



about  
payrolling

# Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

---

**Wat betekent deze voor onze samenwerking?**

# Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

---

## **Wat betekent deze voor onze samenwerking? Een vraag en antwoord.**

Vanaf 25 mei 2018 moeten overheden, bedrijfsleven en verenigingen voldoen aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Iedere organisatie is zelf verantwoordelijk voor het tijdig voldoen aan de AVG. Door de AVG krijgen mensen meer privacyrechten. Organisaties moeten hun systemen, processen en interne organisatie op deze (nieuwe) rechten inrichten. Zo ook backoffice dienstverleners, payrollbureaus en hun klanten zoals bijvoorbeeld intermediairs.

In dit document staan de belangrijkste vragen met hun antwoorden over de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Indien u klikt op een vraag aan het begin van een hoofdstuk dan komt u vanzelf bij het antwoord elders in dat hoofdstuk uit. Zo kunt u gericht die informatie vinden die u zoekt en waaraan u behoefte heeft.



# Belangrijke vragen

<b>Over de AVG</b>	<b>3</b>
<b>Over onze samenwerking en de AVG</b>	<b>6</b>
<b>Over werkprocessen en de AVG</b>	<b>13</b>
<i>Het identiteitsbewijs</i>	14
<i>Het BurgerServiceNummer (BSN)</i>	16
<i>De arbeidsovereenkomst</i>	17
<i>De loonstrook</i>	18
<i>Het loonbeslag</i>	19
<i>Ziekteverzuim en gezondheid</i>	19
<b>Over het recruitment proces en de AVG</b>	<b>22</b>
<b>Hulp nodig bij het verwerken van de AVG in uw organisatie?</b>	<b>28</b>



# Over de AVG

---

▪ Wat is dat, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)? . . . . .	3
▪ Waarom de AVG? . . . . .	3
▪ Wat houdt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in? . . . . .	4
▪ Wat doet de AVG? . . . . .	4
▪ Wat zijn de belangrijke uitgangspunten van deze AVG? . . . . .	4
▪ Voor wie geldt de AVG? . . . . .	4
▪ Waar geldt de AVG? . . . . .	4
▪ Wat is de internationale naam voor AVG? . . . . .	5
▪ Wanneer is de AVG van toepassing? . . . . .	5
▪ Wat betekent de AVG voor u? . . . . .	5
▪ Wanneer krijg ik met de AVG te maken? . . . . .	5

---

## Wat is dat, de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)?

---

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is een privacywet die geldt in de hele Europese Unie (EU). Dankzij de AVG is de bescherming van persoonsgegevens in alle landen van de EU op dezelfde manier geregeld en gelden in elke lidstaat dezelfde regels. Deze nieuwe Europese privacywet is vanaf 25 mei 2018 van toepassing.

## Waarom de AVG?

---

De Europese Unie wil inwoners beter beschermen tegen de macht van dataverzamelaars en het misbruiken van data. Dus komt er een nieuwe wet: de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Nu hebben de lidstaten nog hun eigen nationale wetten, gebaseerd op de Europese privacyrichtlijn uit 1995. Deze is verouderd, mede door de komst van internet, social media en The Internet of Things.



## **Wat houdt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) in?**

---

Met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) wil de Europese Unie inwoners beter beschermen tegen de macht van dataverzamelaars en het misbruiken van data. In de wet gaat het begrip 'persoonsgegevens' niet meer alleen over een combinatie van naam, adres of telefoonnummer, maar ook over computergegevens zoals IP-adressen en cookies en personeelsgegevens zoals BSN-nummers en personeelsdossiers van medewerkers.

## **Wat doet de AVG?**

---

Privacyrechten worden met de AVG versterkt en uitgebreid. Individuen en organisaties krijgen door de AVG meer mogelijkheden voor zichzelf op te komen als het gaat om de verwerking van hun gegevens. Zij krijgen meer zeggenschap over hun gegevens en wat bedrijven daar mee doen. Zij kunnen bijvoorbeeld inzage vragen in opgeslagen data of de verleende toestemming intrekken.

## **Wat zijn de belangrijke uitgangspunten van deze AVG?**

---

Bij het schrijven van de AVG door de wetgever zijn de volgende zaken als belangrijke uitgangspunten gehanteerd:

- Versterking en uitbreiding van privacy-rechten individuen en klanten;
- Meer verantwoordelijkheden m.b.t. het respecteren van privacy voor organisaties;
- Dezelfde – uniforme – bevoegdheden voor Europese privacy toezichthouders. In Nederland is dat de Autoriteit Persoonsgegevens (AP).

## **Voor wie geldt de AVG?**

---

De Europese wet geldt voor alle bedrijven en organisaties die persoonsgegevens vastleggen van klanten, personeel of andere personen uit de EU. Vrijwel alle ondernemers krijgen ermee te maken, van zzp'ers tot en met multinationals. De wet geldt ook voor scholen, zorginstanties, verenigingen en stichtingen.

## **Waar geldt de AVG?**

---

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) is een privacywet die geldt in de hele Europese Unie (EU). Dankzij de AVG is de bescherming van persoonsgegevens in alle landen van de EU op dezelfde manier geregeld en gelden in elke lidstaat dezelfde regels.





## **Wat is de internationale naam voor AVG?**

---

Deze verordening is internationaal ook wel bekend onder de naam: General Data Protection Regulation (GDPR).

## **Wanneer is de AVG van toepassing?**

---

De AVG is van toepassing wanneer er sprake is van verwerking van persoonsgegevens en geldt voor alle organisaties die actief zijn in de EU. Volgens de AVG moeten persoonsgegevens op een rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze worden verwerkt.

## **Wat betekent de AVG voor u?**

---

De AVG dwingt organisaties tot meer actie en maatregelen. U heeft verantwoordingsplicht en moet kunnen aantonen dat u zich aan de wet houdt. Met documenten moet u kunnen aantonen dat u de juiste organisatorische en technische maatregelen heeft genomen om aan de AVG te voldoen. En u moet kunnen bewijzen dat u geldige toestemming heeft gekregen voor het verwerken van persoonsgegevens. Maakt u gebruik van de diensten van een verwerker, dan moet een en ander worden vastgelegd in een verwerkersovereenkomst.

## **Wanneer krijg ik met de AVG te maken?**

---

U krijgt al met de AVG te maken onder andere door het versturen van een offerte, factuur of (digitale) nieuwsbrief. Of het bijhouden van afspraken met klanten, contactgegevens van klanten (zoals adres, e-mailadres of telefoonnummers) of personeelsinformatie.



