

Nieuwe privacyregels en ontslag

Op 25 mei 2018 vervangt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). De AVG is een Europese verordening die direct doorwerkt in alle landen van Europa. Hierdoor zijn dus de regels in Nederland hetzelfde als die in andere landen van de Europese Unie.

Hier zijn alvast een paar tips als het gaat om privacy en werknemers:

1. Leg vast welke persoonsgegevens worden verwerkt, en van wie. Noteer ook met welk doel dat gebeurt en met wie de gegevens worden gedeeld.
2. Leg vast hoe om te gaan met een datalek. Daarvan is sprake als persoonsgegevens worden vernietigd, verloren of gewijzigd zonder dat dit de bedoeling is. Bijvoorbeeld: het verlies van een laptop of USB-stick met persoonsgegevens. Maar ook: het per ongeluk sturen van een e-mail aan een verkeerd adres. Een datalek met een hoog risico voor de rechten en vrijheden van mensen moet binnen 72 uur na ontdekking aan de Autoriteit Persoonsgegevens en aan de betrokkene(n) worden gemeld. Maak iemand in de organisatie verantwoordelijk voor gegevensbescherming.
3. Breng alle personeelsdossiers op orde. Elke medewerker heeft namelijk recht op inzage in en afschrift van de persoonsgegevens die worden verwerkt. Een werknemer kan dus vragen om een kopie van het personeelsdossier.
4. Maak een privacyverklaring waarin staat hoe wordt omgegaan met de AVG. Zet deze op de website of zorg ervoor dat de werknemer dit document op een andere manier onder ogen krijgt.
5. Begin tijdens de sollicitatie al met het bouwen van een personeelsdossier. Leg bijvoorbeeld vast wat de sollicitant uit eigen beweging verklaart over zijn gezondheid. Aan de sollicitant mogen geen vragen over die gezondheid worden gevraagd of over zijn ziekteverzuim in het verleden, maar als de sollicitant zelf daarover verklaart moet dat wel juiste informatie zijn. Vernietig de gegevens als de sollicitant niet wordt aangenomen.

Zorg voor een goed onderbouwd ontslagdossier

Als een werkgever een werknemer wil ontslaan, is een goed onderbouwd schriftelijk of elektronisch ontslagdossier vereist. Anders zal de rechter het ontslagverzoek afwijzen. Goed, tijdig en vooral duidelijk communiceren over het functioneren van de werknemer en over de arbeidsrelatie blijft dus belangrijk.

Wie er een gewoonte van maakt de werknemer hierover steeds te informeren, zal ook onder de AVG niet in verlegenheid komen. Het personeelsdossier bevat voor de werknemer dan geen verrassingen. Dat zal wel het geval zijn als de werknemer onder de AVG het personeelsdossier opvraagt en daarin allerlei documenten vindt die de werknemer niet kent en waarover discussie kan ontstaan.

Een werknemer kan de discussie over het ontslag vertroebelen door op te merken dat de werkgever persoonsgegevens van de werknemer heeft laten lekken. Zorg ervoor dat daarop een passende reactie kan worden gegeven.

Zieke werknemers

Zieke werknemers blijven ook onder de AVG een probleem. Er mag namelijk nog steeds niets over de inhoud van de ziekte worden gecommuniceerd. De adviezen van de bedrijfsarts blijven dus belangrijk. Het is aan te bevelen de bedrijfsarts voor te houden dat deze zo duidelijk mogelijk moet communiceren.

Gaat het om een werknemer die bij de sollicitatie niets heeft gezegd over een ziekte of handicap en die (meestal na de proeftijd) vanwege die redenen uitvalt, dan kan de werkgever de werknemer misleiding verwijten. Er zijn dan juridische mogelijkheden om de werknemer sneller en goedkoper te ontslaan. Een goed dossier dat in overeenstemming met de AVG is opgebouwd, helpt daarbij.

Laat u informeren op de KOV-bijeenkomst

Bezoek op 15 mei 2018 de KOV-bijeenkomst waar mijn collega's Nadine van der Slot en Steffie Schepers, specialisten AVG, de wet met u doornemen. Zie ook het stappenplan AVG dat te vinden is op <https://rwv.nl/modellen/stappenplan-avg>.

Bob Heeren



mr. drs. R.P. (Bob) Heeren
advocaat en MfN-registermediator
T +31 (0)717502273
M +31 (0)651557717