellingsbesluit

Te beginnen met een algemene opmerking. In onderhavig memo wordt meermaals verwezen naar het Vrijstellingsbesluit Wbp. Dit is een besluit waarin vrijgestelde verwerkingen en bewaartermijnen zijn opgenomen, onder meer ten aanzien van de loonadministratie. Dit besluit zal per 25 mei a.s. vervallen door inwerkingtreding van de AVG. Het is nog onduidelijk of onder de AVG een nieuw vrijstellingsbesluit wordt gepubliceerd en hoe om moet worden gegaan met de bewaartermijnen uit het alsdan vervallen besluit. Voor zover de bewaartermijnen niet volgen uit andere wet- of regelgeving, raden wij aan – tot hierover meer duidelijk wordt – uit te gaan van hetgeen bepaald is in het Vrijstellingsbesluit, omdat daarmee hoogstwaarschijnlijk niet in strijd met de AVG wordt gehandeld.

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

## 1. Self Service

<b>Bankgegevens</b>	
Vraag	<p><i>Wij komen in de praktijk tegen dat nog wordt gevraagd om een <u>kopie bankpas</u> om na te gaan op welk rekeningnummer het salaris gestort mag worden. Deze kopie wordt als bijlage bij de mutatie gevoegd en opgeslagen. Mag dit (bijvoorbeeld in het kader van de wet WAS)?</i></p> <p><i>De techniek laat nu toe dat de medewerker zelf het bankrekeningnummer registreert, waarbij de verwerking rechtstreeks kan worden doorgevoerd in het personeelsinformatiesysteem.</i></p>
Antwoord	<p>Een werkgever is op grond van de Wet aanpak schijnconstructies (WAS) verplicht vast te stellen of het rekeningnummer daadwerkelijk bij de betreffende werknemer behoort. Er zijn verschillende manieren om dit vast te stellen:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. De werknemer kan de bankpas tonen ter eenmalige identificatie.</li> <li>2. De werkgever kan de werknemer een formulier voorleggen waarop de werknemer verklaart dat het bankrekeningnummer juist is.</li> <li>3. De werkgever kan bepaalde gegevens van de bankpas afplakken (pasnummer en uitgiftedatum) en vervolgens een kopie maken en bewaren.</li> </ol>

<b>Bereikbaarheid Privé</b>	
Vraag	<p><i>Is er een wettelijke grondslag is voor het vastleggen van privé bereikbaarheid gegevens anders dan op basis van toestemming?</i></p>
Antwoord	<p>Ja, hiervoor bestaat een grondslag, te weten ofwel 'noodzakelijkheid ten aanzien van een wettelijke verplichting' ofwel 'noodzakelijkheid bij de uitvoering van een overeenkomst'.</p> <p>Artikel 7 van het vrijstellingsbesluit Wbp bevat een opsomming van de persoonsgegevens die verwerkt mogen worden en voor welk doel. Adres, postcode, woonplaats, telefoonnummer en soortgelijke voor communicatie benodigde gegevens mogen worden verwerkt. De doeleinden waarvoor mag worden verwerkt, zijn hieronder weergegeven.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

- a. *het geven van leiding aan de werkzaamheden van betrokkene;*
- b. *de behandeling van personeelszaken;*
- c. *het vaststellen en doen uitbetalen van salarisaanspraken;*
- d. *het regelen van aanspraken op uitkeringen in verband met de beëindiging van een dienstverband;*
- e. *de opleiding van betrokkene;*
- f. *de bedrijfsmedische zorg voor betrokkene;*
- g. *het bedrijfsmaatschappelijk werk;*
- h. *de verkiezing van de leden van een bij wet geregeld medezeggenschapsorgaan;*
- i. *de interne controle en de bedrijfsbeveiliging;*
- j. *de uitvoering van een voor de betrokkene geldende arbeidsvoorwaarde;*
- k. *het opstellen van een lijst van data van verjaardagen van betrokkenen en andere feestelijkheden en gebeurtenissen;*
- l. *het verlenen van ontslag;*
- m. *de administratie van de personeelsvereniging en van de vereniging van oud-personeelsleden;*
- n. *het innen van vorderingen, waaronder begrepen het in handen van derden stellen van die vorderingen;*
- o. *het behandelen van geschillen en het doen uitoefenen van accountantscontrole;*
- p. *de overgang van de betrokkene naar of diens tijdelijke tewerkstelling bij een ander onderdeel van de groep, bedoeld in artikel 2:24b van het Burgerlijk Wetboek waaraan de verantwoordelijke is verbonden;*
- q. *de uitvoering of toepassing van een andere wet.*

