

White Paper

door: Harm Voogt *CEO Validata Group*

Screening & Privacy

3 belangrijke tips richting AVG



VALIDATA
GROUP 

Inleiding

Op 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in werking getreden. Internationaal bekend als de General Data Protection Regulation (GDPR). Met deze nieuwe privacywet loopt Europa wereldwijd voorop met het toekennen van meer rechten aan mensen van wie de persoonsgegevens worden verwerkt. Dat bedrijven en overheden gedwongen worden om meer verantwoording af te leggen over wat zij doen met de persoonsgegevens is een hele goede zaak, maar er komt wel veel werk en expertise bij kijken.

Hoe zit het met het verwerken van persoonsgegevens in kader van een screening? Het screenen van aankomende medewerkers of huurders is per definitie een inbreuk op de privacy. Gerechtigd weliswaar, maar toch. Die inbreuk is niet minder geworden onder de nieuwe AVG, maar wat is er dan wel veranderd? In dit stuk gaan we nader in op de basisregels voor de verwerking van persoonsgegevens bij een screening, en geven we drie tips die helpen om 'AVG-proof' te worden.



Verandering of niet?

Het goede nieuws is dat er best veel hetzelfde is gebleven. Eerder was de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) van toepassing en veel bepalingen die de AVG bevat golden toen ook al. De basis van een legitieme verwerking zoals de doelbepaling, een limitatieve rijtje van grondslagen om überhaupt te mogen verwerken en het bepalen van een bewaartermijn waren reeds opgenomen in de Wbp, behoudens enkele aanpassingen. Wanneer je als organisatie de Wbp al goed naleefde, ben je al een heel eind op weg.

Toch was er veel commotie rond de invoering van de AVG. De belangrijkste reden hiervoor had ongetwijfeld te maken met de boetebevoegdheid die de toezichthouder heeft gekregen. Leef je de AVG regels niet na, dan kan er een boete worden opgelegd tot wel €20 miljoen of 4% van de wereldwijde omzet, afhankelijk van de zwaarte van overtreding uiteraard.



AUTORITEIT
PERSOONSgegevens

Bewustwording

Alles begint met bewustwording, zo ook het voldoen aan de AVG. Nu de wet is bekrachtigd, is de noodzaak van de Europese privacywetgeving wel doorgedrongen bij bedrijven en publieke instanties. Dus het begin is er. De wet dient voor sommige bedrijven alleen nog vertaald te worden naar concrete plannen. Wie wordt erbij betrokken en wie gaat wat doen?

De AVG stelt een aantal aanvullende eisen die veel tijd vragen om te regelen, zoals het bijhouden van alle verwerkingen in een register. Iedere organisatie verwerkt persoonsgegevens, of het nu om de eigen medewerkers gaat of om de contactgegevens van relaties en klanten. En dus gaat het ook om de gegevens van een sollicitant of een aanstaand bewoner van een woning.

Privacy bij een screening?

Wat zijn de privacyregels bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van een screening? Zoals eerder aangegeven zijn de algemene, juridische kaders voor een goede verwerking hetzelfde gebleven. Dus met welk doel verwerkt u gegevens? Wat is de grondslag, en hoe lang bewaart u de gegevens?

Wanneer een werkgever en werknemer met elkaar in zee willen, of een woningzoekende heeft eindelijk de geschikte woning gevonden, komt het moment dat bepaalde gegevens gecheckt moeten worden. De screening is een belangrijk onderdeel van het vervolg; zijn er geen onverwachte risico's voor de verhuurder, kredietverstrekker of werkgever?

Het doel van de verwerking van persoonsgegevens bij een screening is om te kunnen verifiëren of alle gegevens zoals overlegd ook daadwerkelijk kloppen. Bij een screening worden ook vaak aanvullende gegevens verwerkt, uit registers waar de persoon geen vat op heeft. Denk hierbij aan financiële gegevens. Vanwege een disbalans in de machtsverhouding tussen verantwoordelijke en de betrokkene is toestemming van de persoon nimmer de juiste grondslag bij een screening. De persoon heeft immers geen keuze. De enige juiste juridische grondslag voor de verwerking is het gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke. Daarbij dient de verantwoordelijke rekening te houden met het de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Hoe zwaar dient iemand gescreend te worden in het licht van de risico's die je probeert af te dekken, en zijn er geen andere middelen beschikbaar zodat de privacy van de betrokkene minder belast wordt? Eenmaal vastgelegd in een beleid dien je dit ook helder uit te leggen aan degene die gescreend gaat worden, zodat je voldoet aan je informatieplicht. Dit wordt onder andere afgedekt door het privacy statement.