# Over onze samenwerking en de AVG

▪ Waarom is de AVG van invloed op onze samenwerking? . . . . .	7
▪ Op wie is de AVG in onze samenwerking van toepassing? . . . . .	7
▪ Wat is mijn eigen verantwoordelijkheid? . . . . .	7
▪ Wat valt onder verantwoordelijkheid van About Payrolling? . . . . .	7
▪ About Payrolling is toch onze verwerker van persoonsgegevens? . . . . .	7
▪ Wat is een verwerker? . . . . .	8
▪ Wat is verwerking? . . . . .	8
▪ Waarom gaan we geen verwerkingsovereenkomst aan? . . . . .	8
▪ Waarom een samenwerkingsovereenkomst maar geen verwerkingsovereenkomst? . . . . .	8
▪ Met wie sluit men dan wel verwerkersovereenkomsten af? . . . . .	8
▪ Wat wordt bedoeld met persoonsgegevens? . . . . .	9
▪ En wat wordt dan bedoeld met bijzondere persoonsgegevens? . . . . .	9
▪ Wanneer heb ik toestemming van een organisatie / individu om zijn / haar gegevens te verwerken? . . . . .	9
▪ Wat is gegevensinbreuk? . . . . .	9
▪ Wanneer mag je gegevens verwerken? . . . . .	9
▪ Mogen alle persoonsgegevens worden verwerkt? . . . . .	10
▪ Aan welke eisen moet de verwerking van persoonsgegevens voldoen? . . . . .	10
▪ Welke verplichtingen heeft een verantwoordelijke voor de verwerking van gegevens? . . . . .	10
▪ Heeft About Payrolling een verwerkingsregister aangelegd? . . . . .	10
▪ Heeft About Payrolling een procedure inzake datalekken? . . . . .	10
▪ Heeft About Payrolling een Functionaris Gegevensbescherming? . . . . .	11
▪ Wat doet About Payrolling om haar medewerkers bewust te maken van de nieuwe privacyregels? . . . . .	11
▪ Wat doet About Payrolling om intermediairs en inleners bewust te maken van de nieuwe privacyregels? . . . . .	11
▪ Worden er processen aangepast? . . . . .	11
▪ Niet de intermediair en/of inlener geeft de gegevens van een medewerker door aan About Payrolling, maar deze geeft de medewerker zelf door. Hoe gaat dat? . . . . .	11
▪ Bedenkt en doet About Payrolling het invoeren van de AVG helemaal zelf? . . . . .	12
▪ Welke maatregelen moet een intermediair ten aanzien van het recruitmentproces treffen? . . . . .	12



## Waarom is de AVG van invloed op onze samenwerking?

---

Als klant verwerkt u gegevens van personen. Bijvoorbeeld indien zij vragen via de website aan uw organisatie hebben gesteld, bij u hebben gesolliciteerd en/of doordat u zelf kandidaten heeft benaderd. About Payrolling verwerkt op haar beurt gegevens van personen die op uw verzoek bij haar op de loonlijst komen te staan of al staan.

## Op wie is de AVG in onze samenwerking van toepassing?

---

Voor een intermediair en inlener zijn dat onder andere de kandidaten die benaderd worden voor werk of zelf solliciteren en voor About Payrolling zijn dat de kandidaten die daadwerkelijk in dienst treden. Zowel intermediair, inlener als About Payrolling zijn – ieder voor een deel in het dienstverleningsproces – verantwoordelijk voor de verwerking van gegevens.

## Wat is mijn eigen verantwoordelijkheid?

---

Het overeenkomstig de AVG behandelen van gegevens van personen die bijvoorbeeld vragen aan uw organisatie hebben gesteld, bij u hebben gesolliciteerd en/of kandidaten die u zelf heeft benaderd, is en blijft uw eigen verantwoordelijkheid. Waarschijnlijk heeft u uw bedrijfsvoering al (bijna) ingericht conform de eisen van de AVG en voldoen uw – indien van toepassing – uw leveranciers hier aan.

## Wat valt onder verantwoordelijkheid van About Payrolling?

---

Daar waar medewerkers op uw verzoek en in het kader van de samenwerkingsovereenkomst in dienst treden en/of in dienst zijn van About Payrolling & Services b.v. en/of gelieerde entiteiten, raakt de AVG onze samenwerking met u. Binnen deze samenwerking zal About zorg en verantwoordelijkheid dragen voor de correcte en volledige uitvoering van de AVG.

## About Payrolling is toch onze verwerker van persoonsgegevens?

---

Nee, formeel niet. About Payrolling heeft een rechtstreekse relatie met medewerkers (en dus zijn / haar gegevens) en is dus niet uw verwerker.





## **Wat is een verwerker?**

---

Een verwerker is een persoon of organisatie aan wie de verantwoordelijke de gegevensverwerking heeft uitbesteedt. About Payrolling verwerkt de persoonsgegevens in een backofficesoftware-pakket, die in deze relatie dus de verwerker is. Intermediairs maken in veel gevallen gebruik van recruitment software voor het verwerken van gegevens van kandidaten. De aanbieders van deze software zijn dus de verwerkers.

## **Wat is verwerking?**

---

Verwerking houdt in alle handelingen die een organisatie kan uitvoeren met persoonsgegevens, van verzamelen tot vernietigen.

## **Waarom gaan we geen verwerkingsovereenkomst aan?**

---

Omdat About Payrolling een rechtstreekse relatie met medewerkers (en dus zijn / haar gegevens) heeft, is een verwerkingsovereenkomst met u niet op zijn plaats. Wel ontvangt u een samenwerkingsovereenkomst van About waarin afspraken over privacybescherming en omgaan met persoonsgegevens zijn vastgelegd.

## **Waarom een samenwerkingsovereenkomst maar geen verwerkingsovereenkomst?**

---

In onze samenwerking ontstaat geen relatie tussen verwerker en de voor de verwerking verantwoordelijke. About verzamelt persoonsgegevens in rechte contact met de betrokkene: de medewerker. Het aangaan van verwerkingsovereenkomsten tussen About en haar intermediairs en inleners is dus niet op zijn plaats. Omdat About wel afspraken met u moet vastleggen over privacybescherming, zal About met haar huidige en nieuwe klanten (intermediairs en inleners) samenwerkingsovereenkomsten aangaan. Dit gebeurt voor 25 mei 2018.

## **Met wie sluit men dan wel verwerkersovereenkomsten af?**

---

About Payrolling zal met alle verwerkers waar zij mee samenwerkt een verwerkersovereenkomst afsluiten. Uiteraard dienen intermediairs dit ook te doen met de verwerkers waar zij mee samen werken, denk hierbij aan bijvoorbeeld leveranciers van recruitment software en/of planningspakketten.