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

<b>Partner en burgerlijke staat</b>	
Vraag	<i>We bespraken dat voor het vastleggen van de partnernaam grondslag bestaat mits de werknemer kiest voor een (samengestelde) achternaam die is opgebouwd uit de partnernaam. Is er echter een grondslag voor het vastleggen van partnergegevens zoals voorletters, geslacht en geboortedatum wanneer deze gegevens niet (meer) nodig zijn voor de pensioenaangifte (in het kader van de UPA)?</i>
Antwoord	In het kader van het pensioen dienen bovenstaande gegevens inderdaad te worden verwerkt en <i>minimaal</i> zeven jaar te worden bewaard (op grond van artikel 169 Pensioenwet). Zodra verwerking op grond van deze wetgeving niet meer noodzakelijk is, is voor het verwerken van voorletters, geslacht en geboortedatum geen grondslag meer, mede gelet op het beginsel van opslagbeperking. Echter, gelet op pensioenaanspraken die doorgaans pas laat aan het licht komen, is het aan te raden de gegevens niet te snel te vernietigen. Mocht een onderneming daarnaast aanvullend nabestaandenpensioen aanbieden, dan is het in het kader van deze arbeidsvoorwaarde ook noodzakelijk om bovengenoemde gegevens te bewaren. Verder geldt te allen tijde dat enkel het noodzakelijke verwerkt mag worden. Voor al het overige bestaat alsdan geen grondslag voor verwerking.
Vraag	<i>Is er een grondslag voor het uitvragen van de (ingangsdatum) burgerlijke staat? Deze wordt nu uitgevraagd om te controleren of de keuze afdruknaam wettelijk gezien is toegestaan in relatie tot de burgerlijke staat. Tevens is voor deze opbouw gekozen omdat de medewerker in de praktijk vaak de keuze afdruknaam zal willen aanpassen als er een wijziging in de burgerlijke staat heeft plaatsgevonden.</i>
Antwoord	Met betrekking tot de afdruknaam is naar mijn mening voldoende dat wordt gevraagd welke achternaam de werknemer als afdruknaam wenst te hanteren en dat wijzigingen hierin door de werknemer zelf worden doorgegeven. Het uitvragen van de burgerlijke staat is naar mijn mening niet noodzakelijk, en aldus ontbreekt een grondslag. Wanneer een pensioenregeling wordt gehanteerd

