

ARBEID & RECHT

Inzagerecht onder de AVG

Onder de AVG zijn de privacyrechten uitgebreid – ook die van werknemers. Moet u nu als werkgever een verzoek om inzage van de persoonsgegevens altijd honoreren?

AVG-proof
met Privacy Company en AWWN

Sinds de AVG van kracht is, stijgt de vraag naar praktische ondersteuning bij het inventariseren en implementeren van maatregelen. AWWN is daarom de samenwerking aangegaan met Privacy Company, dat tools, producten en diensten verleent op het gebied van privacy in het kader van de AVG. Kijk voor meer informatie op de website van AWWN; zoekterm: *AVG-proof*.



De Europese privacyverordening AVG die op 25 mei 2018 in werking is getreden, heeft gevolgen voor elke organisatie die persoonsgegevens verwerkt. Iedereen mag de organisatie vragen óf er persoonsgegevens van hem zijn vastgelegd en zo ja, welke. Het recht op inzage is nadrukkelijk beperkt tot iemands eigen gegevens; betrokkenen hebben geen recht op informatie over anderen.

Een reden voor zo'n inzageverzoek is niet nodig; overigens mag de organisatie daar wel naar vragen. Alleen als de organisatie kan aantonen dat het verzoek ongegrond is of excessief – bijvoorbeeld als het gaat om heel veel verzoeken van dezelfde persoon – is het mogelijk te weigeren of er kosten voor in rekening te brengen. Maar het zal niet vaak voorkomen dat een organisatie zich op het standpunt kan stellen dat een verzoek buitenproportionele last oplevert – zeker niet als zij persoonsgegevens automatisch verwerkt. Daarnaast mogen de totale hoeveelheid verzoeken die een organisatie krijgt en de totale kosten die zij maakt om deze te beantwoorden, niet meewegen bij het beantwoorden van de vraag of een verzoek excessief is.

Fishing expedition

Ook werkgevers mogen een verzoek om inzage van een werknemer weigeren of een redelijke vergoeding in rekening brengen als zo'n verzoek kennelijk ongegrond of buitensporig is. De bewijslast daarvoor rust evenwel bij de werkgever. En dat kan lastig zijn, omdat ook de werknemer geen reden hoeft op te geven voor het inzageverzoek. Toch zal de werkgever vaak wel een vermoeden hebben. Als er bijvoorbeeld sprake is van een conflict over disfunctioneren, is het niet ondenkbaar dat de werknemer zijn complete personeelsdossier opvraagt om 'munitie' te verzamelen. In de rechtspraak is weliswaar uitgemaakt dat de werknemer het inzagerecht niet mag misbruiken voor een *fishing expedition* – een zoektocht naar zoveel mogelijk stukken waarin zijn persoonsgegevens voorkomen – maar het is aan de werkgever om aan te tonen dat de werknemer daarmee bezig is.

AVG-privacyrechten

Onder de AVG zijn de privacyrechten uitgebreid met het recht op dataportabiliteit en het recht op vergetelheid.

De AVG-privacyrechten kort op een rij:

- recht op dataportabiliteit: het recht om persoonsgegevens over te dragen;
- recht op vergetelheid: het recht om 'vergeten' te worden, om persoonsgegevens te laten wissen;
- recht op inzage: het recht om de verwerkte persoonsgegevens in te zien;

- recht op rectificatie en aanvulling: het recht om de persoonsgegevens die een organisatie verwerkt te wijzigen;
- recht op beperking van de verwerking: het recht om minder gegevens te laten verwerken;
- recht met betrekking tot geautomatiseerde besluitvorming en profilering (oftewel: het recht op menselijke invloed bij besluiten);
- recht om bezwaar te maken tegen de gegevensverwerking.

Papieren personeelsdossier

Recentelijk oordeelde de rechtbank Midden-Nederland dat een werknemer recht op inzage heeft in zijn papieren personeelsdossier. In deze zaak was de leaseauto van de werknemer ingenomen tijdens zijn arbeidsongeschiktheidsperiode. De werknemer vroeg in de gerechtelijke procedure om onder meer inzage in zijn personeelsdossier en om een kopie van z'n personeelsdossier.

Werknemers hebben recht op inzage in digitale én papieren personeelsdossier

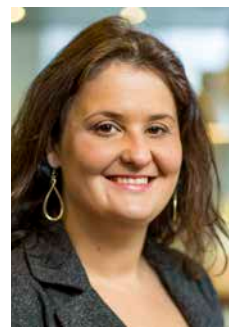
De hamvraag in deze zaak was of de privacywetgeving ook van toepassing is op het verzoek tot inzage in het *papieren* personeelsdossier. De rechter onderzocht daartoe of een papieren personeelsdossier een bestand is in de zin van de privacywetgeving. Daarvoor is vereist, aldus de rechter, dat de persoonsgegevens een gestructureerd geheel vormen dat toegankelijk is volgens bepaalde criteria. Ook voor zover het personeelsdossier niet geautomatiseerd wordt verwerkt, zoals in dit geval, kan

een papieren personeelsdossier meerdere kenmerken vertonen die dusdanig met elkaar samenhangen dat al die gegevens naar de werknemer zijn te herleiden. Het personeelsdossier is daarmee aan te merken als 'bestand' in de zin van de privacywetgeving, oordeelde de rechter. En dat betekent dat de werknemer alle bescherming en rechten geniet die de AVG biedt.

Niet per definitie

De uitspraak bevestigt dat een werknemer onder de AVG een verzoek tot inzage in zowel zijn digitale als papieren personeelsdossier kan indienen bij de werkgever. Dit maakt echter nog niet dat de werkgever het personeelsdossier per definitie ter beschikking moet stellen.

Bij een inzageverzoek van een werknemer is het daarom goed om de vraag te beantwoorden of het verzoek buitensporig of ongegrond is – bijvoorbeeld omdat de werknemer duidelijk een ander doel heeft dan zijn persoonsgegevens te controleren en eventueel aan te vullen, te wijzigen of te laten verwijderen. Verder is van belang welke gegevens precies worden opgevraagd. Want interne notities hoeft u niet ter inzage te geven, en in stukken die de rechten of vrijheden van anderen (inclusief de werkgever zelf) kunnen beperken, moet u eerst checken of 'wegstrepen' mogelijk is. Zo niet, dan hoeft u die evenmin ter inzage te geven. ●



Esther van den Bergh
is als advocaat arbeidsrecht verbonden aan AWWN-advocaten