## **Wat wordt bedoeld met persoonsgegevens?**

---

Een persoonsgegeven is elk gegeven over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke personen. Denk hierbij aan naam, adresgegevens, telefoonnummer(s), emailadressen etc.

## **En wat wordt dan bedoeld met bijzondere persoonsgegevens?**

---

Bijzondere persoonsgegevens zijn gegevens die alleen gebruikt mogen als er een wettelijke grondslag is. Denk hierbij aan ras, gezondheid, strafrechtelijk verleden, seksuele voorkeur etc.

Ook het BurgerServiceNummer is een bijzonder persoonsgegeven, niet voor de AVG maar wel volgens nationale richtlijnen.

## **Wanneer heb ik toestemming van een organisatie / individu om zijn / haar gegevens te verwerken?**

---

Indien de betrokkene door middel van een verklaring of ondubbelzinnige actieve handeling verwerking van zijn persoonsgegevens aanvaardt.

## **Wat is gegevensinbreuk?**

---

Een inbreuk op de beveiliging die per ongeluk of op onrechtmatige wijze leidt tot de vernietiging, verlies, de wijziging of de ongeoorloofde toegang tot doorgezonden, opgeslagen of anderszins verwerkte persoonsgegevens noemt men gegevens inbreuk.

## **Wanneer mag je gegevens verwerken?**

---

Je mag gegevens verwerken indien er sprake is van een zogenaamde verwerkingsgrondslag. Dit kan alleen:

- op basis van toestemming betrokkene of
- indien de verwerking noodzakelijk is om een overeenkomst met betrokkene uit te voeren of
- om te kunnen voldoen aan een wettelijke verplichting of
- om een vitaal belang te beschermen of;
- om een publieke taak (overheid) uit te kunnen voeren of
- indien er sprake is van gerechtvaardigd belang.



## Mogen alle persoonsgegevens worden verwerkt?

---

Nee, het verwerken van bijzondere persoonsgegevens zoals bijvoorbeeld ras, gezondheid, strafrechtelijk verleden, seksuele voorkeur, BurgerServiceNummeis, enz. is in beginsel verboden. Dit mag alleen als er sprake is van een wettelijke grondslag.



## Aan welke eisen moet de verwerking van persoonsgegevens voldoen?

---

Gegevens mogen slechts verwerkt worden voor uitdrukkelijk omschreven doeleinden, mogen er nooit meer gegevens verwerkt worden dan noodzakelijk voor dat doel en moeten de gegevens juist zijn. Ook mogen de persoonsgegevens niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is, en waar mogelijk, in een vorm van de betrokkene zo min en zo kort mogelijk worden geïdentificeerd. En vanzelfsprekend moeten de gegevens passend beveiligd worden.

## Welke verplichtingen heeft een verantwoordelijke voor de verwerking van gegevens?

---

Uit de AVG vloeien voor de verantwoordelijke voor de verwerking een aantal verplichtingen voort:

- het aanleggen van een register van verwerkingsactiviteiten;
- het op schrift stellen van privacy-beleid en verwerkingsdoeleinden;
- het maken van (striktere) afspraken met verwerkers;
- het nemen van technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen;
- het toepassen van encryptie en pseudonimisering (beveiligingsmaatregel) van persoonsgegevens;
- het informeren van betrokkenen, onder andere over de verwerkingsdoeleinden en hun rechten op een bondige en begrijpelijke wijze.

## Heeft About Payrolling een verwerkingsregister aangelegd?

---

Ja, conform de vereisten van de AVG zal About Payrolling alle verwerkingsactiviteiten registreren en documenteren.



## Heeft About Payrolling een procedure inzake datalekken?

---

Zeker. About Payrolling heeft een intern protocol voor datalekken welke aangescherpt is in lijn met de AVG. Indien er een data lek is geconstateerd of het vermoeden daartoe bestaat worden betrokkenen en relevante instanties hierover geïnformeerd.



## **Heeft About Payrolling een privacy verantwoordelijke zoals een Functionaris Gegevensbescherming aangesteld?**

Ja, een interne medewerker van About Payrolling is aangesteld als Privacy Coördinator en draagt zorg voor de toepassing en naleving van de AVG.



## **Wat doet About Payrolling om haar medewerkers bewust te maken van de nieuwe privacyregels?**

About Payrolling zal haar medewerkers doorlopend opleiden en bewustmaken van haar gedrag ten aanzien van privacy. About Payrolling zorgt er steeds voor dat alle relevante medewerkers op de hoogte zijn van de nieuwe privacyregels.

## **Wat doet About Payrolling om intermediairs en inleners bewust te maken van de nieuwe privacyregels?**

In beginsel is dit de verantwoordelijkheid van de intermediair of inlener zelf. Daar waar het onze samenwerking betreft ziet About Payrolling het voorlichten en bewustmaken van intermediairs en inleners als belangrijk onderdeel van haar dienstverlening. Dit Vraag en antwoord, toekomstige (nieuws)brieven, formulieren en andere instrumenten zullen helpen intermediairs en inleners bewuster te laten worden ten aanzien van de nieuwe privacyregels.

## **Worden er processen aangepast?**

Zeker. About Payrolling zal bestaande processen aan moeten passen en nieuwe processen moeten introduceren inzake privacy beleid. Veelal ongemerkt zullen klanten en medewerkers hierin worden meegenomen. Alleen door processen aan te passen of te herzien kan zij voldoen aan de AVG.



## **Niet de intermediair en/of inlener geeft de gegevens van een medewerker door aan About Payrolling, maar deze geeft de medewerker zelf door. Hoe gaat dat?**

About Payrolling gaat voor al haar (toekomstige) medewerkers werken met een inschrijfportal voor het verwerken van (bijzondere) persoonsgegevens. In dit portal kan de medewerkers ook toestemming geven om bepaalde informatie zoals arbeidsovereenkomsten en loonstroken te delen met de intermediair of inlener.

Medewerkers die het inschrijfportal niet gebruiken, kunnen een formulier waarmee zij toestemming kunnen geven voor het delen van hun persoonsgegevens met de intermediair of inlener aanvragen door een e-mail te sturen naar [admin@payrolling.nl](mailto:admin@payrolling.nl).



## **Bedenkt en doet About Payrolling het invoeren van de AVG helemaal zelf?**

---

Nee, daar is de AVG te complex en te specialistisch voor. About krijgt ondersteuning van Priviteers. Priviteers is een organisatie die zich gespecialiseerd heeft in het bieden van ondersteuning bij de implementatie van de AVG. ER zijn in totaal 122 maatregelen benoemd die, indien van toepassing, door About doorgevoerd moeten zijn om te voldoen aan de AVG.



