

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



6.2. Recht op inzage van werknemers

Het recht op inzage is opgenomen in de AVG (art. 15 AVG). Het recht op inzage houdt in dat iedere betrokkene het recht heeft om persoonsgegevens die van hem verzameld zijn, in te zien. Werkgevers verwerken doorgaans veel gegevens van werknemers in het kader van de uitoefening van de arbeidsovereenkomst en verschillende wettelijke verplichtingen. Een werknemer is in dat geval ook een betrokkene en heeft daardoor het recht op inzage. Is dit recht op inzage onbeperkt? Hierna volgen drie voorbeelden uit de rechtspraak.

Recht op inzage van toepassing op personeelsdossier?

In een uitspraak van Rechtbank Midden-Nederland is geoordeeld over de vraag of een werknemer recht heeft op afgifte van (een kopie van) zijn volledige personeelsdossier. De rechter heeft beoordeeld of de AVG van toepassing is op het bijhouden van een personeelsdossier en dus ook op het verzoek tot inzage in het personeelsdossier.

De AVG is van toepassing op de geheel of gedeeltelijke geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, maar ook op de verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen. In deze zaak was het niet duidelijk of het personeelsdossier van de werknemer geautomatiseerd werd verwerkt, bijv. in een online database of op de computer opgeslagen documenten. Wanneer dat het geval is, valt de verwerking van het personeelsdossier namelijk sowieso onder de AVG.

Als de documenten in het personeelsdossier van de werknemer echter niet geautomatiseerd worden verwerkt, moet er beoordeeld worden of het personeelsdossier kan worden aangemerkt als 'bestand' in de zin van de AVG (art. 4 lid 6 AVG). Om als bestand te kunnen gelden is het vereist dat de persoonsgegevens een gestructureerd geheel vormen dat volgens bepaalde criteria toegankelijk is. Daarvoor is een samenhangend geheel en een systematische toegankelijkheid van de persoonsgegevens vereist. Dit blijkt uit de geschiedenis van de totstandkoming van artikel 1 van de aan de AVG voorafgaande Wet bescherming persoonsgegevens (Kamerstukken II 25 892 nr. 3 blz. 53 en 54).

Het vereiste gestructureerd geheel houdt in dat de gegevensverwerking of de verzameling op grond van meer dan één kenmerk een onderlinge samenhang vertoont (ECLI:NL:RVS:2014:2594). Ook voor zover het personeelsdossier door de werkgever niet geautomatiseerd wordt verwerkt, is de rechter van oordeel dat een personeelsdossier meerdere kenmerken bevat die zodanig met elkaar samenhangen, dat al die gegevens naar de werknemer zijn te herleiden.

Een verzameling gegevens/documenten is aan te merken als bestand in de zin van de AVG wanneer de documenten op meerdere manieren met elkaar verband houden/samenhangen. Een personeelsdossier valt hieronder, volgens de rechter. De werknemer had dus recht om inzage te verkrijgen van die persoonsgegevens, maar ook op een kopie van de gegevens.

Recht op afgifte van volledig personeelsdossier?

In de hiervoor genoemde zaak zat er slechts een arbeidsovereenkomst in het personeelsdossier van de werknemer. Maar vallen ook interne notities onder het recht op inzage? Gelet op rechtspraak van voor de inwerkingtreding van de AVG, lijkt het antwoord op deze vraag nee te zijn. In een uitspraak van het Hof Amsterdam van voor invoering van de AVG (ECLI:NL:GHAMS:2011:BR3020) is door de rechter geoordeeld dat het inzagerecht zich niet uitstrekt tot interne notities die de persoonlijke gedachten van medewerkers van de werkgever bevatten en die uitsluitend bedoeld zijn voor intern overleg en beraad. Een uiteindelijk op grond van de bedoelde notities opgemaakt definitief rapport viel wel onder het recht op inzage. Het is niet zeker of deze lijn in de rechtspraak ook onder de AVG gehanteerd blijft.

Interne notities hoeven - vooralsnog - niet ter inzage overhandigd te worden aan werknemers. Houd echter de rechtspraak hierover in de gaten.

Recht op inzage van stukken waar werknemer al mee bekend is?

In een uitspraak van de Rechtbank Den Haag (ECLI:NL:RBDHA:2018:10910) is het volgende bepaald over inzage in het personeelsdossier van stukken waarmee de werknemer al bekend is.

Allereerst werd door de rechter benadrukt dat het uitgangspunt van de AVG transparantie is. Deze transparantie houdt in dat iedereen in de gelegenheid moet zijn om persoonsgegevens in te zien die van hem verzameld zijn, zodat die persoon zich van de verwerking op de hoogte kan stellen en de rechtmatigheid daarvan kan controleren (overweging 63 van de AVG). De AVG geeft betrokkenen het recht op inzage en op een kopie van de persoonsgegevens zonder daaraan andere beperkingen te verbinden dan de rechten en vrijheden van anderen. De informatie dient uiterlijk binnen een maand na ontvangst van het verzoek te worden verstrekt.

In de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) zijn enkele uitzonderingen opgenomen waarin het recht op inzage geweigerd kan worden. Uitzonderingen zijn bijv. het waarborgen van de nationale veiligheid of openbare veiligheid, maar ook de bescherming van de onafhankelijkheid van een rechter (art. 41 lid 1 UAVG). De werknemer in deze zaak wilde onder meer inzage in de gegevens die de werkgever had verwerkt in het kader van het ziekteverzuim en -verloop van de werknemer. De werkgever verweerde hiertegen dat de werknemer al eerder deze stukken had ontvangen en dat hij al bekend was met de gegevens. De rechter oordeelde dat deze argumenten op basis van de (U)AVG geen uitzonderingen opleveren op het recht op inzage.

Voor het verstrekken van bijkomende kopieën mogen geen andere kosten in rekening worden gebracht dan een redelijke vergoeding op basis van de administratieve kosten (art. 15 lid 3 AVG). Ook mag de werknemer om een kopie vragen van stukken die al eerder (ooit eens) zijn verstrekt. Naar het oordeel van de rechter heeft de werknemer dan ook een rechtmatig belang bij afgifte van de stukken in zijn personeelsdossier die hem niet reeds na zijn verzoek in april 2018 zijn verstrekt. De rechter is tevens van oordeel dat de werknemer daarbij een spoedeisend belang heeft, omdat hij een conflict heeft met zijn werkgever en het is voor hem van belang om te weten wat er in zijn personeelsdossier zit.

Bekendheid met gegevens is dus geen reden om geen gehoor te geven aan het verzoek tot inzage dan wel het verstrekken van kopieën (ECLI:NL:RBDHA:2018:10910).