

Themadag V.O.G.D.

dr. mr. Joost van Mierlo
mr. Lieke van den Eijnden
14 maart 2017

Privacy op de werkvloer

Wat is privacy?

- (Recht op) Persoonlijke levenssfeer / vrijheid
- Weten en bepalen wat er gebeurt met jouw persoonsgegevens
- Openbaar vs. Anoniem
- Verschil tussen privé domein, openbaar domein en op het werk

Regelgeving

- Europese privacy richtlijn + Europese verdragen
- Grondwet
- Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)
- Vrijstellingsbesluit Wbp
- Goed werkgeverschap/werknemerschap (7:611 BW)

- Vanaf 25 mei 2018:
- Algemene verordening gegevensbescherming
- Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming

Definities I

- Wbp van toepassing op geheel of gedeeltelijke geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens , alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen
- Artikel 2 lid 1 Verordening

Definities II

- Verwerking: alle handelingen die met betrekking tot de persoonsgegevens kunnen worden verricht (Art. 4 lid 2 Verordening: bewerking of geheel van bewerkingen)
- Persoonsgegeven: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijk persoon
 - Art. 4 lid 1 Verordening: (..) met name aan de hand van een identifier zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identifier of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit

Definities III

- Voorbeelden arbeidsrelatie:
 - Naam werknemer
 - Geboortedatum
 - Salaris/Benefits
 - Beelden bewakingscamera
 - Opleidingen
 - Aanwezigheid
 - Ziekteverzuim
 - Foto op badge

Basisregels verwerking I

- Behoorlijk en zorgvuldig verwerken van persoonsgegevens
- Persoonsgegevens alleen verwerken voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden
 - Gegevens salarisadministratie voor marketing?
 - Gegevens salarisadministratie voor toezenden
nieuwe gedragscode?

Basisregels verwerking II

Artikel 5 Verordening:

- a) Rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie
- b) Verzameld voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden en niet verder verwerken op een met die doeleinden onverenigbare wijze (doelbinding)
- c) Minimale gegevensverwerking
- d) Juistheid
- e) Opslagbeperking
- f) Integriteit en vertrouwelijkheid

Grondslagen verwerking

- Artikel 8 Wbp/artikel 6 Verordening
- Toestemming werknemer (artikel 7 Verordening)
- Noodzakelijk voor uitvoering (arbeids)overeenkomst
- Noodzakelijk om wettelijke verplichting na te komen
- Noodzakelijk om vitale belangen te beschermen
- Noodzakelijk voor vervulling taak algemeen belang/uitoefening openbaar gezag
- Noodzakelijk voor behartiging gerechtvaardigde belang werkgever of een derde, behalve wanneer belangen of grondrechten en de fundamentele vrijheden van werknemer, zwaarder wegen dan die belangen tenzij privacy recht werknemer prevaleert (belangenafweging)

Bijzondere persoonsgegevens

- Hoofdregel: geen verwerking, tenzij..
(art. 16-24 Wbp, art. 9 Verordening, hoofdstuk 3 Uitvoeringswet)
- Godsdienst
- Ras of etnische afkomst
- Politieke gezindheid
- Gezondheid
- Seksuele leven
- Lidmaatschap vakvereniging
- Strafrechtelijk verleden

Positie OR

- Instemmingsrecht artikel 27 WOR
 - een regeling omtrent het verwerken van alsmede de bescherming van persoonsgegevens van de in de onderneming werkzame personen
 - een regeling inzake voorzieningen die gericht zijn op of geschikt zijn voor waarnemingen van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de in de onderneming werkzame personen

Positie OR II

- Adviesrecht
- Overlegrecht
- Informatierecht
- Initiatiefrecht

- Extra rechten ex artikel 32 WOR
- Klacht indienen AP

Mag een werkgever (verborgen) camera's ophangen?

- In principe niet, tenzij noodzakelijk
- Gerechtvaardigd belang van werkgever ten opzichte van belang werknemer
- Let op rol ondernemingsraad

- Camera's Media Markt die gebruikt worden voor beoordeling werknemers
- "Mystery shoppers" bij Media Markt

Mag een werkgever een trackingsysteem plaatsen in mijn auto?