## **Welke maatregelen moet een intermediair ten aanzien van het recruitmentproces treffen?**

---

Indien u als intermediair wilt beoordelen welke maatregelen u moet treffen ten aanzien van uw recruitmentproces, dan kunt u op [www.privit8.nl](http://www.privit8.nl) kosteloos een Privit8 account aanmaken. Hiermee krijgt u inzicht in een volledige versie van een raamwerk en toegang tot relevante data en informatie. Die service bieden wij u als onze samenwerkingspartner.



# Over werkprocessen en de AVG

<b>Het identiteitsbewijs</b> . . . . .	<b>14</b>
▪ Valt een kopie identiteitsbewijs (ID) onder de AVG? . . . . .	14
▪ Mag About Payrolling het kopie ID verwerken? . . . . .	15
▪ Mag een intermediair een kopie ID verwerken? . . . . .	15
▪ Mag een intermediair een kopie ID verwerken indien zij zelf haar debiteurenadministratie doet? . . . . .	15
▪ Mag een intermediair een kopie ID verwerken indien een <u>ander</u> haar debiteurenadministratie doet? . . . . .	15
▪ Mag een inlener het kopie ID verwerken? . . . . .	16
▪ Mag About Payrolling het kopie ID van de werknemer verstrekken aan inleners? . . . . .	16
<b>Het BurgerServiceNummer (BSN)</b> . . . . .	<b>16</b>
▪ Is het BurgerServiceNummer (BSN) een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG? . . . . .	16
▪ Mag About Payrolling het BSN verwerken? . . . . .	16
▪ Mag About Payrolling het BSN van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs? . . . . .	17
▪ Mag een intermediair zelf de werknemer vragen om zijn BSN? . . . . .	17
<b>De arbeidsovereenkomst</b> . . . . .	<b>17</b>
▪ Valt de arbeidsovereenkomst onder regels ten aanzien van bijzondere persoonsgegeven onder de AVG? . . . . .	17
▪ Mag About Payrolling de arbeidsovereenkomst verwerken? . . . . .	17
▪ Mag About Payrolling de arbeidsovereenkomst van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs? . . . . .	18
<b>De loonstrook</b> . . . . .	<b>18</b>
▪ Is de loonstrook een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG? . . . . .	18
▪ Mag About Payrolling de loonstrook verwerken? . . . . .	18
▪ Mag About Payrolling de loonstrook van de werknemer verstrekken aan inlener en/of intermediair? . . . . .	18
▪ Mag een intermediair zelf de werknemer vragen om zijn of haar loonstrook? . . . . .	18
<b>Het loonbeslag</b> . . . . .	<b>19</b>
▪ Is het loonbeslag een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG? . . . . .	19
▪ Mag About Payrolling het loonbeslag verwerken? . . . . .	19
▪ Mag About Payrolling informatie rondom het loonbeslag van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs? . . . . .	19
▪ Mag een intermediair zelf de werknemer vragen informatie van zijn of haar loonbeslag? . . . . .	19





<b>Ziekteverzuim en gezondheid.</b> . . . . .	<b>19</b>
▪ Mag About Payrolling het telefoonnummer en (verpleeg) adres van de medewerker opvragen? . . .	19
▪ Mag de inlener en/of intermediair het telefoonnummer en (verpleeg) adres van de medewerker opvragen? . . . . .	20
▪ Mag About Payrolling vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim van de medewerker?. . .	20
▪ Mag een intermediair en/of inlener vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim van de medewerker?. . . . .	20
▪ Hoe gaat het in geval van verzuim van de medewerker met de lopende afspraken en werkzaamheden?. . . . .	20
▪ Waarom mag About Payrolling gegevens verwerken om te kunnen bepalen of de werknemer onder één van de vangnetbepalingen van de ziekwet valt? . . . . .	20
▪ Mag About Payrolling de medewerker vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval? . . .	21
▪ Mag de inlener en/of intermediair de medewerker vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval? . . . . .	21
▪ Mag About Payrolling vragen of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde is betrokken? . . . . .	21
▪ Mag de inlener en/of intermediair de medewerker vragen of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde is betrokken? . . . . .	21

## Het identiteitsbewijs

---

### Valt een kopie identiteitsbewijs (ID) onder de AVG?

---

Ja, bij het kopiëren van een identificatiemiddel moet ook rekening gehouden worden met de Europese privacyregelgeving. Op een identificatiemiddel staan namelijk diverse persoonsgegevens genoteerd. Deze persoonsgegevens zijn grondrechtelijk beschermd. De wet- en regelgeving omtrent privacy vereist dan ook dat er zorgvuldig met persoonsgegevens omgegaan wordt.



Daarnaast is relevant dat een identiteitsbewijs zowel een pasfoto als een identificatienummer bevat; twee zogenaamde 'bijzondere persoonsgegevens', waarvoor de Europese Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) nog extra beschermende bepalingen kent. Voor het bewaren, kopiëren en verwerken van 'bijzondere persoonsgegevens', waar ook het BSN onder valt, gelden strikte regels.



## Mag About Payrolling het kopie ID verwerken?

---

About Payrolling is op grond van de Wet op de Loonbelasting verplicht om bij indiensttreding van een nieuwe werknemer zijn of haar identiteit te controleren aan de hand van een geldig identiteitsdocument – rijbewijs uitgezonderd – en dit op echtheid te controleren (ook wel de verificatieplicht genoemd).

Na de controle is About Payrolling verplicht om het gecontroleerde document – inclusief BurgerServiceNummer (BSN) en pasfoto – in haar loonadministratie op te nemen en te bewaren (zie bewaarplicht).



## Mag een intermediair een kopie ID verwerken?

---

De intermediair mag van werkzoekenden een kopie van het identiteitsbewijs bewaren om te kunnen beoordelen of een werknemer in Nederland mag werken. Dit mag maximaal 4 weken worden opgeslagen.



## Mag een intermediair een kopie ID verwerken indien zij zelf haar debiteurenadministratie doet?

---

Indien de intermediair de debiteurenadministratie zelf doet en dus ook zelf de facturen verstuurt naar de inlener en het risico op inlenersaansprakelijkheid wil beperken dient de doorlener het identiteitsbewijs te controleren van de medewerker en de volgende gegevens vast te leggen:

- naam-, adres-, woonplaatsgegevens;
- geboortedatum;
- BurgerServiceNummer;
- specificatie van de gewerkte uren;
- nationaliteit;
- soort ID, nummer en geldigheidsduur.



