

GRONDSLAG VOOR VERWERKING BIJ VERWERKING VAN BIOMETRISCHE GEGEVENS

Als je persoonsgegevens verwerkt heb je daarvoor een doel en een grondslag nodig. Op het punt van 'grondslag' verandert er het één en ander met de komst van de Avg. Wij hebben gemerkt dat daar onder gebruikers veel onrust over bestaat en dat er door de media veel foutieve informatie wordt verspreid. Graag informeren wij u daarom inhoudelijk over de wijzigingen.

Onder de Wbp: gerechtvaardigd belang

Onder de huidige privacywet (Wbp) worden biometrische gegevens niet gezien als "bijzondere persoonsgegevens". Dat betekent dat je biometrische gegevens bijvoorbeeld mag verwerken met een gerechtvaardigd belang. Over de verwerking van biometrische gegevens in de verhouding werkgever/werknemer schrijft de Autoriteit persoonsgegevens op zijn website:

Mag mijn werkgever mij verplichten een vingerafdruk af te staan?

Uw werkgever kan u vragen om een vingerafdruk te geven. Bijvoorbeeld voor toegangscontrole. Soms bent u verplicht uw vingerafdruk af te staan, soms niet. Dat hangt ervan af of uw werkgever een goede reden heeft (een zogeheten gerechtvaardigd belang). En of het echt nodig is om vingerafdrukken te gebruiken.

Gerechtvaardigd belang

Uw werkgever kan in bepaalde gevallen een gerechtvaardigd belang hebben om uw vingerafdruk te gebruiken om u te identificeren. Bijvoorbeeld als u met uw vingerafdruk toegang krijgt tot een plek met een hoog veiligheidsrisico.

Het gebruik van de vingerafdruk moet hiervoor dan wel noodzakelijk zijn. Dat wil zeggen dat uw werkgever het doel, in dit geval toegangscontrole, niet op een andere manier kan bereiken.

Is er een andere mogelijkheid, die minder ingrijpend is voor de privacy van de werknemers? Bijvoorbeeld het gebruik van een toegangspas? Dat moet uw werkgever eerst nagaan. Alleen als uw werkgever het doel niet op een andere manier kan bereiken, is er sprake van noodzaak.

Onder de Avg verboden TENZIJ

In de Avg worden "biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon" gezien als 'bijzondere persoonsgegevens'. Het verwerken van bijzondere persoonsgegevens is verboden, tenzij sprake is van een uitzondering.

Voor de praktijk betekent dit dat er een beperkter aantal 'grondslagen' (uitzonderingen) beschikbaar is. De belangrijkste daarvan voor de praktijk zijn: uitdrukkelijke toestemming en wettelijke grondslag. "Gerechtvaardigd belang" mag niet meer als grondslag worden gebruikt. Uitdrukkelijke toestemming wel.

TENZIJ: Toestemming

De Europese toezichthouders hebben een opinie hebben geschreven over toestemming onder de Avg, waarbij zij ook aandacht hebben voor toestemming in de relatie werkgever/werknemer.

Link: http://ec.europa.eu/newsroom/article29/document.cfm?doc_id=50053

In deze (Engelstalige) opinie schrijven de autoriteiten persoonsgegevens onder meer:

However this does not mean that employers can never rely on consent as a lawful basis for processing. There may be situations when it is possible for the employer to demonstrate that consent actually is freely given. Given the imbalance of power between an employer and its staff members, employees can only give free consent in exceptional circumstances, when it will have no adverse consequences at all whether or not they give consent. 20 [Example 5] A film crew is going to be filming in a certain part of an office. The employer asks all the employees who sit in that area for their consent to be filmed, as they may appear in the background of the video. Those who do not want to be filmed are not penalised in any way but instead are given equivalent desks elsewhere in the building for the duration of the filming.

Het voorbeeld dat hier wordt genoemd is filmen in een kantoor waarbij medewerkers de mogelijkheid wordt geboden tijdelijk op een andere plek plaats te nemen. Dat is zeer vergelijkbaar met het aanbieden van de mogelijkheid van een vingerafdrukscan, met daarnaast de mogelijkheid gebruik te maken van een pasje.

Kortom: werkgevers kunnen gewoon toestemming vragen voor de verwerking van de vingerafdruk, zolang zij daarnaast een redelijk alternatief bieden.

Maak je gebruik van toestemming? Dan moet de toestemming onder de Avg aan de volgende eisen voldoen:

- Specifiek: je geeft toestemming voor het scannen van je vingerafdruk. Dit mag niet verstoep zitten in de arbeidsovereenkomst of andere voorwaarden.
- Vrij: dus geen negatieve consequenties (bijvoorbeeld geen borgsom betalen of andere drukmiddelen) en een redelijk alternatief beschikbaar
- Op informatie berustend: wat gebeurt er precies met de vingerafdruk? Hier kan je iets zeggen over je beveiliging en de voor en nadelen voor de werknemer
- Ondubbelzinnig: je moet kunnen bewijzen dat de toestemming op een juiste manier is gegeven (handig dus om het document waarmee toestemming is gevraagd te bewaren tezamen met de gegeven toestemming → dit is NIEUW in de Avg)

Je moet dus ook kunnen bewijzen dat je toestemming hebt gekregen en dat die aan al deze eisen voldoet. Dat geldt overigens niet alleen voor het verwerken van biometrische gegevens, maar alle verwerkingen die je doet op basis van toestemming.

TENZIJ: Wettelijke grondslag

Naast toestemming kan je dus ook verwerken op basis van een wettelijke grondslag. En die grondslag is in Nederland in de maak. Het wetsvoorstel is al aangenomen door de Tweede Kamer en de verwachting is dat het voor 25 mei 2018 (als de Avg van toepassing wordt) ook door de Eerste Kamer zal worden aangenomen.

“Artikel 29. Uitzonderingen inzake biometrische gegevens

Gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel g, van de verordening, is het verbod om

biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon

te verwerken niet van toepassing, indien de verwerking noodzakelijk is voor authenticatie of beveiligingsdoeleinden.”

Kortom: straks geldt wat ook nu (onder de Wbp) de AP al op haar website aangeeft over het verwerken van vingerafdrukken met een “noodzaak”. Die noodzaak is straks dan nog wel beperkt tot beveiliging of authenticatie, maar dat is ook precies waar Easy Secure zich op richt.