*Waar liggen de uitdagingen in de vertaling hiervan naar de AVG?
En waar dient u te beginnen?*

Gap

Voldeed uw privacybeleid aan de eisen van de Wbp? Voor een screening wordt een ander doel nagestreefd en worden ook andere gegevens verwerkt dan tot op dat moment nodig was. Als u dit ook benoemd heeft in uw privacybeleid, dat bent u al een eind op weg. Immers, de basisregels bij een screening zijn hetzelfde gebleven onder de AVG. Op basis van een gap-analyse kunt u vaststellen waar de belangrijkste aanpassingen moeten plaatsvinden en welke stappen u dient te nemen.

Hieronder volgt een drietal tips die in ieder geval goed bekeken moeten worden bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van een screening na 25 mei 2018.

Tip 1 *Dataminimalisatie en Privacy by Design*

U mag niet méér gegevens verwerken dan nodig is voor het doel dat u nastreeft. Wanneer iemand komt solliciteren, of iemand oriënteert zich op de woningmarkt, is het nog veel te vroeg om gegevens te verzamelen die gericht kunnen zijn op een screening. Het verwerken van een identiteitsbewijs is bijvoorbeeld nog helemaal niet nodig. Ook is het doel van de verwerking op dat moment nog een andere. Veel organisatie verwerken teveel gegevens in een te vroeg stadium, en zijn daarmee straks in overtreding.

Wilt u het screeningsproces een goede plek geven in de gehele keten? Let er dan op dat u op het moment dat het relevant is, de juiste gegevens gaat verwerken op basis van de juiste grondslag en dat u de betrokkene goed informeert over deze verwerkingen.

Het verdient aanbeveling om het gehele proces waar de persoon doorheen gaat, van eerste aanmelding tot aan het tekenen van een overeenkomst, goed door te nemen. Welk doel wordt nastreefd, en welke grondslag is dan van toepassing? Welke gegevens zijn daarvoor nodig en wat wordt er gedaan met de gegevens nadat het doel van de verwerking is bereikt?

Nieuw in de AVG is dat 'privacy by design' een plek heeft gekregen. Privacy by design houdt in dat u al rekening houdt met de privacyeisen bij het ontwerpen van nieuwe processen. Worden er persoonsgegevens verwerkt, dan kunnen er in een vroeg stadium al eventuele risico's rondom de gegevensverwerking in kaart worden gebracht. Zodra dit onderdeel is van uw bedrijfsvoering en manier van werken is dataminimalisatie ook meteen afgedekt.

Tip 2 *Jip en Janneke*

U heeft een informatieplicht en u dient in heldere bewoordingen aan de betrokkene uit te leggen waarom u de gegevens verwerkt in een Privacy Statement. Dit betekent dat u in 'Jip en Janneke-taal' uitlegt op basis van welke grondslag u gegevens verwerkt, hoe u dat doet en wat u ermee doet nadat het doel waarvoor de verwerking geldt, is bereikt. Ook dient u de betrokkene op de hoogte te brengen van zijn/haar rechten en mogelijkheden en hoe deze kunnen worden uitgeoefend. Beschikt u over een Functionaris Gegevensbescherming (ook wel: Data Privacy Officer)? Dan dient dit er ook in te staan.

Het goed en volledig informeren van de betrokkene is belangrijk. Vanwege een verschil in machtsverhouding is de juiste grondslag voor de verwerking het gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke, en niet de toestemming van de betrokkene. Indien de verantwoordelijke zich met succes wil beroepen op het gerechtvaardigd belang, dan dienen de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit en tevens de informatieverschaffing uitstekend geborgd te zijn. Want alhoewel de toestemming van de persoon niet de grondslag is voor de verwerking, heeft de persoon wel het recht om niet gescreend te worden. Die afweging kan alleen maar gemaakt worden als hij/zij goed is geïnformeerd.

Het privacy statement is vaak het standaard document waarmee betrokkenen worden ingelicht, en kan vrij generiek zijn. De verwerking van gegevens in het kader van een screening, vraagt om heldere uitleg en de informatie hierover kan aanvullend worden verstrekt zodra dit van toepassing is. Het is immers een belangrijk momentopname.

Tip 3 Bijhouden van alle verwerkingen

U heeft onder de AVG een verantwoordingsplicht, wat praktisch gezien inhoudt dat u moet kunnen aantonen dat u aan de regels van de AVG voldoet. De AVG stelt een aantal maatregelen verplicht, waarvan het bijhouden van alle verwerkingen in een register er één is. Heeft uw organisatie meer dan 250 medewerkers? Dan bent u verplicht om een register van verwerkingsactiviteiten bij te houden. Heeft u minder dan 250 medewerkers dan geldt de verplichting alleen als u structureel persoonsgegevens verwerkt, als u gegevens verwerkt die een hoog risico inhouden voor de rechten en vrijheden van de betrokkene of als u bijzondere persoonsgegevens verwerkt, zoals strafrechtelijke gegevens. In de praktijk betekent dit vrijwel altijd dat u een register zult moeten bijhouden, aangezien vrijwel geen enkele organisatie alleen af en toe persoonsgegevens verwerkt.