## Mag een intermediair een kopie ID verwerken indien een ander haar debiteurenadministratie doet?

---

Nee, indien de debiteurenadministratie en de facturatie door een ander zoals bijvoorbeeld About Payrolling wordt gedaan, dan is er geen risico op ketenaansprakelijkheid omdat de intermediair geen onderdeel is van de keten. Er is dan ook geen wettelijke grondslag voor het verwerken van het kopie ID. Dus mag de intermediair geen kopie van het identiteitsbewijs bewaren in haar administratie.



## Mag een inlener het kopie ID verwerken?

---



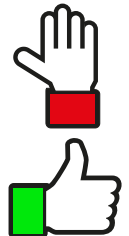
Als de inlener het risico op inlenersaansprakelijkheid wil beperken dient de inlener het identiteitsbewijs van de medewerker te controleren en de volgende gegevens vast te leggen:

- naam-, adres-, woonplaatsgegevens;
- geboortedatum;
- BurgerServiceNummer;
- specificatie van de gewerkte uren;
- nationaliteit;
- soort ID, nummer en geldigheidsduur.

Let op: de inlener mag geen scan maken van het identiteitsbewijs.

## Mag About Payrolling het kopie ID van de werknemer verstrekken aan inleners?

---



Indien een wettelijke grondslag ontbreekt mag About Payrolling geen kopie van het ID verstrekken aan inleners. Een wettelijke grondslag is bijvoorbeeld de Wet Arbeid Vreemdelingen. In dat geval dient About Payrolling een kopie ID te verschaffen van een werknemer die niet de nationaliteit heeft van de Europese Economische Regio (EER).

---

## Het BurgerServiceNummer (BSN)

---

### Is het BurgerServiceNummer (BSN) een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG?

---



Nee, volgens de AVG is het BSN geen bijzonder persoonsgegeven. Er komen waarschijnlijk wel aanvullende regels hiervoor. Tot die tijd hanteert About Payrolling de richtlijnen zoals die zijn uitgevaardigd door de Autoriteit Persoonsgegevens. Dit houdt in dat organisaties buiten de overheid het BSN alleen mogen gebruiken als dit in een specifieke wet is bepaald. En alleen voor het specifieke doel dat in de wet staat omschreven.

### Mag About Payrolling het BSN verwerken?

---



Ja, dit mag About Payrolling op basis van de volgende wettelijke grondslagen:

- voor het uitvoeren van salaris- en pensioenadministratie;
- vaststellen identiteit van de werknemer;
- gegevensverstrekking UWV in verband met ziekte en re-integratie;
- verstrekking aan bedrijfsarts in het kader van re-integratie van de uitzendkracht;
- ten behoeve van een aanvraag over vermelding in het doelgroepregister.



## Mag About Payrolling het BSN van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs?



Per 1 januari 2017 is de Uitvoeringsregeling Verplicht Gebruik BSN gewijzigd waarbij de uitlener (in deze: About Payrolling) toegestaan is om het BSN van de tewerkgestelde uitzendkracht en werknemer direct aan de inlener of doorlener te verstrekken. Het BSN mag alleen aan de inlener worden verstrekt voor het administreren van het BSN en is voor inleners en doorleners één van de voorwaarden voor vrijwaring of beperking van de inlenersaansprakelijkheid en ketenaansprakelijkheid. Intermediairs die zelf de facturatie verzorgen aan de eindklant vallen onder de definitie doorlener. Intermediairs waarbij About Payrolling de facturatie verzorgt richting de inlener vallen niet onder de definitie doorlener.

## Mag een intermediair zelf de werknemer vragen om zijn BSN?



Nee, dat mag niet standaard aangezien er geen wettelijke grondslag is. Dit mag alleen als men wilt controleren of de (aankomende) medewerker onder de doelgroep valt van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten. Deze informatie kan men opvragen via het werkgeversportaal van het UWV. Hiervoor heeft men het BurgerServiceNummer (BSN) nodig. Het BSN mag echter niet langer bewaard worden dan noodzakelijk en dient dus verwijderd te worden na de raadpleging.

---

## De arbeidsovereenkomst

### Valt de arbeidsovereenkomst onder regels ten aanzien van bijzondere persoonsgegevens onder de AVG?

Bijzondere persoonsgegevens zijn gegevens zoals ras, gezondheid, strafrechtelijk verleden, seksuele voorkeur etc. Ook het BurgerServiceNummer is een bijzonder persoonsgegevens, niet voor de AVG maar wel volgens nationale richtlijnen. Zolang de arbeidsovereenkomst geen bijzondere persoonsgegevens worden opgenomen is er geen sprake van strengere regelgeving (wettelijke grondslag vereist) ten aanzien van de verwerking.

### Mag About Payrolling de arbeidsovereenkomst verwerken?

About Payrolling is formeel de werkgever en is het verwerken van de arbeidsovereenkomst is noodzakelijk voor de uitvoering daarvan.



## **Mag About Payrolling de arbeidsovereenkomst van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs?**

Dit mag alleen indien de werknemer toestemming heeft gegeven. In het online portaal kan de werknemer aangeven of hij of zij akkoord is met het verstrekken van de arbeidsovereenkomst aan de intermediair. Standaard staat dit op nee. De intermediair dient hierbij aan te geven dat er sprake is van een gerechtvaardigd belang.

---

## **De loonstrook**

### **Is de loonstrook een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG?**

Zolang de loonstrook geen bijzondere persoonsgegevens worden opgenomen is er geen sprake van strengere regelgeving (wettelijke grondslag vereist) ten aanzien van de verwerking. Bij About Payrolling staat op de loonstrook het BSN, wat niet volgens de AVG maar wel volgens de nationale Autoriteit Persoonsgegevens een bijzonder persoonsgegeven is.

### **Mag About Payrolling de loonstrook verwerken?**

About Payrolling is formeel de werkgever en het verwerken van de loonstrook is noodzakelijk voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst.



### **Mag About Payrolling de loonstrook van de werknemer verstrekken aan inlener en/of intermediair?**

Dit mag alleen indien de werknemer toestemming heeft gegeven. In het online portaal kan de werknemer aangeven of hij / zij akkoord is met het verstrekken van de arbeidsovereenkomst aan de intermediair. Standaard staat dit op "nee". De intermediair dient hierbij aan te geven dat er sprake is van een gerechtvaardigd belang.

### **Mag een intermediair zelf de werknemer vragen om zijn of haar loonstrook?**

Nee, alleen indien er sprake is van gerechtvaardigd belang.



## Het loonbeslag

---

### Is het loonbeslag een bijzonder persoonsgegeven onder de AVG?

---

Zolang op de loonstrook geen bijzondere persoonsgegevens worden opgenomen is er geen sprake van strengere regelgeving (daarvoor is een wettelijke grondslag vereist) ten aanzien van de verwerking. Bij About Payrolling staat BSN op de loonstrook wat niet volgens de AVG maar wel volgens de nationale Autoriteit Persoonsgegevens een bijzonder persoonsgegeven is.