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

	door de werkgever kan verwerking van gegevens betreffende de burgerlijke staat noodzakelijk zijn voor de uitvoering van een wettelijke plicht, dan wel voor de uitvoering van de overeenkomst.
Vraag	<i>Geeft de wettelijke verplichting tot het betalen van een overlijdensuitkering grondslag om de burgerlijke staat en partnergegevens uit te vragen?</i>
Antwoord	<p>Het betalen van een overlijdensuitkering is een wettelijke verplichting (artikel 7:674 BW) die veelal wordt ingevuld door de van toepassing zijnde collectieve arbeidsovereenkomst. De grondslag voor verwerking is dan ofwel de noodzakelijkheid om te voldoen aan een wettelijke verplichting ofwel de noodzakelijkheid voor de uitvoering van de overeenkomst (afhankelijk van de status van een cao).</p> <p>Indien geen sprake is van een echtgenote of relatiepartner, kan zijn bepaald dat de uitkering aan de kinderen van de overleden werknemer moet worden verstrekt. Verwerking van gegevens die hiervoor noodzakelijk zijn, zijn dan dus rechtmatig.</p> <p>Ten aanzien van de vraag <u>wanneer</u> de verwerking mag plaatsvinden, ben ik van mening dat de verwerking pas op het moment van naleven van de verplichting (dus ten tijde van het overlijden van de werknemer) verwerkt mag worden. De gegevens zijn daarvoor immers nog niet nodig, het gaat om een mogelijk toekomstige wettelijke grondslag en verwerking mag niet langer dan noodzakelijk plaatsvinden.</p> <p>Te allen tijde geldt dat enkel het noodzakelijke mag worden verwerkt (zelfs al is er een grondslag voor de verwerking). Als het doel bereikt kan worden met verwerking van minder persoonsgegevens, dan is voor de overige verwerking strikt genomen geen grondslag.</p> <p>Hierbij moet wel de kanttekening worden geplaatst dat niet te voorspellen is hoe het beginsel van opslagbeperking onder de AVG zal worden uitgelegd en dat mogelijk nog aanvullende besluiten worden gepubliceerd ten aanzien van bewaartermijnen. Dit zullen we derhalve af moeten wachten.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

## Waarschuwen in geval van nood

<p>Vraag</p>	<p><i>We verwachten dat de naam, relatie en noodnummer uitgevraagd mogen worden op grond van toestemming danwel vitaal belang. Klopt dit? In het geval van toestemming kunnen we het formulier zo inrichten dat sprake is van vrije, actieve en ondubbelzinnige toestemming.</i></p>
<p>Antwoord</p>	<p>Noodzakelijkheid ter bescherming van de vitale belangen van de betrokkene is inderdaad één van de zes grondslagen op basis waarvan verwerking kan plaatsvinden, echter is verwerking op grond van deze grondslag enkel toegestaan als de verwerking niet op basis van een andere grondslag kan worden gebaseerd.</p> <p>De grondslag noodzakelijkheid ter bescherming van de vitale belangen zal overigens niet snel van toepassing zijn, het gaat dan namelijk om acute noodsituaties waarbij medische hulp wordt geboden en alsdan medische gegevens worden verwerkt. Daarom verdient het aanbeveling om dergelijke verwerking - indien mogelijk – op basis van toestemming te laten plaatsvinden.</p> <p>Voor de toestemming moet sprake zijn van <u>vrije, actieve en ondubbelzinnige</u> toestemming. Een werknemer moet dus zelf een actieve handeling verrichten. Denk aan een invulformulier, waarop de werknemer de gegevens zelf dient in te vullen. Het verdient aanbeveling om, volledigheidshalve, op het formulier nog een invulhokje op te nemen zodat de werknemer moet <u>aanvinken</u> dat hij/zij toestemming verleent voor het verwerken van de ingevulde gegevens. Daarnaast is het raadzaam het <u>doel</u> van de verwerking (bereikbaarheid in geval van een noodsituatie) duidelijk te verwoorden op het formulier. De gegevens mogen dan enkel en alleen voor dat doeleinde gebruikt worden. Ook moet op het formulier worden vermeld dat de toestemming <u>te allen tijde</u> ingetrokken kan worden. Indien na intrekking van de toestemming geen andere grondslag bestaat voor het bewaren van de gegevens, dienen de gegevens te worden verwijderd.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

	<p>Een kanttekening hierbij is dat in een zogenoemde afhankelijkheidsrelatie (zoals de relatie tussen werkgever-werknemer) niet te snel uit mag worden gegaan van vrije toestemming. In de literatuur wordt daarom ook wel betoogd dat deze grondslag niet gebruikt mag worden als het gaat om verwerkingen binnen een arbeidsverhouding. Desondanks ben ik van mening dat in bovengenoemde situatie – mits gebruik wordt gemaakt van een dergelijk invulformulier – de verwerking toegestaan is, vanwege de aard van de gegevens en wijze waarop de informatie verkregen wordt.</p>
--	--

