

Uit het oog, uit het hart? GDPR en de verwerking van persoonsgegevens van ex-werknemers

De verplichtingen rond privacy en gegevensbescherming die op de werkgever rusten ten aanzien van ex-werknemers die de onderneming hebben verlaten, bijvoorbeeld omwille van een ontslag, zijn niet altijd even duidelijk. Een aantal recente uitspraken van de Geschillenkamer van de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit bieden een mooie opportuniteit om een aantal praktische vragen die u als werkgever in deze context kan tegenkomen, te beantwoorden.

Kan ik een bericht rondsturen naar mijn personeel over het vertrek van een medewerker?

Op [1 juni 2021](#) heeft de Geschillenkamer van de Belgische Gegevensbeschermingsautoriteit (de 'GBA') zich hierover uitgesproken. Aanleiding daartoe was een klacht van twee ex-werknemers tegen hun vorige werkgever nadat deze een bericht over hun ontslag had rondgestuurd onder het personeel.

Wat u aldus de Geschillenkamer zeker niet mag doen, ondanks de verleiding daartoe groot kan zijn bij de 'problematischere' ontslagen, is informatie in een dergelijke communicatie opnemen die niet toereikend, ter zake dienend, en niet beperkt is tot wat strikt noodzakelijk is voor het voeren van een passend personeelsbeleid. In dit geval had de werkgever in één van de betrokken communicaties vermeld dat de samenwerking met de betreffende medewerker was stopgezet na drie schriftelijke verwittigingen en bijsturingsgesprekken die niet tot een oplossing hadden geleid.

Wat u wél mag doen, is een zuivere feitelijke mededeling rondsturen waarin u aangeeft dat de medewerker vanaf een bepaalde datum geen deel meer uitmaakt van het personeel omdat de samenwerking werd stopgezet. Dit kadert binnen het voeren van een passend personeelsbeleid en wordt door de Geschillenkamer niet als problematisch ervaren.

Wat moet ik doen met gegevens van de ex-werknemer op de website of op de sociale media van mijn onderneming?

Ook deze problematiek is zeer recentelijk voor de Geschillenkamer van de GBA [verschenen](#). Een medewerker had na zijn ontslag vastgesteld dat zijn naam, foto en functie nog zichtbaar waren op de website van de onderneming, hoewel de werknemer er niet meer in dienst was. Drie maanden na de uitdiensttreding was de werknemer bovendien nog te zien op een groepsfoto van het personeel geplaatst op de sociale media van de werkgever en een klacht van de ex-werknemer hierover was zonder gevolg gebleven.

De Geschillenkamer besluit dat de werkgever bij het vertrek van een werknemer het nodige moet doen uit eigen initiatief om zo snel mogelijk de identiteit, de functie en alle mogelijke foto's op de website of de sociale media van de onderneming te verwijderen die zouden doen vermoeden dat de werknemer nog in dienst van de onderneming is terwijl dit niet het geval is.

Uiterlijk één maand na de uitdiensttreding zou dit moeten gebeurd zijn. Zorg er dus zeker voor dat er in uw onderneming bij elke uitdiensttreding een snelle check wordt gedaan om te verifiëren dat de informatie van de ex-werknemer van uw website en sociale media wordt verwijderd. Bent u hier niet in geslaagd, probeer dan zeker bij een gebeurlijke klacht zo snel mogelijk in actie te schieten.

Mag ik het e-mailadres en de inbox van mijn ex-werknemer actief houden na zijn uitdiensttreding?

Voor een gedetailleerde analyse van deze vraag verwijzen we graag naar [een eerdere nieuwsbrief](#). Samengevat zorgt u er best voor dat u het professionele e-mailadres van de werknemer uiterlijk op de dag van uitdiensttreding blokkeert, en u de werknemer daar van te voren over inlicht zodat deze eventuele privé e-mails nog kan sorteren en desgevallend doorsturen naar zijn privé e-mailadres.

In een korte overgangsperiode (maximum 1 maand, te verlengen tot 3 maanden in functie van de verantwoordelijkheden van de ex-werknemer) mag u een automatisch antwoordbericht instellen dat objectief (zie hierboven) aan de geadresseerde aangeeft dat de medewerker de onderneming heeft verlaten. Na de overgangsperiode moet het elektronische adres definitief verwijderd worden.

Als er zich een juridisch geschil voordoet na het ontslag, mag ik dan contact opnemen met de nieuwe werkgever van de ex-werknemer om mijn dossier voor te bereiden?

Helaas oordeelde de Geschillenkamer van de GBA [verleden jaar](#) reeds dat de informatie die de nieuwe werkgever u in dat geval zou kunnen bezorgen in principe losstaat van en vreemd is aan de redenen die u tot het ontslag hebben gedreven.

Ondanks het feit dat u wel een gerechtvaardigd belang zou hebben deze informatie op te vragen (met name om uw zaak voor de rechtbank voor te bereiden), is de informatie zelf eigenlijk irrelevant en niet noodzakelijk voor uw verdediging. De geschillenkamer besloot in dit specifieke geval weliswaar louter tot een berisping, maar het valt toch aan te raden de nieuwe werkgever zoveel mogelijk 'met rust te laten' en zich in de voorbereiding van uw dossier te beperken tot informatie die u rechtstreeks in het kader van de interacties met de betrokken werknemer heeft verkregen.

Heeft u verdere vragen over dit thema? Contacteer dan zeker Sara Cockx (hoofd van de vakgroepen Arbeidsrecht en Privacy & Gegevensbescherming) of Christian Minette (auteur).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

info@schoups.be

www.schoups.com