### Mag About Payrolling het loonbeslag verwerken?

---

Indien er bij een kandidaat een loonbeslag is gelegd is er sprake van een wettelijke grondslag waardoor de salarisadministratie deze gegevens mag verwerken. Degene die niet met de salarisadministratie bezig zijn mogen deze gegevens niet verwerken.



### Mag About Payrolling informatie rondom het loonbeslag van de werknemer verstrekken aan inleners en/of intermediairs?

---

Nee, er is geen wettelijke grondslag en About Payrolling ziet ook geen grond hiervoor op basis van gerechtvaardigd belang.



### Mag een intermediair zelf de werknemer vragen informatie van zijn of haar loonbeslag?

---

Nee, er is geen wettelijke grondslag en About Payrolling ziet ook geen grond hiervoor op basis van gerechtvaardigd belang.



---

## Ziekteverzuim en gezondheid

---

### Mag About Payrolling het telefoonnummer en (verpleeg) adres van de medewerker opvragen?

---

Voor de controle is het nodig dat About Payrolling de zieke werknemer kan bereiken per telefoon en/of op het verpleegadres. Wordt de werknemer verpleegd in een zorginstelling, dan is de mededeling dat hij / zij in een 'zorginstelling' verblijft voldoende.





## **Mag de inlener en/of intermediair het telefoonnummer en (verpleeg) adres van de medewerker opvragen?**

—

Nee, dit mag niet.



## **Mag About Payrolling vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim van de medewerker?**

—

Zowel About Payrolling, de intermediair als de inlener hebben er belang bij wat de vermoedelijke duur van het verzuim is zodat er rekening mee gehouden kan worden in de bedrijfsvoering. Indien de medewerker dit niet kan inschatten dan kan dit opgevraagd worden bij bedrijfsarts.



## **Mag een intermediair en/of inlener vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim van de medewerker?**

—

Ja, zowel About Payrolling, de intermediair als de inlener hebben er belang bij wat de vermoedelijke duur van het verzuim is zodat er rekening mee gehouden kan worden in de bedrijfsvoering. Indien de medewerker dit niet kan inschatten dan kan dit opgevraagd worden bij bedrijfsarts.



## **Hoe gaat het in geval van verzuim van de medewerker met de lopende afspraken en werkzaamheden?**

—

Afhankelijk van de omstandigheden, zoals de vermoedelijke duur van het verzuim, kan het voor de inlener / opdrachtgever noodzakelijk zijn om sommige werkzaamheden door collega's of andere medewerkers voort te laten zetten. De intermediair en de opdrachtgever kijken dan naar de lopende afspraken en werkzaamheden om te kunnen beoordelen welke werkzaamheden en afspraken kunnen wachten totdat de zieke werknemer is hersteld en welke activiteiten een vervanger kan overnemen. Zij verwerken en delen de gegevens. About Payrolling staat hier buiten.

## **Waarom mag About Payrolling gegevens verwerken om te kunnen bepalen of de werknemer onder één van de vangnetbepalingen van de ziekwet valt?**

—

De Ziekwet geeft bepaalde groepen werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun werk te doen recht op een Ziekwetuitkering. Dit betekent dus dat de werkgever in deze gevallen geen loon hoeft door te betalen aan de werknemer.



## **Mag About Payrolling de medewerker vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval?**

—

About Payrolling mag aan een werknemer vragen of de ziekte is veroorzaakt door een arbeidsongeval. About Payrolling is op grond van artikel 9 van de Arbowet verplicht om arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct te melden bij de Arbeidsinspectie. Het maakt dat About Payrolling deze vraag mag stellen. Een intermediair en/of inlener mogen dat niet. Desgevraagd moet About Payrolling in samenwerking met de intermediair en de opdrachtgever / inlener ook een rapport uitbrengen over het ongeval. Verder is About Payrolling verplicht een lijst bij te houden van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en dient About Payrolling hierop de aard en datum van het ongeval te registreren.



## **Mag de inlener en/of intermediair de medewerker vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval?**

—

Nee, dat mag de intermediair en/of inlener niet.



## **Mag About Payrolling vragen of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde is betrokken?**

—

Wanneer het verzuim van een zieke werknemer het gevolg is van een ongeval/incident waarbij een aansprakelijke derde is betrokken, heeft de About Payrolling op grond van artikel 6:107 a, tweede lid, BW de mogelijkheid om het netto doorbetaalde salaris te verhalen op die aansprakelijke derde. Dit wordt ook wel 'regres' genoemd. Het maakt dat About Payrolling deze vraag mag stellen. Een intermediair en/of inlener mogen dat niet.



## **Mag de inlener en/of intermediair de medewerker vragen of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde is betrokken?**

—

Nee, dat mag de intermediair en/of inlener niet.



# Over het recruitment proces en de AVG

---

▪ Is de AVG ook van toepassing op het recruitment proces van de inlener en/of intermediair? . . .	23
▪ Wat moet ik als intermediair of ander soort organisatie doen? . . . . .	23
▪ Mag een recruiter gegevens van de kandidaat verwerken? . . . . .	23
▪ Wat betekent een gerechtvaardigd belang? . . . . .	23
▪ Wat betekent de AVG voor het werven van kandidaten? . . . . .	24
▪ Mag ik een talentendatabase opbouwen? . . . . .	24
▪ Mag ik persoonsgegevens van eventueel te benaderen kandidaten bewaren? . . . . .	24
▪ Mag ik voor het selecteren van de juiste kandidaat alle persoonsgegevens verwerken? . . . . .	25
▪ Mag ik persoonsgegevens van profielen van social media verzamelen en verwerken? . . . . .	25
▪ Heeft een recruiter toestemming nodig van de kandidaat om bijzondere persoonsgegevens te mogen verwerken? . . . . .	25
▪ Wat moet een recruiter bij het vragen van toestemming melden? . . . . .	25
▪ Hoe moet de kandidaat toestemming geven aan de recruiter / intermediair? . . . . .	25
▪ Moet een intermediair een helder privacy beleid hebben en voeren? . . . . .	26
▪ Moet een recruiter het privacy beleid beschikbaar stellen aan kandidaten? . . . . .	26
▪ Moet het bedrijf waarvoor de recruiter werkzaam is aan kunnen tonen dat zij de AVG naleven? . . . . .	26
▪ Wat houdt het recht "om vergeten te worden" in? . . . . .	26
▪ Hebben kandidaten recht op inzage in hun persoonsgegevens? . . . . .	26
▪ Hebben kandidaten recht op 'overdraagbaarheid' van hun persoonsgegevens? . . . . .	27
▪ Wat als u niet op tijd aan de AVG voldoet? . . . . .	27
▪ Goed werkgeverschap loont gewoon! . . . . .	27



## **Is de AVG ook van toepassing op het recruitment proces van de inlener en/of intermediair?**

---

Werving is onderdeel van het wervingsproces. Bij de intermediair is het zelfs een kernproces en daarmee een essentieel onderdeel in de bedrijfsvoering. Het werven van kandidaten gaat gepaard met het verzamelen en opslaan van persoonsgegevens en hierbij is het belangrijk dat voldaan wordt aan de AVG.

