



Geschillenkamer

Beslissing 70/2020 van 27 oktober 2020

Dossiernummer : DOS-2020-03070

Betreft : Klacht wegens het nalaten gevolg te geven aan een verzoek tot inzage in een personeelsdossier

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, samengesteld uit de heer Hielke Hijmans, voorzitter, alleen zetelend;

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (algemene verordening gegevensbescherming), hierna AVG;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, hierna WOG;

Gelet op het reglement van interne orde, zoals goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 december 2018 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 15 januari 2019;

Gelet op de stukken van het dossier;

heeft de volgende beslissing genomen inzake:

- de klaagster: mevrouw X
- de verwerkingsverantwoordelijke :Y

1. Feiten en procedure

1. Op grond van artikel 95, §2 WOG stelt de Geschillenkamer de verwerkingsverantwoordelijke in kennis van het feit dat ingevolge een klacht een dossier aanhangig is.
2. De klacht betreft het nalaten door de verwerkingsverantwoordelijke om gevolg te geven aan een verzoek tot inzage geformuleerd door de klaagster overeenkomstig artikel 15.1 AVG.
3. Uit de stukken van het dossier blijkt dat de klaagster per e-mails van 21 november 2019, 12 december 2019, 28 februari 2020 en 11 juni 2020, verstuurd vanaf het e-mailadres [...] naar de e-mailadressen [...] en [...], een verzoek tot inzage in haar personeelsdossier richtte aan de verwerkingsverantwoordelijke, die tevens haar werkgever is.
4. Uit het e-mailverkeer overgemaakt door de klaagster blijkt dat deze laatste op 9 januari 2020 inzage kreeg in haar personeelsdossier en de daarin vervatte persoonsgegevens doch dat zij een nieuw verzoek tot inzage richtte aan de verwerkingsverantwoordelijke, via e-mails verstuurd op 28 februari 2020 om 13u41 en 11 juni 2020 om 14u44, en dit meer bepaald betreffende de evaluatiedocumenten opgenomen in haar personeelsdossier.
5. De klaagster stelt in voormelde e-mail van 28 februari 2020 met name:

"7. Ik verzoek alle evaluatie-documenten van mijn persoonlijk dossier in te kijken. Kunnen wij hiervoor een afspraak maken?"

6. Per e-mail van 3 april 2020, antwoordt de verwerkingsverantwoordelijke wat dit verzoek betreft:

"Onder artikel 15 AVG heb je recht op inzage. Echter geldt ook hier dat inzage enkel kan in zoverre de rechten en vrijheden van derden niet geschonden worden.

We moeten eerst nagaan of er in deze documenten informatie staat aan de hand waarvan je een andere betrokkene kan identificeren'.

7. Per e-mail van 11 juni 2020 herhaalt de klaagster haar verzoek tot inzage en stelt zij de verwerkingsverantwoordelijke de vraag wat het resultaat was van het onderzoek betreffende de rechten en vrijheden van derden.
8. Per e-mail van 18 juni 2020 antwoordt de verwerkingsverantwoordelijke dat een afspraak zal worden gemaakt met de klaagster voor het verlenen van inzage in haar persoonlijk dossier.
9. Op 1 juli 2020 dient de klaagster een klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit aangezien zij van mening is dat door de verwerkingsverantwoordelijke geen nuttig gevolg werd gegeven aan haar verzoek(en) tot inzage.
10. Op 1 juli 2020 wordt de klacht op grond van artikel 58 WOG ontvankelijk verklaard door de Eerstelijnsdienst en overeenkomstig artikel 62, §1 WOG overgemaakt aan de Geschillenkamer.

2. **Motivering**

11. Op grond van artikel 15.1 AVG heeft een betrokkene het recht om van de verwerkingsverantwoordelijke uitsluitel te verkrijgen over het al dan niet verwerken van hem betreffende persoonsgegevens en, wanneer dat het geval is, om inzage te verkrijgen in die persoonsgegevens alsook de informatie opgesomd in artikel 15.1 a) tot en met h) AVG.
12. Het recht van inzage vervat in artikel 15.1 AVG is eveneens van toepassing op de persoonsgegevens verwerkt door een werkgever met betrekking tot diens werknemers.¹
13. Overweging 63 AVG preciseert dat *"een betrokkene het recht [moet] hebben om de persoonsgegevens die over hem zijn verzameld, in te zien, en om dat recht eenvoudig en met redelijke tussenpozen uit te oefenen², zodat hij zich van de verwerking op de hoogte kan stellen en de rechtmatigheid daarvan kan controleren"*.
14. Wat betreft het antwoord van de verwerkingsverantwoordelijke *in casu*, waarin deze stelt dat, voorafgaand aan het verlenen van de inzage, dient te worden nagegaan of de betrokken documenten informatie bevatten die zou toelaten andere betrokkenen te identificeren, dient erop te worden gewezen dat overweging 63 AVG verduidelijkt dat hoewel het recht van inzage *"geen afbreuk [mag] doen aan de rechten of vrijheden van anderen"*, *"die overwegingen [er] echter niet [mogen] toe leiden dat de betrokkene alle informatie wordt onthouden"*.

¹ Advies 02/2017 over gegevensverwerking op het werk, vastgesteld op 8 juni 2017 door de Groep Gegevensbescherming artikel 29 (https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169).

² Eigen onderlijning.