De verwerkingen die gedaan worden in het kader van een screening dienen derhalve ook in het register te staan. Dit is ook logisch als gevolg van het juridisch correcte gebruik van de grondslag, het gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke. De verantwoordelijke moet immers rekening houden met de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Wilt u dit goed doen dan legt u dit vast in een beleid, en neemt u dit mee in de informatieplicht. Per definitie betekent dit dat de verwerkingen niet incidenteel of willekeurig zijn, en dus dienen deze verwerkingen in het register te staan.

De bewerker is verwerker geworden

Binnen het screeningsproces worden de relevante persoonsgegevens verwerkt via bepaalde systemen en gedeeld met specifieke bronnen om de verificatieslag goed te kunnen maken. Niet alleen moeten deze uitwisselingen goed worden bijgehouden, ook dient u in de samenwerking met bewerkers de kaders goed vast te leggen. Dat was bij de Wbp ook al het geval en werd dit vastgelegd in een 'bewerkerovereenkomst'. Het was de verantwoordelijke die de plicht had om dit op orde te hebben. Onder de AVG is dit een gedeelde verantwoordelijkheid geworden. De verantwoordelijke (onder de AVG 'verwerkingsverantwoordelijke') en de bewerker (onder de AVG 'verwerker') kunnen beiden worden aangesproken op het niet hebben afgesloten van een bewerkersovereenkomst (onder de AVG 'verwerkersovereenkomst').

De verwerkersovereenkomst dient bepalingen te bevatten die betrekking hebben op de rechten van betrokkenen, beveiligingsmaatregelen, datalekken, vertrouwelijkheid en eventuele audits.

Aangezien de verwerker over het algemeen structureel gegevens verwerkt, heeft ook de verwerker de verplichting om een register bij te houden. Alhoewel de verantwoordelijke aansprakelijk is richting de betrokkene, kan de verwerker wel degelijk aangesproken worden door de betrokkene. Ook is het mogelijk dat de AP een boete oplegt bij de verwerker indien deze in overtreding is met de AVG.

De screening is afgerond en nu?

U heeft de gegevens netjes verwerkt, en uw doel is bereikt. Er is een resultaat, meestal in de vorm van een rapport, of wellicht alleen een goedkeuring vanuit een andere afdeling. In de meeste gevallen is de screening positief verlopen en zal de persoon het contract tekenen en de baan of woning bemachtigen. Dat betekent dat er opnieuw bepaalde gegevens van de betrokkene verwerkt gaan worden, maar nu met een ander doel. Een aantal persoonsgegevens is wellicht niet nodig voor een volgende fase, en sommige juist weer wel.

Zo heeft de werkgever een wettelijke verplichting om de BSN te verwerken van de nieuwe medewerker. Het doel van verwerking is anders, zo ook de juridische grondslag en het BSN mag ook niet in een eerdere fase verwerkt worden.

Stel, de persoon komt niet in dienst, of de woning gaat niet door, wat dan? U mag de gegevens niet langer bewaren dan noodzakelijk voor het doel dat u nastreefde. Dus als het niet doorgaat, kunt u vrij snel overgaan tot verwijdering van de gegevens. Betreft het een sollicitant die alsnog niet in dienst treedt, dan heeft u waarschijnlijk al een bewaartermijn benoemd die betrekking heeft op het sollicitatieproces. Momenteel is dat vaak een jaar.

Het verdient aanbeveling om dit ook nog eens goed door te nemen. Indien er risicovolle gegevens worden verwerkt bij een screening, dan is het om voorgenoemde redenen beter om eerder over te gaan tot verwijdering.

Algemeen

In meer algemene zin heeft u, los van bovenstaande tips, nog enkele verantwoordelijkheden waar u aan dient te voldoen. Zo dient u datalekken vast te leggen en eventueel te melden aan de AP. Ook bent u wellicht verplicht om een Data Privacy Officer aan te stellen en dient u de nodige beveiligingsmaatregelen te treffen. De AVG vraagt veel aandacht, en het kan een stevige puzzel zijn om aan alle eisen te voldoen. Hopelijk helpen bovenstaande tips u om in ieder geval het screeningsproces goed op orde te brengen.

Meer weten? U kunt contact opnemen met Harm Voogt, CEO van Validata Group, via email: harmvoogt@validatagroup.com of op 020 5356898

'Mensen vormen het gezicht, het geweten en de toekomst van een organisatie. Daarom is het belangrijk te weten met wie u in zee gaat.'



Over de auteur:

Harm Voogt is CEO en (mede) oprichter van Validata Group, marktleider in het screenen van personen en bedrijven. Validata Group bedient de markt vanuit 3 labels: CV-OK, Wonen-OK en Vrijwilliger-OK.

Meer informatie over Validata Group is te vinden op:
www.validatagroup.com

Meer weten?

Als u meer wilt weten over het maken van beleid of de uitvoering van een screening, kunt u altijd contact opnemen.

Telefonisch op 020 5356898 of per mail naar:
harmvoogt@validatagroup.com