## **Wat moet ik als intermediair of ander soort organisatie doen?**

---

Elke organisatie en dus ook een intermediair dient te onderzoeken of hij / zij voldoet aan de AVG regelgeving en, indien dit niet het geval is, actie te ondernemen. Indien u als intermediair wilt beoordelen welke maatregelen u moet treffen ten aanzien van uw recruitmentproces, dan kunt u op [www.privit8.nl](http://www.privit8.nl) kosteloos een Privit8 account aanmaken. Hiermee krijgt u inzicht in een volledige versie van een raamwerk en toegang tot relevante data en informatie. Die service bieden wij u als onze samenwerkingspartner.

## **Mag een recruiter gegevens van de kandidaat verwerken?**

---

Een recruiter moet een gerechtvaardigd belang hebben bij het verwerken van kandidaatgegevens. Je mag de gegevens alleen verwerken / gebruiken indien deze echt nodig zijn voor het gerechtvaardigd belang. Anders mag het niet.

## **Wat betekent een gerechtvaardigd belang?**

---

Je mag persoonsgegevens alleen verwerken/gebruiken indien deze echt nodig zijn voor het gerechtvaardigd belang. Hoe gevoeliger de gegevens, hoe zwaarder het belang moet zijn. Als het gaat om bijzondere persoonsgegevens of andere zeer gevoelige gegevens dan zal het belang van de kandidaat in de regel zwaarder wegen dan het gerechtvaardigd belang van de recruiter/intermediair. Indien er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie dan zal het privacybelang van de kandidaat zwaarder wegen dan wanneer de kandidaat de vrije keuze heeft om geen relatie met intermediair aan te gaan. Indien de kandidaat de mogelijkheid heeft om bezwaar tegen het gebruik van zijn persoonsgegevens te maken en hij of zij heeft daar geen gebruik van gemaakt, dan weegt haar of zijn privacybelang doorgaans minder zwaar.



## Wat betekent de AVG voor het werven van kandidaten?

---

Het is allereerst belangrijk dat er sprake is van gerechtvaardigd belang ten aanzien van het werven van kandidaten en het verwerken van hun persoonsgegevens. Verzeker jezelf dat je daadwerkelijk de intentie hebt om de kandidaten te contacteren. Het bouwen een talentendatabase op basis van persoonsgegevens voor het geval je het in de toekomst nodig hebt is niet toegestaan onder de AVG. Heb je expliciete toestemming gekregen van de kandidaat, dan mag men de gegevens volgens de AP voor een periode van 1 jaar bewaren. Wacht niet te lang met het contacteren van de kandidaten.

Indien je de kandidaat niet informeert mag je de persoonsgegevens voor een beperkte tijd (richtlijn AP is 4 weken) bewaren. Neem dus snel contact op met de kandidaat en verwijder de data als hij of zij daar om vraagt. Als je, om wat voor reden dan ook, besluit om de kandidaat alsnog niet te benaderen dan dien je de opgeslagen persoonsgegevens meteen te verwijderen. Verzamel alleen de persoonsgegevens die je nodig hebt. Persoonsgegevens op het gebied van opleiding, werkervaring, competenties tezamen met contactgegevens zijn persoonsgegevens die horen het recruten van kandidaten voor vacatures en mag je dus verwerken. Persoonsgegevens die niet relevant zijn, bijvoorbeeld op gebied van cultuur mogen niet verwerkt worden. Indien dit toch moet dan dien je de kandidaat toelichting te verstrekken. De persoonsgegevens moet je op een legale manier verkrijgen. Het verzamelen van persoonsgegevens van sociale profielen is legaal onder de AVG indien deze profielen publiek toegankelijk zijn en als je er vanuit mag gaan dat de kandidaten verwachten dat ze door recruiters gecontacteerd kunnen worden. Bijvoorbeeld indien iemand een publiek LinkedIn profiel heeft dan mag je er redelijkerwijs van uitgaan.

## Mag ik een talentendatabase opbouwen?

---

Nee, het bouwen een talentendatabase op basis van persoonsgegevens voor het geval je het in de toekomst nodig hebt is niet toegestaan onder de AVG. Heb je expliciete toestemming gekregen van de kandidaat, dan mag men de gegevens volgens de AP voor een periode van 1 jaar bewaren.



## Mag ik persoonsgegevens van eventueel te benaderen kandidaten bewaren?

---

Wacht niet te lang met het contacteren van de kandidaten. Indien je de kandidaat niet informeert mag je de persoonsgegevens voor een beperkte tijd (richtlijn AP is 4 weken) bewaren. Neem dus snel contact op met de kandidaat en verwijder de data als hij of zij daar om vraagt. Als je, om wat voor reden dan ook, besluit om de kandidaat alsnog niet te benaderen dan dien je de opgeslagen persoonsgegevens meteen te verwijderen.



## Mag ik voor het selecteren van de juiste kandidaat alle persoonsgegevens verwerken?

Nee. Verzamel alleen de persoonsgegevens die je nodig hebt. Persoonsgegevens op het gebied van opleiding, werkervaring, competenties tezamen met contactgegevens zijn persoonsgegevens die horen het recuiten van kandidaten voor vacatures en mag je dus verwerken. Persoonsgegevens die niet relevant zijn, bijvoorbeeld op gebied van cultuur mogen niet verwerkt worden. Indien dit toch moet dan dien je de kandidaat toelichting te verstrekken.

## Mag ik persoonsgegevens van profielen van social media verzamelen en verwerken?

Nee, niet zonder meer. Het verzamelen van persoonsgegevens van sociale profielen is legaal onder de AVG indien deze profielen publiek toegankelijk zijn en als je er vanuit mag gaan dat de kandidaten verwachten dat ze door recruiters gecontacteerd kunnen worden. Bijvoorbeeld indien iemand een publiek LinkedIn profiel heeft dan mag je er redelijkerwijs van uitgaan.