<b>Nieuwe medewerker</b>	
<p>Vraag</p>	<p><i>Mogen persoonsgegevens van een nieuwe medewerker zoals voornamen, geboorteplaats, en het privé mailadres in de voorfase van de arbeidsovereenkomst verwerkt worden? Zo is in sommige gevallen het privé e-mailadres nodig om de link voor het vullen van de NAW-gegevens te sturen. Dit omdat er in dat stadium nog geen zakelijk mailadres bestaat. Mag dit?</i></p>
<p>Antwoord</p>	<p>Ja, dit mag, hetzij onder de grondslag 'noodzakelijk voor de uitvoering van de overeenkomst' hetzij onder de grondslag 'noodzakelijk voor het voldoen aan een wettelijke verplichting'.</p> <p>Van een werknemer moeten wettelijk gezien immers bepaalde gegevens worden verwerkt, zoals een kopie van het legitimatiebewijs in het kader van de Wet op de loonbelasting. De overige gegevens, zoals het privé-emailadres of telefoonnummer, mogen worden verwerkt op grond van de onderliggende arbeidsovereenkomst. Vanzelfsprekend geldt dat enkel verwerkt mag worden wat noodzakelijk is.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*



<b>Hepatitis B vaccinatie</b>	
Vraag	<i>Welke grondslag geldt voor het verwerken van gegevens omtrent een hepatitis B vaccinatie? De inrichting kan worden aangepast zodat deze gegevens alleen worden uitgevraagd wanneer de functie dit vereist.</i>
Antwoord	<p>Het gegeven dat een werknemer een hepatitis B-vaccinatie heeft gehad, betreft een gegeven met betrekking tot de gezondheid, oftewel een <u>bijzonder persoonsgegeven</u>. Hiervoor geldt in beginsel een verwerkingsverbod, tenzij een grondslag van toepassing is.</p> <p>Het verwerkingsverbod is niet van toepassing als de verwerking noodzakelijk is om redenen van algemeen belang op het gebied van de volksgezondheid. Een van de genoemde voorbeelden betreft 'het waarborgen van hoge normen inzake kwaliteit en veiligheid van de gezondheidszorg'. Mijns inziens kan de verwerking hieronder worden geschaard.</p>
Vraag	<i>Hoe moet omgegaan worden met de gegevens omtrent hepatitis vaccinaties ingeval van functiewijzigingen? Is het bezwaarlijk als dit gegeven alléén geregistreerd wordt wanneer er bij registratie sprake was van noodzaak (door de functie in dit dienstverband), maar vervolgens beschikbaar blijft tot datum uitdienst (dienstverband) plus 2 jaar?</i>
Antwoord	<p>Als op enig moment gegevens omtrent hepatitis vaccinaties zijn verwerkt en de werknemer krijgt een andere functie waarbij de vaccinatie niet meer relevant is, betekent dit in beginsel dat verwerking niet langer noodzakelijk zal zijn, tenzij op dat moment een andere grondslag voor de verwerking aanwezig is.</p> <p>Persoonsgegevens mogen immers niet langer verwerkt worden dan noodzakelijk voor het doel van de verwerking. Dit geldt des te meer wanneer het gaat om bijzondere persoonsgegevens. Het verdient aanbeveling om dergelijke gegevens zo spoedig mogelijk te verwijderen wanneer geen grondslag meer aanwezig is.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

