

Whitepaper Verwerking persoonsgegevens met boordcomputer of blackbox

Het verwerken van persoonsgegevens is binnen de kaders van privacywetgeving toegestaan. Met deze whitepaper heb je handvatten om te checken of het verwerken van jouw persoonsgegevens met gebruikmaking van de boordcomputer of black box voldoet aan de regelgeving.

Rechtsgronden

De privacyregelgeving kent verschillende gronden voor het verwerken van persoonsgegevens. In deze paragraaf lichten we er drie toe waar je bij de uitvoering van je werk mee te maken kan krijgen.

Wettelijke verplichting

Bij gebruik van de digitale tachograaf worden persoonsgegevens verwerkt. Deze verwerking vindt plaats op grond van een wettelijke verplichting. Jouw werkgever of jijzelf kunnen hier van alles van vinden, maar dat doet niets af aan de verplichting om je rij- en rusttijden door dit apparaat te laten registreren. Je kan hiertegen geen bezwaar maken.

Gerechtvaardigd belang

Het verwerken van persoonsgegevens met de boordcomputer of blackbox kan plaatsvinden op grond van een gerechtvaardigd belang van je werkgever waarvoor jouw privacybelangen moeten wijken. Dat gerechtvaardigd belang krijgt je werkgever niet zomaar cadeau. Je werkgever moet aan een aantal voorwaarden voldoen en het gerechtvaardigde belang in begrijpelijke taal voor jou beschrijven. Hierin moeten aan de orde komen:

- Het doel van de verwerking. Het doel moet redelijk zijn en samenhangen met je werkzaamheden die uit je arbeidsovereenkomst voortvloeien.
- Het middel. Om het doel te bereiken zal je werkgever meestal een (technisch)hulpmiddel willen gaan gebruiken. Bij zijn keuze moet hij ten aanzien van de privacyregels rekening houden met twee voorwaarden:
 - Het middel moet proportioneel zijn in verhouding tot het te bereiken doel.

Bijvoorbeeld: Als het doel een adequate planning is, dan volstaat waarschijnlijk een boordcomputer. Dan is een blackbox die je hele rit en rijstijl opslaat en verwerkt een te zwaar middel (dit noemen ze de proportionaliteitseis).

- Het minst ingrijpend middel moet worden toegepast. Als het doel ook met een, voor jouw privacy, minder ingrijpend middel te bereiken is, dan moet dat minder ingrijpende middel toegepast worden.

Bijvoorbeeld: Het doel is het reduceren van ongevallen. Je werkgever zal dan eerst moeten analyseren wat daarvan in het algemeen de oorzaak is. Als dat bijvoorbeeld de

werkdruk is waardoor jij meer risico's neemt, dan zal hij de planning moeten verbeteren. (bronaanpak). Als er geen sprake is van te hoge werkdruk, maar je rijstijl laat te wensen over, dan kan coaching door een mentorchauffeur een minder ingrijpend middel zijn dan coaching met gebruikmaking van een blackbox (dit wordt de subsidiariteitseis genoemd).

- Het middel moet ook voor je werkgever redelijk zijn. Als je in een klein bedrijf werkt, dan kan het aanstellen van een mentorchauffeur op een kleine groep chauffeurs een onredelijke investering zijn.

Toestemming

Soms denken werkgevers er gemakkelijk vanaf te komen door te werken met toestemming van de medewerker. In een arbeidsrechtelijke relatie is het werken met toestemming echter een ongeldige rechtsgrond omdat deze toestemming niet vrijelijk kan worden gegeven. Heb je ooit toestemming gegeven, dan is deze op ieder moment ook weer in te trekken.

Doelbinding

Als je werkgever een gerechtvaardigd belang heeft voor het verwerken van je persoonsgegevens met de boordcomputer of de blackbox, dan mag hij deze gegevens alleen gebruiken voor het doel waarop zijn gerechtvaardigd belang is gebaseerd.

Bijvoorbeeld: Het gerechtvaardigd belang van de boordcomputer is een adequate planning en verloning. Jouw persoonsgegevens die met de boordcomputer worden verzameld, mogen dan niet gebruikt worden voor coaching of je jaarlijkse beoordeling. Soms is het toegestaan om de verzamelde persoonsgegevens voor een ander doel te gebruiken. Dit nevendoeel moet dan erg nauw samenhangen met het oorspronkelijke doel.

Gegevensminimalisatie

Het verwerken van persoonsgegevens moet beperkt blijven tot de meest noodzakelijke. Er mogen niet meer persoonsgegevens worden verwerkt dan nodig zijn om het doel te bereiken.

