

White Paper

door: Harm Voogt *CEO Validata Group*

Screening & Privacy

3 belangrijke tips richting AVG



VALIDATA
GROUP 

Inleiding

Op 25 mei aanstaande wordt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) bekrachtigd, 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 goede zaak, maar er komt erg veel werk en expertise bij kijken. We zien nu dat bedrijven en overheden zich in allerlei bochten wringen om op tijd aan de gestelde eisen te kunnen voldoen.

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



Privacy bij een screening?

Wat zijn de privacyregels bij het verwerken van persoonsgegevens in het kader van een screening? Zoals eerder aangegeven blijven de algemene juridische kaders voor een goede verwerking hetzelfde. 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 het verwerken van de persoonsgegevens bij een screening is om te kunnen verifiëren of alle gegevens zoals overhandigd ook daadwerkelijk kloppen. Bij een screening worden ook vaak aanvullende gegevens verwerkt, uit registers waar de betrokkene geen vat op heeft. Denk hierbij aan financiële gegevens. Vanwege een disbalans in de machtsverhouding tussen verantwoordelijke en de betrokkene is toestemming van de betrokkene nimmer de juiste grondslag bij een screening. De betrokkene 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 u 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 dient u dit ook helder uit te leggen aan de betrokkene zodat u voldoet aan uw informatieplicht. Dit wordt onder andere afgedekt door het privacy statement.

*Waar liggen de uitdagingen in de vertaling hiervan naar de AVG?
En waar beginnen we?*

Gap

Voldoet uw huidige privacybeleid aan de eisen van de Wbp, en heeft de gegevensverwerking in het kader van een screening ook een plek gekregen? Dan bent u al een eind op weg. Immers, de basisregels bij een screening blijven bij de AVG hetzelfde. Op basis van een gap analyse kunt u vaststellen waar de belangrijkste aanpassingen moeten plaatsvinden en welke stappen u nog 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 richting 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 te veel 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 betrokkene doorheen gaat goed door te nemen, van eerste aanmelding tot aan het tekenen van een overeenkomst. 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 privacy-eisen bij het ontwerpen van nieuwe processen. Worden er persoonsgegevens verwerkt, dan kan in een vroeg stadium al eventuele risico's rondom de gegevensverwerking in kaart worden gebracht en kunt u ervoor zorgen dat vanaf het begin aan de AVG wordt voldaan. 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 dient in heldere bewoordingen, 'Jip en Janneke-taal', aan de betrokkene uit te leggen waarom u de gegevens verwerkt, op basis van welke grondslag u dat doet, hoe u dat doet en wat voor bewaartermijn u hanteert. Ook dient u de betrokkene op de hoogte te brengen van zijn/haar rechten en hoe deze kunnen worden uitgeoefend. Beschikt u over een Functionaris Gegevensbescherming (ook wel: Data Protection Officer)? Dan dient u dit ook aan te geven.

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 niet de grondslag is voor de verwerking, heeft de betrokkene wel het recht om niet gescreend te worden. Die afweging kan alleen maar gemaakt worden als de betrokkene 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. De informatie hierover kan aanvullend worden vrijgegeven 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 gevoelige gegevens verwerkt, zoals bijzondere persoonsgegevens of strafrechtelijke gegevens. In de praktijk betekent dit vrijwel altijd dat u een register zult moeten bijhouden, aangezien vrijwel geen enkele organisatie alleen sporadisch persoonsgegevens verwerkt.

De verwerkingen die gedaan worden in het kader van een screening dienen derhalve ook in het register te staan. Dit is een logisch gevolg van het juridisch correcte gebruik van de grondslag, namelijk 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 wordt verwerker

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 is nu ook al het geval en wordt vastgelegd in een 'bewerkerovereenkomst'. Het is momenteel de verantwoordelijke die de plicht heeft om dit op orde te hebben. Onder de AVG wordt dit een gedeelde verantwoordelijkheid. De verantwoordelijke (onder de AVG 'verwerkingsverantwoordelijke') en de bewerker (onder de AVG 'verwerker') kunnen beiden worden aangesproken op het niet hebben afgesloten van een bewerkerovereenkomst (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 van 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 betrokkene het contract tekenen en daarmee 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 het 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 betrokkene 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 meerdere 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 en bent u wellicht verplicht om een Data Protection Officer aan te stellen. Ook dient u de nodige beveiligingsmaatregelen te treffen. De AVG vraagt veel aandacht en het kan een stevige puzzel zijn om tijdig aan alle eisen te voldoen. Hopelijk helpen bovenstaande tips u om in ieder geval het screeningsproces goed op orde te hebben.

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