- Gerechtvaardigd belang van werkgever ten opzichte van werknemer
- Privétijd?
- Informeren werknemer
- Positie OR

Mag een werkgever internetsearch naar sollicitanten verrichten?

- Raadpleging persoonsgegevens
- Gerechtvaardigd belang van werkgever ten opzichte van belang sollicitant
- Toestemming sollicitant

Mag een werkgever controleren wat werknemers op Social Media doen?

- Gerechtvaardigd belang van werkgever ten opzichte van het belang van de werknemer?
- Social media code
 - Wenselijk voor transparantie/sanctionering
 - Instructierecht werkgever
 - Totaal verbod gaat te ver
 - Rol ondernemingsraad
- E-mail

**Mag de OR privé-emailadressen
gebruiken van werknemers voor het
houden van digitale OR-verkiezingen?**

- Voor welk doel is het privé emailadres verkregen
- Verenigbaar met dit doel?
- Toestemming werknemer
- Verstrekken gegevens aan vakbond?

Meldplicht datalekken

- Per 1 januari 2016: melden ernstige datalekken (inbreuk op beveiliging van persoonsgegevens)
- Zowel private als publieke sector
- Datalek = toegang tot of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens bij een organisatie zonder dat dit de bedoeling is van deze organisatie
- Voorbeelden: kwijtgeraakte USB-stick met persoonsgegevens, een gestolen laptop of een inbraak in een databestand door een hacker → beleidsregels datalekken: wanneer wel en niet melden?

Meldplicht datalekken II

- 1 jaar meldplicht datalekken (15-12-2016):
 - 5500 meldingen
 - 100 waarschuwingen
 - Tientallen onderzoeken door AP
 - Met name sectoren gezondheid & welzijn (o.a. zorgverzekeraars, ziekenhuizen), financiële dienstverlening (o.a. banken, verzekeraars) en openbaar bestuur (o.a. gemeenten)
 - Veel datalekken waarbij gegevens per ongeluk bij iemand anders terecht komen dan de bedoeling is. Bijvoorbeeld verkeerd bezorgde brief, een e-mail aan de verkeerde ontvanger

Meldplicht datalekken III

- Artikel 33 en 34 Verordening
- Inbreuk in verband met persoonsgegevens melden aan AP zonder onredelijke vertraging en indien mogelijk binnen 72 uur, tenzij niet waarschijnlijk dat de inbreuk een risico inhoudt voor rechten en vrijheden van natuurlijke personen
- Indien inbreuk een hoog risico inhoudt voor rechten vrijheden van natuurlijke personen, onverwijld mededelen aan betrokkene

Tip

- Checklist voor ondernemingsraden:
<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/privacy-checklist-voor-de-ondernemingsraad>



www.devoort.nl



@MZ_DeVoort

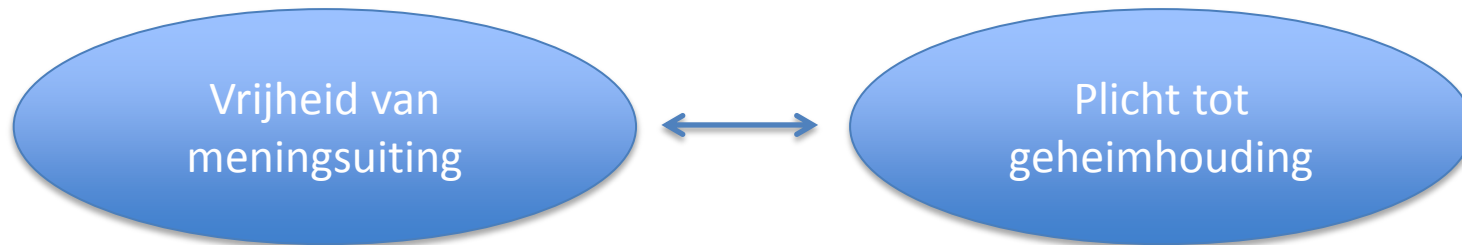


Medezeggenschapsrecht De Voort

Wet Huis voor Klokkenluiders

Aanleiding

- Klokkenluiders in de publiciteit
- Spanningsveld



Wet Huis voor klokkenluiders

- Sinds 1 juli 2016
- Tweeledig doel:
 - Verbeteren meldingsmogelijkheden
 - Beschermen meldende werknemers/ambtenaren
- Reikwijdte
 - Werkgevers (privaat + publiek)
 - Minimaal 50 werkzame personen

