

Een praktische beschrijving aan de hand van een casus van de samenhang tussen verschillende documenten voor Bedrijf X BV die in onderling verband en samenhang het privacybeleid voor interne aangelegenheden van Bedrijf X BV vormen.

	<i>Feitelijke situatie</i>	<i>Document(en) van toepassing</i>	<i>Gevolgen</i>
	START		
1.	Business as usual	<ul style="list-style-type: none"> • Algemeen Privacyreglement Personeelsadministratie • Privacyreglement Beheersvoorzieningen • Verwerkersovereenkomsten met externe providers 	<ul style="list-style-type: none"> • Er zijn twee hoofdcategorieën van gegevensverwerkingen: de personeelsadministratie en de verzameling van beheersvoorzieningen. Voor beide categorieën wordt een Privacyreglement geschreven. In deze reglementen zijn de algemene beginselen van de AVG uitgewerkt en toegespitst op Bedrijf X, een bedrijf met meerdere verkooppunten en twee distributiecentra. • Leidinggevenden, P&O)-ers, beheerders van de beheersvoorzieningen en de door hen ingeschakelde derden (externe service providers) weten hoe zij met de privacy en met de persoonsgegevens van de medewerkers moeten omgaan. • Met externe service providers zijn verwerkersovereenkomsten gesloten (art. 28 AVG) • De privacyreglementen worden bekend gemaakt aan de medewerkers en geplaatst op het intranet van de bedrijfsonderdelen van Bedrijf X.. • De OR heeft instemming gegevens met de privacyreglementen
2.	Eens per jaar toetsen de verantwoordelijken en/of de beheerders van de beheersvoorzieningen of voldaan wordt aan de bepalingen van de privacyreglementen. Daarbij gaat het zowel om de opzet als de werking van de privacybepalingen.	<ul style="list-style-type: none"> • AVG Zelfevaluatie-instrument 	<ul style="list-style-type: none"> • Door regelmatige toetsing zijn er waarborgen voor medewerkers en ondernemingsraad dat zorgvuldig wordt omgegaan met de privacy respectievelijk persoonsgegevens van de medewerkers. • Ook aan de toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens) kan worden aangetoond dat het met de privacy wel goed zit.

	<i>Feitelijke situatie</i>	<i>Document(en) van toepassing</i>	<i>Gevolgen</i>
3.	CASUS Een leidinggevende van een filiaal heeft herhaaldelijk voorraadverschillen. In de winkel werken meerdere medewerkers die alle voorkomende werkzaamheden verrichten. Er komt een anonieme tip binnen dat een van de medewerkers goederen van het filiaal aanbiedt via Markplaats.nl.	<ul style="list-style-type: none"> • Gedragregels e/o huisregels van Bedrijf X B.V. • Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden 	<ul style="list-style-type: none"> • Omdat sprake is van een vermeende misstand overlegt de leidinggevende met de directeur van Bedrijf X B.V. of hiernaar een onderzoek buiten medeweten van de werknemers kan worden ingesteld. • Tevens stelt hij de Directeur HR van Bedrijf X BV hiervan onverwijld in kennis. • Leidinggevendenden weten dat zij niet geheel vrij zijn om de vermeende misstand zelf te onderzoeken, maar dat hiervoor spelregels zijn, waaraan zij gebonden zijn.
4.	De directeur van Bedrijf X B.V. geeft opdracht aan het Hoofd van de afdeling XYX om een onderzoek in te stellen naar vermeende misstanden in het filiaal.	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden 	Het onderzoeken van misstanden door een onafhankelijke en deskundige partij biedt garanties voor een gedegen onderzoek naar de feiten en ook dat met de belangen van de medewerkers zorgvuldig rekening wordt gehouden.
5.	Om vast te stellen wie er gewerkt hebben gedurende de periode van de vermissingen is het nodig om gegevens uit de aanwezigheidsregistratie te analyseren en om camerabeelden van de zichtbare camera's in het filiaal te bekijken. Ook is het nodig om de gegevens van het kassasysteem te raadplegen. Er kan zelfs besloten worden om een heimelijke camera te plaatsen of om een proefaankoop te doen bij de aanbieder van de spullen op Marktplaats.nl.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglement Beheersvoorzieningen, annex Cameratoezicht • Reglement Beheersvoorzieningen, annex aanwezigheidssystemen • Reglement Beheersvoorzieningen, annex kassasystemen 	<ul style="list-style-type: none"> • De beheerders van deze voorzieningen weten welke gegevens worden vastgelegd en voor hoe lang; de beheerders zijn bevoegd gegevens beschikbaar te stellen aan degenen die door het Hoofd van de afdeling XYZ zijn belast met het onderzoek. • Er wordt geheimhouding betracht omtrent het onderzoek en de daarbij betrokkenen. • Het Hoofd van de afdeling XYZ kan een extern recherchebureau inschakelen als het onderzoek specifieke kennis, hulpmiddelen of vaardigheden vergen die in de eigen organisatie niet voorhanden zijn. • Indien wordt besloten tot de inzet van een heimelijke camera wordt voorafgaand aan de inzet daarvan een DPIA uitgevoerd.
6.	Het onderzoek identificeert de medewerker die verdacht wordt van de vermissingen en hij wordt hierover door de onderzoeker, als dan niet in zijn bijzijn van iemand van de personeelsdienst bevestigd. Het onderzoek brengt ook aan het licht dat een andere medewerker de kassavoorschriften niet geheel naleeft. Hij	<ul style="list-style-type: none"> • Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden 	<ul style="list-style-type: none"> • De medewerker die de goederen gestolen heeft wordt geïnformeerd dat naar hem een onderzoek is ingesteld, wordt geïnterviewd over de misstand, op zijn rechten gewezen en eventueel in afwachting van de beslissing van zijn werkgever geschorst. Bij schorsing worden de cao-bepalingen in acht genomen