15. De Geschillenkamer wijst er in dit verband tevens op dat de verwerkingsverantwoordelijke desgevallend de persoonsgegevens van andere betrokkenen vooraf dient te verwijderen of anonimiseren, doch dat deze omstandigheid geen reden kan zijn voor het niet (tijdig) voldoen aan een verzoek tot inzage. In dit verband kan worden verwezen naar het arrest van het Italiaanse Hof van Cassatie van 14 december 2018, waarbij het Hof oordeelde dat een inzage in werknemerevaluaties niet kan worden geweigerd louter omwille van het feit dat deze eveneens gegevens bevatten van derde personen.³
16. Artikel 12.2 AVG bepaalt immers dat de verwerkingsverantwoordelijke de uitoefening van de rechten van de betrokkene uit hoofde van de artikelen 15 tot en met 22 AVG dient te *faciliteren*.
17. Aansluitend hierop dient erop te worden gewezen dat de Groep 29 in zijn advies 02/2017 van 8 juni 2017 benadrukt dat de werkgever transparant dient te zijn en de betrokkene in staat dient te stellen zijn rechten uit te oefenen, waaronder het recht op toegang tot zijn persoonsgegevens, rectificatie, uitwissing of de afscherming van de persoonsgegevens.⁴
18. Artikel 12.3 AVG preciseert verder dat de verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene onverwijld en in ieder geval binnen een maand na ontvangst van het verzoek informatie dient te verstrekken betreffende het gevolg dat aan het verzoek werd gegeven, dan wel de betrokkene dient te informeren dat de termijn van een maand – gelet op de complexiteit van het verzoek – met twee maanden wordt verlengd.
19. Uit de stukken van het dossier blijkt dat *in casu* evenwel geen gevolg werd verleend aan het verzoek tot inzage binnen de door artikel 12.3 AVG voorgeschreven termijn en dat de klagster evenmin werd geïnformeerd betreffende een eventuele verlenging van de termijn met twee maanden.
20. Uit het bovenstaande volgt dat de verwerkingsverantwoordelijke geen nuttig gevolg heeft gegeven aan het verzoek tot inzage van de klagster *ex* artikel 15.1 AVG.

³ Corte Suprema Di Cassazione, 14 december 2018, nr. 17153/2014, toegelicht in FOCQUET, A. en DECLERCK, E., *Gegevensbescherming in de praktijk*, Intersentia, Antwerpen, 2019, p. 93. Hoewel dit arrest geen rechtskracht heeft in de Belgische context, geeft het een evenwichtige uitleg van artikel 15 AVG.

⁴ Advies 02/2017 over gegevensverwerking op het werk, vastgesteld op 8 juni 2017 door de Groep Gegevensbescherming artikel 29 (https://ec.europa.eu/newsroom/article29/item-detail.cfm?item_id=610169), p. 6.

21. Om deze redenen oordeelt de Geschillenkamer dat de verwerkingsverantwoordelijke de AVG niet heeft nageleefd en gelast zij deze alsnog te voldoen aan het verzoek tot inzage geformuleerd door de klaagster.
22. Gelet op het belang van transparantie met betrekking tot de besluitvorming van de Geschillenkamer, wordt deze beslissing gepubliceerd op de website van de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het is evenwel niet nodig dat daartoe de identificatiegegevens van de partijen rechtstreeks worden bekendgemaakt.
23. Indien één van beide partijen gebruik wenst te maken van de mogelijkheid tot het raadplegen en het kopiëren van het dossier (artikel 95, §2, 3° WOG), dient deze zich te wenden tot het secretariaat van de Geschillenkamer, bij voorkeur via litigationchamber@apd-gba.be, teneinde een afspraak vast te leggen. Indien om een kopie van het dossier wordt verzocht, worden de stukken zo mogelijk elektronisch of anders per gewone post bezorgd.⁵

OM DEZE REDENEN,

beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit om:

- op grond van **artikel 58.2, c) AVG** en **artikel 95, §1, 5° WOG** de verwerkingsverantwoordelijke te bevelen dat wordt voldaan aan het verzoek van de klaagster om haar rechten uit te oefenen, meer bepaald het recht van inzage (artikel 15.1 AVG) in haar personeelsdossier, met inbegrip van de werknemersevaluaties, en dit binnen de termijn van 14 dagen te rekenen vanaf de kennisgeving van deze beslissing;
- de verwerkingsverantwoordelijke te bevelen de Gegevensbeschermingsautoriteit (Geschillenkamer) per e-mail binnen dezelfde termijn op de hoogte te stellen van het resultaat van deze beslissing via het e-mailadres litigationchamber@apd-gba.be; en
- in geval de verwerkingsverantwoordelijke niet tijdig uitvoering geeft aan het hierboven gestelde, de zaak overeenkomstig **artikelen 98 e.v. WOG** ten gronde te behandelen.

⁵ Omwille van de geldende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, wordt de mogelijkheid van raadpleging en kopiëren van het dossier ter plaatse momenteel niet geboden. Bovendien vindt alle communicatie in beginsel elektronisch plaats.

Tegen deze beslissing kan op grond van **artikel 108, §1 WOG**, beroep worden aangetekend binnen een termijn van dertig dagen, vanaf de kennisgeving, bij het Marktenhof, met de Gegevensbeschermingsautoriteit als verweerder.

Hielke Hijmans

Voorzitter van de Geschillenkamer