Kern van de wet

- Verplichting voor organisaties met een bepaalde omvang om een interne meldingsprocedure (klokkenluidersregeling) tot stand te brengen;
- Oprichting nationaal “Huis voor klokkenluiders” met een adviserende taak en een onderzoekstaak;
- Mogelijkheid voor de werknemer om het Huis te verzoeken om een onderzoek naar een gemelde misstand in te stellen, alsook de mogelijkheid om melding te doen bij een toezichthoudende instantie;
- Bescherming van een werknemer die intern of extern een misstand heeft gemeld.

Vermoeden van misstand

- Artikel 1 sub d WHvk

Het vermoeden van een werknemer, dat binnen de organisatie waarin hij werkt of heeft gewerkt of bij een andere organisatie indien hij door zijn werkzaamheden met die organisatie in aanraking is gekomen, sprake is van een misstand voor zover:

- Vermoeden is gebaseerd op redelijke gronden, die voortvloeien uit kennis die werknemer heeft verkregen bij werkzaamheden; en
- Het maatschappelijk belang in geding is:
 - Schending wet
 - Gevaar volksgezondheid
 - Gevaar veiligheid
 - Gevaar aantasting milieu
 - Gevaar goed functioneren openbare dienst of onderneming als gevolg van onbehoorlijk handelen/nalaten

Interne meldingsprocedure (artikel 2 lid 2 WHvK)

- Minimumvereisten:
 - Vastleggen op welke wijze met de interne melding wordt omgegaan;
 - Omschrijving wanneer sprake is van een vermoeden van een misstand met inachtneming van de definitie van een vermoeden van een misstand als bedoeld in deze wet;
 - Vastlegging bij welke daartoe aangewezen functionaris of functionarissen het vermoeden van een misstand kan worden gemeld;
 - Opnemen van de verplichting voor de werkgever om de melding vertrouwelijk te behandelen, indien de werknemer hierom heeft verzocht;
 - Vaststelling dat de werknemer de mogelijkheid heeft om een adviseur in vertrouwen te raadplegen over een vermoeden van een misstand.

Interne meldingsprocedure II

- Modelregeling
- Verstrekken regeling aan werknemers (artikel 2 lid 3 WHvk)

Huis voor klokkenluiders

- Twee afdelingen (artikel 3a WHvk)
 - Adviesafdeling
 - informeren, adviseren en ondersteuning werknemer
 - verwijzen naar politie, inspectie
 - algemene voorlichting
 - Onderzoeksafdeling
 - beoordelen verzoekschrift
 - instellen onderzoek
 - instellen onderzoek n.a.v. één of meerdere adviesaanvragen
 - formuleren algemene aanbevelingen
 - controleert interne procedure
- Strikte scheiding

Bescherming van de melder

- Achterliggende gedachte: ongelijkheid
- Geen anonimiteit
- Enkel voor werknemers en ambtenaren
 - Art. 7:658c BW, art. 125quinquies lid 3 Aw,
 - Vrijwilligers, stagiairs, zzp-er's?
- Rechtsbescherming indien men 'te goeder trouw en naar behoren melden van een vermoeden van misstand'
 - Procedureel
 - Materieel: redelijke gronden, maatschappelijk belang moet prevaleren boven belang werkgever bij geheimhouding

Medezeggenschap

- Artikel 27 lid 1 sub m WOR (instemmingsrecht)
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.
- Denk aan alle zaken die bij instemmingsrecht horen (inroepen nietigheid, vervangende toestemming etc.)

Medezeggenschap II

- Probeer onderwerp klokkenluidersregeling breder te zien:
 - Klachtenreglement intern
 - Werking vertrouwenspersonen
 - Cultuur en sfeer rondom meldingen
 - Ongewenst gedrag
 - Agressie en geweld

Tips

Voorbeeldregeling:

<https://huisvoorklokkenluiders.nl/nieuws/voorbeeld-modelregeling-verkrijgbaar/>

Arbo-wetgeving

Art. 27 lid 1 en onder d WOR

- Bij keuzevrijheid ondernemer, instemming OR:
 - inhoud en organisatie rië
 - keuze en contract arbodienst
 - inrichting interne arbodienst
 - taken preventiemedewerker
 - organisatie bedrijfshulpverlening

Art. 13 lid 1 ArboWet

Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad ... is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer, bedoeld in de eerste zin, en diens positionering, bepaald met instemming van die ondernemingsraad Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.