<b>Kindgegevens</b>	
<i>Vraag</i>	<i>Mogen kindgegevens worden verwerkt? Bijvoorbeeld door middel van een formulier waarop uitdrukkelijk om ondubbelzinnige toestemming wordt gevraagd, met daarbij de verwijderoptie.</i>
<b>Antwoord</b>	<p>Eén van de beginselen uit de AVG is het beginsel van <u>doelbinding</u>, inhoudende dat iedere verwerking gericht moet zijn op een bepaald doel. Wat is het doel van verwerking van de kindgegevens?</p> <p>De geboortedatum van een kind kan bijvoorbeeld worden verwerkt ten behoeve van de toekenning van ouderschapsverlof. In het kader van minimale verwerking is verwerking van de naam van het kind niet zonder meer nodig, de geboortedatum is voor dat doel voldoende. Indien het toch gewenst is de naam van het kind te verwerken zonder grondslag, dan kan dit enkel en alleen op basis van toestemming van de ouder voor zover het kind jonger is dan 16 jaar. Ook hierbij geldt dat de toestemming vrij, actief en ondubbelzinnig moet zijn (zie hiervoor ook de vraag ten aanzien van de verwerking van gegevens om te kunnen waarschuwen in geval van nood).</p> <p>Indien – zoals eerder besproken – een kind van een overleden werknemer recht heeft op nabestaandenpensioen, is (op dat moment) verwerking van alle gegevens die voor het uitkeren van dit pensioen noodzakelijk is, gerechtvaardigd.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

## 2. Werving en Selectie

Algemene gegevens sollicitant	
Vraag	<i>Gegevens van een sollicitant mogen 4 weken dan wel maximaal 1 jaar bij toestemming worden bewaard. Echter, welke gegevens mogen verwerkt worden en welke zeker niet? Mogen/moeten de geboortedatum, het geslacht en een foto worden verwerkt?</i>
Antwoord	<p>Op grond van het Vrijstellingsbesluit Wbp mag de geboortedatum en geslacht van een sollicitant worden verwerkt, mits de verwerking geschiedt voor de beoordeling van <u>de geschiktheid</u> van betrokkene voor een functie of toekomstige functie, voor de <u>afhandeling</u> van de door de sollicitant <u>gemaakte onkosten</u>, de <u>interne controle</u> en <u>bedrijfsbeveiliging</u> of de <u>uitvoering/toepassing van een andere wet</u>. Het verwerken van een foto wordt niet genoemd. Zoals gezegd, vervalt het Vrijstellingsbesluit Wbp onder de AVG. Vooralsnog is geen nieuw soortgelijk besluit aangekondigd.</p> <p>Een mogelijke grondslag is 'toestemming van de betrokkene', dus hierop zou het verwerken van de foto gebaseerd kunnen worden. Dan moet wel sprake zijn van actieve, vrije en ondubbelzinnige toestemming, bijvoorbeeld via een e-mail. Van vrije toestemming van een sollicitant kan – net zoals in de arbeidsverhouding – echter niet snel uit worden gegaan vanwege de afhankelijkheidsrelatie.</p> <p>Daarnaast geldt het <u>beginsel van opslagbeperking</u>; enkel verwerken indien noodzakelijk. Het opslaan van de foto is niet noodzakelijk, derhalve is het raadzaam de foto op een cv bijvoorbeeld door te halen. Een werkgever kan eventueel tijdens een sollicitatiegesprek vragen om een legitimatiebewijs ter identificatie, echter dient dit legitimatiebewijs niet gekopieerd c.q. verwerkt te worden.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

