



Nadine van der Slot | Arbeidsrecht | RWV Advocaten

n.vanderslot@rwv.nl | +31 612 06 07 39 | +31 71 750 22 73

AVG-RECHTEN VAN WERKNEMERS; DIT ZIJN DE AANDACHTSPUNTEN!

Als werkgever verwerk je tal van persoonsgegevens. Zo ook de persoonsgegevens van jouw werknemers. Op deze verwerking is de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) van toepassing. Om werknemers controle te kunnen laten houden over de verwerking van hun persoonsgegevens, zijn verschillende rechten in de AVG opgenomen. Weet jij als werkgever welke rechten dit zijn?

Wat zijn de AVG-rechten van werknemers?

Werknemers kunnen een beroep doen op de volgende rechten uit de AVG:

Recht op informatie

Werknemers hebben het recht om te weten welke persoonsgegevens jij als hun werkgever over hun verzamelt, hoe deze worden gebruikt en voor welke doeleinden verwerking plaatsvindt. Je moet als werkgever transparant zijn over de verwerking van persoonsgegevens en dit duidelijk communiceren via bijvoorbeeld een privacyverklaring.

Recht op inzage

Werknemers moeten kunnen controleren of de gegevens die je als werkgever over hen verwerkt kloppen. Dit houdt concreet in dat werknemers kunnen opvragen welke gegevens er zijn verzameld, hoe deze worden gebruikt en met wie ze eventueel zijn gedeeld. Meestal is het delen van een overzicht met de persoonsgegevens en informatie over het gebruik voldoende. Dan hoeven dus niet alle volledige documenten gedeeld te worden.

Recht op rectificatie

Werknemers hebben - bijvoorbeeld nadat zij een inzagerecht hebben gedaan - het recht om onjuiste of onvolledige persoonsgegevens te laten corrigeren.

Recht op gegevens verwijderen

In bepaalde omstandigheden hebben werknemers het recht om hun persoonsgegevens te laten wissen. Dit recht is van toepassing als de gegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld of als de werknemer zijn of haar toestemming voor de verwerking intrekt (en er geen andere rechtsgrond voor verwerking is).

Recht op beperking van de verwerking

Soms mogen werknemers eisen dat een werkgever tijdelijk stopt met het verwerken van bepaalde persoonsgegevens. In dat geval mogen de gegevens nog wel bewaard worden, maar niet verder gebruikt worden. Werknemers kunnen een beroep op dit recht doen als zij de juistheid van de gegevens betwisten en jij als werkgever tijd nodig hebt om dit uit te zoeken.

Recht op overdraagbaarheid van gegevens

Werknemers hebben het recht om bepaalde van hun digitale persoonsgegevens in een gestructureerd, gangbaar en machineleesbaar formaat te ontvangen. Dit stelt hen in staat om deze gegevens aan een andere verwerkingsverantwoordelijke over te dragen. Ook kan een werknemer vragen de gegevens rechtstreeks aan een andere organisatie over te dragen.

Recht van bezwaar

Werknemers kunnen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens. Dit kan als hun persoonsgegevens worden verwerkt op basis van de grondslag gerechtvaardigd belang en het belang van de werknemer zwaarder weegt dan jouw belang als werkgever.

Rechten met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering

Tot slot hebben werknemers het recht op een menselijke blik bij besluiten. Dit betekent dat werknemers om een besluit kunnen vragen als sprake is van een besluit dat uitsluitend is gebaseerd op geautomatiseerde verwerking.

Hoe handel je als een van jouw werknemers een beroep doet op een AVG-recht?

- Allereerst moet je de identiteit van de verzoeker checken.
- Verder is heel belangrijk dat je snel handelt. Je moet namelijk binnen een maand op het verzoek reageren.
- Is het verzoek ingewikkeld, dan mag je er als werkgever nog twee maanden langer over doen. Je moet de werknemer daarover wel binnen een maand informeren.
- Weiger je het verzoek, dan moet je dit motiveren.

- Je mag geen geld vragen om het verzoek te behandelen. Dit is alleen anders als er heel veel verzoeken vanuit dezelfde persoon komen.

Niet alleen jij als werkgever moet op de hoogte zijn van de rechten. Ook de werknemers die namens jou gegevens verwerken moeten weten hoe en hoe snel zij moeten schakelen. Hier gaat het namelijk vaak fout. Een duidelijk beleid op dit punt is dan ook zeer belangrijk!

Leef je de rechten niet (goed) na, dan loop je kans op een boete!

Neem je een verzoek niet serieus? Of reageer je te laat, dan is de kans aanwezig dat je een boete krijgt. Zo kreeg het recruitmentbedrijf Ambitious People Group (APG) een boete van € 6.000,-. Daarnaast leverde deze maatregel van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) veel negatieve publiciteit voor APG op. APG kreeg de boete omdat zij niet goed handelde nadat drie verschillende mensen vroegen hun persoonsgegevens te verwijderen en daarmee dus een beroep deden op een van hun rechten uit de AVG.

Hulp nodig bij het opstellen van een goed beleid?

Natuurlijk wil jij als werkgever deze negatieve publiciteit voorkomen. Daarnaast geef je het geld liever uit aan belangrijke dingen. Zorg er dan ook voor dat niet alleen jij, maar ook jouw werknemers weten hoe ze moeten omgaan met een dergelijk verzoek. Ik help je graag! Ook voor ander advies over de AVG kun je contact mij opnemen.

IS JOUW ORGANISATIE AVG-PROOF?

Wij merken dat organisaties, sinds de invoering van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in mei 2018, nog lang niet altijd voldoen aan de AVG. Niet heel gek, nu uit de AVG heel veel verplichtingen volgen. Is het bij jouw organisatie goed geregeld?

Om boetes te voorkomen, is het van groot belang acties en maatregelen te treffen zodat jouw organisatie AVG-proof is. Om je hierbij te helpen, hebben wij voor jou een stappenplan opgesteld.

[Download stappenplan](#)

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWV Advocaten houden we je op de hoogte van actueel nieuws.

RWV
ADVOCATEN

De Waal & Steenks
Administraties, Lonen en Advies