Art. 14 lid 3 en 4 ArboWet

- Versterking positie bedrijfsarts (lid 3):
 - Spreekuur bij de bedrijfsarts
 - toegang bedrijfsarts tot de werkplekken
 - ‘verplichte’ mogelijkheid second opinion
 - klachtenprocedure
 - rechts bedrijfsarts om met de OR te overleggen
- schriftelijke overeenkomst (lid 4)

Art. 14 lid 15 ArboWet

Het niet naleven van de bij of krachtens deze wet vastgestelde verplichtingen, bedoeld in het tweede lid, onder g, h en j, door de bedrijfsarts, de verplichting, bedoeld in het tweede lid, onder i, door de personen, bedoeld in het eerste lid, en de verplichting, bedoeld in het derde lid, eerste zin, door de personen, bedoeld in het eerste lid, wordt aangemerkt als een overtreding.

Art. 14a lid 4 ArboWet

De werknemers van een arbodienst werken nauw samen met en adviseren en verlenen medewerking aan de in artikel 13, eerste lid, genoemde deskundige personen, de ondernemingsraad ... inzake te nemen, genomen en uit te voeren maatregelen gericht op een zo goed mogelijk arbeidsomstandighedenbeleid. Het niet naleven van deze verplichting door de werknemers van een arbodienst wordt aangemerkt als een overtreding.

Actualiteiten

Art. 24/25 WOR

- Tenminste twee maal per jaar overleg over de algemene gang van zaken (lid 1)
- Ondernemer doet mededeling van besluiten die hij in voorbereiding heeft, en maakt afspraken over moment en wijze inschakeling OR (lid 1)
- OK 17 november 2016: zodra sluiting een reëel scenario werd, ...
- Aanwezigheid van commissarissen of bestuurders aandeelhouder (lid 2)

Personele gevolgen

- OK 12 mei 2014 (OR/Akzo Nobel):
 - de ondernemingsraad moet de wijze waarop in de gevolgen wordt voorzien kunnen betrekken bij zijn advies, óók als de afspraken daarover door de bonden worden gemaakt
 - onthouden oordeel over opvang gevolgen doet afbreuk aan strekking adviesrecht

Instemmingsrecht

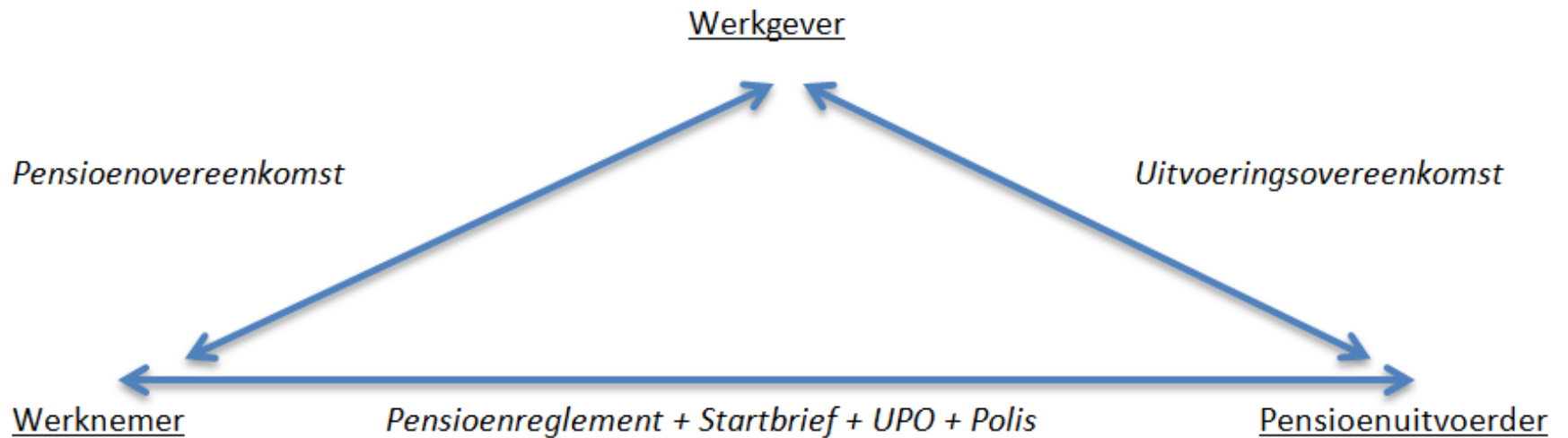
- Wijziging 'primaire' arbeidsvoorwaarden
 - Ktr Amsterdam 15 oktober 2015 inzake NCR: toestemming geweigerd nu wijziging verslechtering is en er van zwaarwegende omstandigheden niet is gebleken
 - Gelijke gedachtegang in Ktr Amsterdam 12 januari 2016 inzake Diesel

