



# Tour d'horizon; arbeidsrecht anno 2017

Dr. mr. Steven F.H. Jellinghaus

- Privacy
- Ontslag op staande voet: doen of niet doen?
- Exit prepack?
- herplaatsingsplicht



# Niet behandelen

- **Wet Dba**
- **Normalisering**
- **Wwz ontwikkelingen**
- **Transitievergoeding bij langdurige ziekte**
- **Uitzendarbeid**
- **Minimumloon: stukloon / afschaffen  
jeugdloon/meerwerk**



# Privacy

- 25 mei 2018: Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)
- Wanneer is de AVG van toepassing?

*“gehele 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 1 lid 1 AVG)*

- Voorbeelden persoonsgegevens in de arbeidsrelatie
  - Naam
  - Geboortedatum
  - Salaris/benefits
  - Beelden beveiligingscamera's
  - Foto op een badge
  - Ziekteverzuim



# Aandachtspunten verwerking

Waar moet je als werkgever rekening mee houden als je persoonsgegevens verwerkt?

→ Basisbeginselen (artikel 5 AVG)

- Rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie
- Doelbinding
- Minimale verwerking
- Juistheid
- Opslagbeperking
- Integriteit en vertrouwelijkheid

→ Er moet een grondslag zijn (artikel 6 AVG)

- Voorbeelden in het kader van de arbeidsrelatie



# Nieuw: functionaris voor gegevensbescherming

- Nu: mogelijkheid
- AVG: mogelijkheid, maar onder omstandigheden verplicht!

## Checklist:

- Is er een verplichting om een F-G aan te stellen?
- Wie wordt deze F-G?
  - Profiel
  - Eisen
  - Positie in de organisatie?
- Welke taken worden toebedeeld aan de F-G?



# Nieuw: meer rechten betrokkenen

Waar heeft een betrokkene (de werknemer) recht op?

- Inzage
- Rectificatie
- Wissen van gegevens
- Beperking van de verwerking
- Overdraagbaarheid van gegevens
- Bezwaar
- Geen onderwerping aan geautomatiseerde individuele besluitvorming (bijvoorbeeld profilering)

Rechten kunnen worden beperkt (nationale/openbare veiligheid, strafrechtelijke vervolging enz.)

! Aandachtspunt werkgever: kennisgevingsplicht



# Meldplicht datalekken

- Sinds 1 januari 2016: meldplicht ernstige datalekken (= toegang tot of vernietiging, wijziging of vrijkomen van persoonsgegevens bij een organisatie, zonder dat dit de bedoeling is van de organisatie)
  - Voorbeelden: kwijtgeraakte USB stick, gestolen laptop
  - Tussenstand december 2016: 5500 meldingen, tientallen onderzoeken, 100 waarschuwingen
  - Eerste kwartaal 2017: 2317 meldingen
  - Probleemsectoren: gezondheid en welzijn en openbaar bestuur
  - Meest gelekte gegevens: NAW, geboortedatum, adres
  
- Wanneer melden? Checklist:
  1. Inbreuk op beveiliging?
  2. Persoonsgegevens verloren?
  3. Niet redelijkerwijs uit te sluiten dat persoonsgegevens onrechtmatig zijn verwerkt (denk aan beveiliging)?
  4. Aanzienlijke kans op ernstige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens?
  
- Aan wie melden?
  - Zonder redelijke vertraging, bij voorkeur binnen 72 uur aan de AP
  - Indien de inbreuk een hoog risico inhoudt voor rechten en vrijheden van een natuurlijk persoon, onverwijld melden aan betrokkene

# Stappenplan

1

- Bewustwording

2

Inventarisatie verwerkingen in de organisatie (verwerkingsregister: soms verplicht!)  
→ Aandachtspunt: worden er ook bijzondere persoonsgegevens verwerkt?

3

Risicoanalyse (al dan niet in de vorm van een Data Protection Impact Assessment) wenselijk of vereist?  
→ Aandachtspunt: beveiliging (technisch en organisatorisch)

4

- Functionaris voor gegevensbescherming vereist of wenselijk?

5

- Verwerkersovereenkomsten afsluiten/checken?

6

- Procedure Meldplicht Datalekken inrichten

7

- In kaart brengen rechten betrokkenen en inrichten processen om hieraan te voldoen



# Ontslag op staande voet: doen of niet doen?



# Nodig:

- **dringende reden**
- **onverwijld gegeven**



# En dan?

- **Werknemer gaat procederen**
- **Praktisch: geregeld**



# Exit prepack?

- **Wat is een prepack?**
- **Wat is een 'overgang van onderneming'?**
- **Wat zegt het Europees Hof?**
- **Toekomst van de doorstart?**



# Herplaatsingsplicht

## Herplaatsingsplicht:

de werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt (art. 7:669 BW)

## Passende functie:

een functie die aansluit bij de opleiding, ervaring en capaciteiten van een werknemer (of waarvoor hij binnen een redelijke termijn met behulp van scholing geschikt zal kunnen zijn)

## Redelijke termijn:

gelijk aan opzegtermijn werkgever



# Herplaatsing over de ondernemingsgrenzen heen

## **Bij de beoordeling betrekken arbeidsplaatsen:**

- Waarvoor een vacature bestaat
- Waarvoor binnen de redelijke termijn een vacature zal ontstaan
- Waarop werknemers op basis van een tijdelijke aovk werken die binnen redelijke termijn eindigt
- Waarop uitzendkrachten, oproepkrachten, payrollwerknemers, AOW-gerechtigden of schijnzelfstandigen

Van alle ondernemingen in de groep  
Ook buiten Nederland