## Heeft een recruiter toestemming nodig van de kandidaat om bijzondere persoonsgegevens te mogen verwerken?

Ja, de kandidaat moet toestemming hebben gegeven voordat de persoonsgegevens mogen worden verzameld. Daarbij moet de kandidaat vooraf worden geïnformeerd over voor welk gebruik van de gegevens de kandidaat toestemming geeft.



## Wat moet een recruiter bij het vragen van toestemming melden?

Om te beginnen moet de intermediair zich bekend hebben gemaakt. Er dient aangeven te zijn voor welk soort gebruik (doeleinden) de toestemming wordt gegeven. Let op: er moet toestemming gegeven worden voor alle doeleinden waar de gegevens voor worden gebruikt en al het soort gebruik dat er van wordt gemaakt. Er dient ook aangegeven te worden voor welke (soorten) persoonsgegevens de toestemming wordt gegeven. De kandidaat dient te worden geïnformeerd over het feit dat de toestemming altijd weer kan worden ingetrokken.

## Hoe moet de kandidaat toestemming geven aan de recruiter / intermediair?

De toestemming moet worden gegeven door middel van een duidelijke bevestigende handeling van de kandidaat (bijvoorbeeld vooraangevinkte checkboxen zijn niet geldig). De toestemming dient vrijelijk te zijn gegeven.





## Moet een intermediair een helder privacy beleid hebben en voeren?

---

Ja, de intermediair moet een helder privacy beleid voeren en recruiters dienen dit privacy beleid beschikbaar te stellen aan kandidaten. Hieruit moet ook blijken waar de persoonsgegevens worden opgeslagen en van welke software gebruik wordt gemaakt. Daarnaast dient te worden aangegeven dat de data alleen wordt gebruikt voor recruitment-doeleinden en op welke wijze de betrokkene hun rechten kunnen uitoefenen.



## Moet een recruiter het privacy beleid beschikbaar stellen aan kandidaten?

---

Ja, de intermediair moet een helder privacy beleid voeren en recruiters dienen dit privacy beleid beschikbaar te stellen aan kandidaten. Hieruit moet ook blijken waar de persoonsgegevens worden opgeslagen en van welke software gebruik wordt gemaakt. Daarnaast dient te worden aangegeven dat de data alleen wordt gebruikt voor recruitment-doeleinden en op welke wijze de betrokkene hun rechten kunnen uitoefenen.



## Moet het bedrijf waarvoor de recruiter werkzaam is aan kunnen tonen dat zij de AVG naleven?

---

Ja, het bedrijf / de recruiter moet aan kunnen tonen dat wordt voldaan aan de AVG. Let op: je bent ook verantwoordelijk voor het feit of je toeleveranciers voldoen aan de AVG.



## Wat houdt het recht "om vergeten te worden" in?

---

Het recht om vergeten te worden houdt in dat de recruiter moet stoppen met gegevens verwerken en deze moet verwijderen zodra de betrokkene hierom verzoekt. Let wel op dat je geen persoonsgegevens verwijderd waarvoor een wettelijke grondslag is met bijbehorende bewaartermijn. In zo'n geval gaat de wettelijke verplichting om de gegevens te bewaren boven het recht van de betrokkene om verwijderd te worden.

## Hebben kandidaten recht op inzage in hun persoonsgegevens?

---

Ja, kandidaten hebben dat recht. De kandidaat mag de intermediair vragen of deze persoonsgegevens van hem of haar heeft vastgelegd en zo ja, welke. Er hoeft geen reden te worden gegeven voor het inzage verzoek. Bovendien mogen er geen kosten worden doorbelast voor dit verzoek. Binnen 1 maand dien je de opgevraagde gegevens aan te bieden.



## Hebben kandidaten recht op 'overdraagbaarheid' van hun persoonsgegevens?

---

Ja, kandidaten hebben recht op 'overdraagbaarheid' van persoonsgegevens. Dit houdt in dat ze recht hebben om de persoonsgegevens te ontvangen die je hebt van hem of haar of over te dragen naar een derde partij.



## Wat als u niet op tijd aan de AVG voldoet?

---

Uw organisatie moet op 25 mei 2018 voldoen aan de AVG. In Nederland is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) het orgaan dat hierop toezicht gaat houden en zal handhaven. De AP kan uw organisatie sancties opleggen van maximaal 20 miljoen euro of 4% van uw wereldwijde omzet als u zich niet aan de nieuwe privacywetgeving houdt. Ook kan het achterwege laten van een datalek melding een reden zijn voor een boete.



## Goed werkgeverschap loont gewoon!

---

Absoluut! Daarom hecht About Payrolling veel waarde aan de privacy van haar medewerkers en klanten en stelt zij alles in het werk om doorlopend conform de AVG te werken. De belangrijke vragen en antwoorden over de AVG en uw samenwerking met About uit dit document vindt u ook op [www.payrolling.nl/faq/](http://www.payrolling.nl/faq/).



*Dit Vraag en antwoord (uitgave mei 2018) is zorgvuldig door About Payrolling i.s.m. juristen en Privit8 opgesteld en geeft een globaal beeld van de privacyverplichtingen voor organisaties, maar behelst uitdrukkelijk geen (volledig) juridisch advies. Dit document is niet juridisch bindend, noch kunnen hier rechten aan worden ontleend of kan hier enige aansprakelijkheid of verplichting voor de About Payrolling en gerelateerde entiteiten uit voortvloeien. De privacyregelgeving is momenteel op nationaal en Europees niveau enorm in beweging. Het is daarom raadzaam de ontwikkelingen goed te blijven volgen.*

## Hulp nodig bij het verwerken van de AVG in uw organisatie?

Elke organisatie en dus ook een intermediair dient te onderzoeken of hij / zij voldoet aan de AVG regelgeving en, indien dit niet het geval is, actie te ondernemen. Indien u als intermediair wilt beoordelen welke maatregelen u moet treffen ten aanzien van uw recruitment proces, dan kunt u op [www.privit8.nl](http://www.privit8.nl) kosteloos een Privit8 account aanmaken. Hiermee krijgt u inzicht in een volledige versie van een raamwerk en toegang tot relevante data en informatie. Deze service bieden wij u als onze samenwerkingspartner.

**Goed**  
**werkgeverschap**  
**loont gewoon**

### About Payrolling

BEZOEKADRES:

Korte Muiderweg 2-A  
1382 LR WEESP

POSTADRES:

Postbus 5081  
1380 GB WEESP

CONTACT:

+31 (0) 346 55 70 92

[info@payrolling.nl](mailto:info@payrolling.nl)

[www.payrolling.nl](http://www.payrolling.nl)