<b>Geloofsovertuiging</b>	
Vraag	<i>Mag een zinsnede opgenomen worden in een vacaturetekst waaruit de identiteit van de organisatie blijkt (omdat de organisatie werkt vanuit een geloofsovertuiging) en waarin staat dat dit een belangrijke waarde is?</i>
Antwoord	Een dergelijke tekst kan worden opgenomen, omdat dit enkel betrekking heeft op de organisatie zelf en niet zozeer op de sollicitant. Het risico bestaat overigens wel dat een sollicitant dit opvat als discriminatie. Derhalve moet een dergelijke tekst uiterst <u>zorgvuldig</u> worden geformuleerd, eventueel met behulp van een jurist.
Vraag	<i>Mag je aan een sollicitant vragen of diegene gelovig is?</i>
Antwoord	<p>Het enkel stellen van de vraag ligt meer in de sfeer van het recht op gelijke behandeling. Een sollicitant kan namelijk stellen dat hij gediscrimineerd is op basis van zijn geloofsovertuiging. Het is daarom aan te raden deze vraag <u>niet</u> te stellen en deze vraag niet op te nemen op het sollicitatieformulier.</p> <p>Mocht het toch ter sprake komen, dan is de vervolgvraag of het antwoord op deze vraag verwerkt mag worden (als het een online formulier betreft dat door de sollicitant geüpload wordt, is al sprake van verwerking). Gegevens ten aanzien van geloofsovertuiging betreffen bijzondere persoonsgegevens. Hiervoor geldt in beginsel een verwerkingsverbod, tenzij hiervoor een grondslag uit de AVG bestaat.</p> <p>Een van de uitzonderingen betreft verwerking door een stichting, vereniging of andere instantie zonder winstoogmerk die op politiek, levensbeschouwelijk, godsdienstig of vakbondsgebied werkzaam is. Of deze grond aanwezig is, hangt dus af van het type organisatie dat de werkgever is. Let wel, hiermee wordt naar verwachting enkel gedoeld op een organisatie die daadwerkelijk werkzaam is op het gebied van (in dit geval) godsdienst, zoals bijvoorbeeld een kerk. Een christelijke zorgorganisatie zal hier naar mijn mening bijvoorbeeld niet onder vallen.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

Antwoord	<p>Een tweede grondslag betreft vrije toestemming van de sollicitant. Net als in een arbeidsverhouding kan echter niet snel worden gesproken van vrije toestemming van een sollicitant. Hij zal immers niet snel weigeren, aangezien zijn baanpositie mogelijk afhankelijk is van de antwoorden die hij geeft.</p> <p>De overige grondslagen zijn in deze situatie niet relevant. Het antwoord op deze vraag is dus niet eenduidig en hangt af van de specifieke situatie. Omdat het een bijzonder persoonsgegeven betreft, is het raadzaam niet zonder meer uit te gaan van een aanwezige grondslag en dient hiermee voorzichtig om te worden gaan.</p>
Vraag	<p><i>Mag de volgende tekst worden opgenomen in de vacaturetekst?: "De christelijke identiteit van ... wordt in de praktijk bepaald door alle medewerkers met elkaar." Dat is meer dan alleen maar de vraag om met de grondslag in te stemmen. Wilt u daarom onderstaande vraag beantwoorden en in uw motivatie ook antwoord geven op de vraag: "wat betekent werken vanuit geloof voor u?". Daarnaast wordt gevraagd naar de kerkelijke achtergrond van de sollicitant. Mag dit?</i></p>
Antwoord	<p>De eerste vraag (het antwoord op de vraag wat werken vanuit geloof voor de sollicitant betekent) is naar mijn mening toegestaan, maar het is (in beginsel) niet toegestaan te vragen naar de kerkelijke achtergrond van de sollicitant en dit te verwerken, noch op grond van de discriminatiewetgeving noch op grond van de AVG. Een geloofsovertuiging is immers een bijzonder persoonsgegeven, waarbij voor verwerking – zoals reeds aangegeven – een grondslag uit de AVG vereist is. Opnieuw geldt dat verwerking van bijzondere persoonsgegevens onder meer is toegestaan als de verwerking wordt verricht door een stichting, vereniging of andere instantie zonder winstoogmerk die op politiek, levensbeschouwelijk, godsdienstig of vakbondsgebied werkzaam is of als sprake is van vrije, uitdrukkelijke toestemming van de sollicitant. Van deze toestemming mag echter niet te snel worden uitgegaan.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