Bijvoorbeeld: Het doel van de verwerking is adequate planning en verloning. Dan mogen alleen die gegevens verwerkt worden die daarvoor noodzakelijke zijn: voertuignummer, GPS locatiebepaling, tijdregistratie, naam en/of personeelsnummer etc. Gegevens over snelheid, remvertraging of dashcambeelden zijn daarvoor niet relevant en mogen dan dus niet worden verwerkt.

Recht van verzet en beperking en inzage

Bezwaar

Als je het niet eens bent met de afweging dat jouw privacybelangen moeten wijken voor het gerechtvaardigd belang van je werkgever, dan kan je daartegen bezwaar maken. Je werkgever moet dan verdere verwerking tot een (noodzakelijk)minimum beperken. Hij mag de inmiddels

opgeslagen (verwerkte) persoonsgegevens niet wissen. Hij moet eerst nogmaals onderzoeken en motiveren waarom zijn gerechtvaardigde belang zwaarder weegt dan jouw individuele belangen, voordat hij verder kan met de verwerking op grond van zijn gerechtvaardigd belang.

Beperken van de verwerking

Je hebt ook het recht om het verwerken van je persoonsgegevens te laten beperken. Dit kan nodig zijn als je bijvoorbeeld deze gegevens nodig hebt voor een rechtsvordering of bewijsvoering. Je werkgever mag de gegevens dan niet wissen.

Inzage

Je hebt het recht op inzage van de persoonsgegevens die door je werkgever worden verwerkt. Je werkgever moet je hiervoor faciliteren. Je hebt ook het recht op een (digitale)kopie van je verwerkte persoonsgegevens. Bij herhaling van dit verzoek mag hij daarvoor wel reële verwerkingskosten bij je in rekening brengen.

Behoorlijkheid en transparantie

Het verwerken van je persoonsgegevens moet op een behoorlijke en transparante manier gebeuren. Je werkgever moet je in begrijpelijk taal informeren over onder andere je recht op correctie van foutieve gegevens, het recht van beperking van de verwerking, waar en hoelang de gegevens worden bewaard en op welke wijze je deze kan inzien. De verwerking moet minimaal en correct zijn. Hij moet vertrouwelijk en integer met je gegevens omgaan.

Juridische consequenties

Het verwerken van je persoonsgegevens kan juridische gevolgen hebben. Als je werkgever (bij toeval) strafbare feiten of misdragingen constateert, mag hij de gegevens, nadat hij jou hierover heeft geïnformeerd, overdragen aan bevoegde instanties. Je kan hiertegen eventueel in verzet gaan als je meent dat je individuele privacybelangen zwaarder wegen dan dit nieuwe gerechtvaardigd belang van je werkgever.

De politie of justitie kan, met een machtiging hiertoe van de Rechter Commissaris, in het kader van onderzoek of bewijsvoering, je gegevens opvragen bij je werkgever. Je werkgever moet dan op grond van een wettelijke verplichting hieraan meewerken. Je kan je hier niet tegen verzetten.

Als jij de gegevens nodig hebt voor een rechtsvordering (bijvoorbeeld loonbetaling) of als bewijs (in verband met bijvoorbeeld een ongeval) dan kan jij je werkgever gemotiveerd opdragen de verwerking te beperken. Hij mag de gegevens die jij nodig hebt dan niet wissen. Verdere verwerking mag pas weer nadat jij daar toestemming voor hebt gegeven.

Geschillen

Kom je er met je werkgever niet uit, dan kan je een melding doen van het (mogelijk) onrechtmatig verwerken van je persoonsgegevens.

Functionaris Gegevensbescherming

Grotere bedrijven die als kernactiviteit óf om de kernactiviteit te kunnen uitvoeren, veel persoonsgegevens verwerken, moeten vanaf 25 mei 2018 een Functionaris Gegevensbescherming (FG) (of Data Protection Officer (DPO)) hebben aangesteld. Deze functionaris is binnen het bedrijf de aangewezen persoon die moet toezien op rechtmatige verwerking van jouw persoonsgegevens.

Autoriteit Persoonsgegevens

Als in je bedrijf geen FG is aangesteld kan je, als je er met je werkgever niet uitkomt, het (mogelijk) onrechtmatig verwerken van je persoonsgegevens melden bij de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). De AP is hiervoor de nationale toezichthouder. De AP kan naar aanleiding van je melding onderzoek doen en eventueel conclusies trekken waar je werkgever dan gevolg aan hoort te geven.