Tijdelijke besluiten / pilots

- Artikel 25 WOR: ‘belangrijke’
- Artikel 27 WOR: kent geen ‘belangrijk’-clausule (Rb Breda 31 oktober 2011 inzake pilot Arbo Veolia)
- Artikel 30 WOR: kent geen ‘belangrijk’-clausule (Ktr. Leeuwarden, 10 augustus 2016 inzake Caparis)

OR en pensioen

Wat is wat?



Rol OR bij pensioen

- Tot 1-1-2016:
 - vaststelling, wijziging of intrekking ‘regeling m.b.t. een pensioenverzekering’ (lid 1) d.w.z. ondergebracht bij een verzekeringsmaatschappij
 - vaststelling of intrekking pensioenovereenkomst bij ondernemingspensioenfonds of niet-verplicht bedrijfstakpensioenfonds (lid 7)
 - geen rol OR als inhoudelijk geheel/uitputtend is geregeld in cao of bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (lid 3)

Rol OR bij pensioen

- Sinds 1-1-2016:
 - vaststelling, wijziging of intrekking van regelingen op grond van een pensioenovereenkomst (lid 1), ongeacht of de uitvoerder een pensioenfonds, een verzekeraar, of een uitvoerder in het buitenland is
 - geen rol OR als inhoudelijk geheel/uitputtend is geregeld in cao of bij een verplicht gesteld bedrijfstakpensioenfonds (lid 3)

Rol OR bij pensioen

- Onder regelingen in de zin van lid 1 wordt mede verstaan (lid 7):
 - regelingen opgenomen in een uitvoeringsovereenkomst ... die van invloed zijn op de pensioenovereenkomst, waaronder
 - regelingen over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, de maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt en de keuze voor onderbrenging bij een bepaalde pensioenuitvoerder, pensioeninstelling uit een andere lidstaat of verzekeraar met zetel buiten Nederland

Rol OR bij pensioen

- Art. 31f WOR geeft de OR een extra informatierecht:

‘De ondernemer is verplicht de ondernemingsraad zo spoedig mogelijk schriftelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van een uitvoeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet ... ‘

Discussie en vragen

BEDANKT

dr. mr. Joost van Mierlo & mr. Lieke van den Eijnden

Prof. Cobbenhagenlaan 75

5037 DB Tilburg

Tel: 013-46688883

E-mail: j.vanmierlo@devoort.nl / l.vandeneijnden@devoort.nl

Volg de sectie MZ ook op twitter @MZ_DeVoort

en op LinkedIn via de pagina

Medezeggenschapsrecht De Voort Advocaten



De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



We blinken uit in verschillende rechtsgebieden:

- Vastgoed en overheden
- Ondernemingsrecht
- Insolventierecht
- Arbeidsrecht
- Personen- en familierecht
- Medezeggenschapsrecht
- Zorgrecht en sportrecht
- Mediation



De Voort Advocaten | Mediators

*Juridische ondersteuning door
adviseren, bemiddelen en procederen*



Met een sterk team van 25 advocaten zijn we:

- Gedreven
- Doortastend
- Snel en accuraat
- Handelen we eerlijk en oprecht
- Werken we doelgericht samen: opdrachtgever, advocaten en ondersteunend personeel