<b>Rookgedrag</b>	
Vraag	<i>Mag in het sollicitatieformulier gevraagd worden of de sollicitant rookt?</i>
Antwoord	<p>De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in een advies bepaald dat het begrip 'gezondheidsgegevens' ruim moet worden opgevat en dat hieronder bijvoorbeeld ook gegevens betreffende het rookgedrag van de betrokkene valt. Dit zal naar verwachting onder de AVG zo blijven.</p> <p>Gezondheidsgegevens kwalificeren als <u>bijzondere persoonsgegevens</u>. Hiervoor geldt dat verwerking hiervan in beginsel niet is toegestaan, tenzij voor de verwerking een grondslag is. Deze grondslag is niet aanwezig.</p> <p>Een sollicitant afwijzen op rookgedrag lijkt dus niet mogelijk. Een algeheel rookverbod instellen, bijvoorbeeld in het personeelshandboek, is wel toegestaan. Hiermee kan echter niet worden opgelegd aan de werknemer dat ook in privé-tijd niet gerookt mag worden. Dit zou een inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

### 3. Verzuim Management

<b>Verzuimgegevens</b>	
Vraag	<i>Welk naslagwerk ten aanzien van gegevensverwerking van de zieke werknemer kunnen wij raadplegen?</i>
Antwoord	<p>De Autoriteit Persoonsgegevens heeft eind 2016 een beleidsdocument gepubliceerd inzake gegevensverwerking van de zieke werknemer, zie hiervoor de onderstaande link*.</p> <p>Let wel, deze beleidsregels zijn opgesteld onder de Wbp, het is dus mogelijk dat een en ander onder de AVG gewijzigd wordt.</p>

\*[https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels\\_de\\_zieke\\_werknemer.pdf](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf).

<b>NAW-gegevens van niet zieke medewerkers</b>	
Vraag	<i>Is de inzage van NAW-gegevens van medewerkers die niet ziek zijn of eerder waren gerechtvaardigd voor een arbodienst? Hierbij opmerkend dat deze toegang voor preventieve maatregelen benodigd kan zijn.</i>
Antwoord	<p>Arbodienstverleners moeten toegang krijgen tot persoonsgegevens van zieke werknemers voor de uitoefening van hun wettelijke taak op basis van de Arbeidsomstandighedenwet.</p> <p>Wanneer de arbodienstverlener meer gegevens ontvangt van de werkgever dan noodzakelijk voor de uitoefening van de wettelijke taak en deze gegevens verwerkt, is de werkgever verwerkingsverantwoordelijke en de arbodienstverlener verwerker. Het is dan ook niet toegestaan om de arbodienstverlener meer gegevens te verstrekken dan noodzakelijk, zonder hierover afspraken te maken in een verwerkersovereenkomst. Zelfs al wordt een verwerkersovereenkomst afgesloten tussen werkgever en arbodienstverlener, betekent dit niet dat zomaar alle persoonsgegevens van het gehele personeelsbestand verwerkt mogen worden door de arbodienstverlener, want iedere verwerking dient een gerechtvaardigd doel te hebben.</p>