	<i>Feitelijke situatie</i>	<i>Document(en) van toepassing</i>	<i>Gevolgen</i>
	is echter niet bij de vermissingen betrokken.		
7.	Van de bevindingen van het onderzoek wordt (door het recherchebureau) een rapportage opgemaakt dat wordt toegezonden aan De directeur van Bedrijf X Winkel B.V. Deze fungeert immers als opdrachtgever van het onderzoek. Tevens ontvangt het Hoofd van de afdeling XYZ een afschrift van de rapportage.	<ul style="list-style-type: none"> • Reglement Beheersvoorzieningen, annex Incidentenregister • Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden • Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden 	<ul style="list-style-type: none"> • De rapportage wordt opgenomen in het Incidentenregister. • De directeur van Bedrijf X Winkel B.V. neemt een besluit over de afdoening van het voorval en wint hiervoor voorafgaand advies bij de Klankbordgroep besluitvorming bij misstanden. • Door de betrokkenheid van de Klankbordgroep is er geen willekeur in besluitvorming en ontstaat er interne "jurisprudentie" hoe Bedrijf X omgaat met misstanden. • De medewerkers weten dat zorgvuldig met hun belangen wordt omgegaan. • In de Klankbordgroep wordt besloten de medewerker die de diefstallen pleegde op staande voet te ontslaan. • De uitvoering daarvan wordt verzorgd door de personeelsafdeling van Bedrijf X B.V.
8.	De directeur van Bedrijf X B.V. besluit om de medewerker die de kassavoorschriften niet heeft nageleefd medewerker een schriftelijke berisping te geven.	<ul style="list-style-type: none"> • Algemeen Privacyreglement Personeelsadministratie 	<ul style="list-style-type: none"> • De medewerker die de kassavoorschriften niet heeft nageleefd wordt hierover door zijn leidinggevende aangesproken en gemaand om deze procedures voortaan strikt na te leven. • De schriftelijke berisping wordt vastgelegd in het personeelsdossier van de medewerker.
9.	Een jaar later wil de medewerker inzage in zijn personeelsdossier en op basis daarvan verzoekt hij P&O bepaalde gegevens te wijzigen.	<ul style="list-style-type: none"> • Algemeen Privacyreglement Personeelsadministratie 	Er worden alleen gegevens vastgelegd die relevant en terzake dienende zijn. Binnen 4 weken wordt schriftelijk antwoord gegeven op zijn verzoek.
10.	Op basis van de bevindingen van het onderzoek worden de procedures in het filiaal aangepast .		Business as usual
	End		

Toelichting documenten

Privacyreglement Personeelsadministratie

In het Privacyreglement Personeel zijn de algemene uitgangspunten en beginselen van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en daaraan gelieerde wetgeving (zoals Uitvoeringswet AVG) vastgelegd en uitgewerkt. Dit privacyreglement is van toepassing op de personeelsadministratie, salarisadministratie, ziekteverzuim etc.

Privacyreglement Beheersvoorzieningen

In het Reglement Beheersvoorzieningen worden – met inachtneming van de algemene bepalingen van het Privacyreglement Personeel uitgangspunten vastgelegd voor onder meer cameratoezicht, aanwezigheidsregistratie, netwerkssystemen (email, en internet) en communicatiesystemen (telefonie).

Procedure onderzoek en besluitvorming bij misstanden

Regelt het melden, het onderzoeken en het besluiten over misstanden, alsmede de rechten van de medewerker.

Het sanctiebeleid kan per vennootschap van de holding verschillen. De Procedure leidt in de praktijk tot uniformiteit en daarmee rechtseenheid en rechtsgelijkheid binnen de verschillende werkgevers van het concern. Sancties worden vastgelegd in het personeelsdossier van de medewerker

AVG zelfevaluatie-instrument

Eenvoudig instrument zodat de bedrijfsonderdelen zelf in staat gesteld worden op adequate wijze invulling te geven aan het naleven van de bepalingen van de privacyreglementen.