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*

Antwoord	<p>Voor wat betreft het automatisch doorsturen van persoonsgegevens (inclusief BSN) van niet-zieke en nieuwe werknemers door de werkgever aan de arbodienstverlener geldt dat hiervoor <u>geen</u> wettelijke grondslag aanwezig is.</p> <p>In een openbaar gemaakte brief aan OVAL (brancheorganisatie van arbodiensten) van 14 april 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens verduidelijkt dat er geen grondslag aanwezig is voor de arbodienst om het BSN van niet-zieke en nieuwe werknemers te verwerken. Voor overige persoonsgegevens van niet-zieke en nieuwe werknemers moet een afweging gemaakt worden of het al dan niet noodzakelijk is om de gegevens te verwerken. Dit zou alsdan in een verwerkersovereenkomst vastgelegd moeten worden. De conclusie is in ieder geval dat er geen wettelijke grondslag bestaat voor arbodienstverleners om NAW-gegevens van het gehele personeelsbestand van een werkgever te verwerken. Dit zal niet toegestaan zijn onder de AVG (en overigens ook niet onder de huidige wetgeving).</p> <p>In diezelfde brief is de Autoriteit Persoonsgegevens ook ingegaan op de rechtmatigheid van verwerking met als doeleinde <u>preventieve</u> maatregelen. Ten aanzien van verwerken van het BSN-nummer bij een preventief spreekuur is volgens de Autoriteit Persoonsgegevens een wettelijke grondslag te vinden in artikel 8 van de Wet BSN in de zorg, omdat een preventief spreekuur onderdeel uit kan maken van de verlening van zorg. Voor andere persoonsgegevens (niet zijnde BSN) geldt dat enkel verwerkt mag worden wat noodzakelijk is. Denk hierbij aan een beperkt aantal gegevens die nodig zijn om de werknemer te kunnen bereiken (naam, adres en telefoonnummer).</p> <p>Deze brief is door de Autoriteit Persoonsgegevens gepubliceerd op het moment dat de Wet bescherming persoonsgegevens nog van kracht was. Vooralsnog bestaat geen aanleiding om aan te nemen dat dit onder de AVG anders zal zijn, mits het uitgangspunt 'enkel verwerken indien noodzakelijk' in acht wordt genomen.</p>
----------	--

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*



## 4. Algemene vragen

<b>Toestemming in het verleden</b>	
Vraag	<i>Hoe kan een organisatie omgaan met persoonsgegevens die in het verleden zijn verwerkt op grond van (omgekeerde) toestemming, maar waarvan de daadwerkelijke toestemming zelf niet is vastgelegd (en dus naar alle waarschijnlijkheid niet 'actief' was)?</i>
Antwoord	De AVG geldt vanaf 25 mei a.s. voor alle verwerkingen die op dat moment 'voortbestaan'. Dit betekent dat het niet relevant is of de gegevens al in het systeem stonden, alle verwerkingen moeten voldoen aan de AVG. Kortom, als niet aantoonbaar is dat toestemming is verleend voor een verwerking (en er is geen andere grondslag aanwezig), dan moeten de gegevens verwijderd worden en moet toestemming worden gevraagd. Deze toestemming moet actief, vrij en ondubbelzinnig zijn. Bovendien mogen geen nadelige gevolgen zijn verbonden aan het niet geven van toestemming (bijvoorbeeld dat een overeenkomst zonder toestemming voor verwerking niet tot stand kan komen).

<b>Leidinggevende legt vast namens de medewerker</b>	
Vraag	<i>Welke maatregelen kan een organisatie treffen in het kader van de AVG wanneer de leidinggevende namens de medewerker persoonsgegevens vastlegt in het systeem? Zijn er tips hoe men dan kan omgaan met persoonsgegevens die op basis van toestemming worden verwerkt?</i>
Antwoord	Het is niet relevant <i>wie</i> de persoonsgegevens daadwerkelijk verwerkt, zolang er maar sprake is van een grondslag voor verwerking. Een werknemer valt onder de verantwoordelijkheid van de verwerkingsverantwoordelijke, te weten de werkgever. Binnen de organisatie is wel van groot belang dat ook de werknemers zich ervan bewust zijn hoe om te gaan met persoonsgegevens. Daarom verdient het aanbeveling een goed intern privacy beleid op te (laten) stellen en dit beleid onder de aandacht te brengen bij het personeel.

*Dit document is in samenwerking met Van Gelder Advocaten opgesteld en is enkel bedoeld als naslagwerk. Hieraan kunnen uitdrukkelijk geen rechten worden ontleend. De antwoorden in dit document zijn richtlijnen. Iedere situatie is anders waardoor de antwoorden mogelijk niet op uw situatie van toepassing zullen zijn.*