

menten B1, B9, B12, B14, B15 en B16 en de bijlage bij document B2 openbaar gemaakt moeten worden behoudens de persoonsgegevens. De rechtbank ziet geen aanleiding om zelf in de zaak te voorzien, nu het college de persoonsgegevens op de betreffende documenten zal (moeten) anonimiseren alvorens tot overlegging van deze stukken over te gaan.

8. Omdat de rechtbank het beroep gegrond verklaart, moet het college aan eiser het door hem betaalde griffierecht vergoeden

9. De rechtbank veroordeelt het college in de door eiser gemaakte proceskosten. De proceskosten worden berekend volgens het Besluit proceskosten bestuursrecht. Het college wordt veroordeeld om de kosten van rechtsbijstand te vergoeden. Deze kosten stelt de rechtbank vast op € 512,00 (1 punt voor het indienen van het beroepschrift met een waarde per punt van € 512,00 en een wegingsfactor 1).

Beslissing

De rechtbank:

- verklaart het beroep gegrond;
- vernietigt het bestreden besluit;
- draagt het college op binnen 6 weken na de dag van verzending van deze uitspraak een nieuw besluit te nemen op het bezwaar met inachtneming van deze uitspraak;
- draagt het college op het betaalde griffierecht van € 174,00 aan eiser te vergoeden;
- veroordeelt het college in de proceskosten van eiser tot een bedrag van € 512,00.

76

AP legt boete op wegens het verwerken van biometrische gegevens

Autoriteit Persoonsgegevens

30 april 2020,

Noot mr. C. Grouls, mr. M.P.M. Hennekens

Vingerafdrukscanner. Inklokken. Tijdregistratie. Toestemming.

[AVG art. 4, 9; UAVG art. 29]

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft een bedrijf een bestuurlijke boete van € 725.000 opgelegd wegens schending van art. 9 lid 1 AVG in verband met het verwerken van biometrische gegevens van haar werknemers.

Bij het bedrijf zijn drie vingerafdrukscanners aanwezig. Eén van de drie wordt gebruikt voor het testen en vastleggen van de vingerafdrukken, de andere twee voor het in- en uitklokken. Deze stations wisselen gegevens uit met een softwareprogramma, waarmee naast controle op aan- en afwezigheid inzicht kan worden verkregen in werktijden, ziekteverzuim en overuren. Als werknemers uit dienst gaan worden de gegevens geblokkeerd in het softwareprogramma, maar wel bewaard. De biometrische gegevens van werknemers zijn verwerkt vanaf 25 mei 2018 tot en met 16 april 2019.

Volgens art. 4 lid 2 AVG zijn persoonsgegevens alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Op grond van art. 4 lid 14 AVG omvatten biometrische gegevens persoonsgegevens die het resultaat zijn van een specifieke technische bewerking met betrekking tot de fysieke kenmerken van een natuurlijke persoon, op grond waarvan eenduidige identificatie van die natuurlijke persoon mogelijk is of wordt bevestigd. Het vastleggen van de vingerafdrukken via vingerafdrukscanapparatuur van de werknemers levert gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van biometrische gegevens op.

Het bedrijf heeft de beslissing genomen om de vingerscanapparatuur in gebruik te nemen met als doel het terugdringen van misbruik bij in- en uitklokken ten behoeve van tijdregistratie. Het be-

drijf stelt dat het in het verleden regelmatig is voorgekomen dat één werknemer voor twee werknemers inklokte terwijl maar één persoon aanwezig was. Het bedrijf heeft de doelen en middelen voor de verwerking bepaald en is dus aan te merken als verwerkingsverantwoordelijke in de zin van art. 4 lid 7 AVG.

De AVG merkt biometrische gegevens die worden verwerkt met het oog op de unieke identificatie van een persoon aan als bijzondere categorie van persoonsgegevens. De verwerking hiervan is op grond van art. 9 lid 1 AVG verboden, tenzij een wettelijke uitzondering van toepassing is. Voor deze casus relevante uitzonderingen zijn de 'uitdrukkelijke toestemming' of 'noodzakelijk voor authenticatie of beveiligingsdoeleinden'.

De uitdrukkelijke toestemmingsgrond is in dit geval niet van toepassing. De verwerkingsverantwoordelijke heeft niet aangetoond dat haar werknemers überhaupt toestemming hebben gegeven voor de verwerking. Ondanks dat werknemers vrij in hun keuze waren om wel- of niet in te stemmen met vingerafdruk, hebben sommige werknemers dit als een verplichting ervaren. Gezien de hiërarchische verhouding tussen werkgever en werknemer is het onwaarschijnlijk dat de werknemer zijn of haar toestemming vrijelijk kan verlenen.

Het bedrijf in kwestie gebruikt het desbetreffende softwareprogramma voor tijdregistratie – en op basis daarvan – de administratie van salaris, verlof en ziekte. De AP is van oordeel dat de verwerking hiervoor niet noodzakelijk en proportioneel is. Dit heeft ook te maken met de aard van de activiteiten van het bedrijf. Er bestaat dus geen noodzaak om het verbod van biometrische gegevens in het kader van authenticatie of beveiligingsdoeleinden te rechtvaardigen.

De volledige versie is te lezen op www.autoriteit-persoonsgegevens.nl

NOOT

Begin juli 2018 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) een onderzoek gestart bij een werkgever, omdat zijn werknemers in- en uitklokten met behulp van een vingerafdruk. De AP concludeert dat de werkgever het verbod van art. 9 AVG heeft overtreden door biometrische gegevens van zijn werknemers te verwerken. De werkgever heeft een voorlopige voorziening gevraagd en (deels)

gekregen tegen het openbaarmakingsbesluit van de AP. De naam van de werkgever zal daarom tot zes weken na bekendmaking van de beslissing op bezwaar niet openbaar gemaakt worden (Rb. Limburg 4 maart 2020, ECLI:NL:RBLIM:2020:1795).

Taken en bevoegdheden AP

Op grond van art. 57 AVG heeft de AP onder meer de taak om de toepassing van de AVG te monitoren, te handhaven en om klachten van betrokkenen te behandelen. Tevens komt de AP op grond van art. 58 AVG diverse bevoegdheden toe, waaronder de bevoegdheid om onderzoek te verrichten en in dat kader toegang te verkrijgen tot alle informatie die nodig is voor het onderzoek.

De AP heeft ex art. 58 lid 2 onder i AVG tevens de bevoegdheid om een bestuurlijke boete op te leggen op grond van art. 83 lid 5 aanhef en onder b AVG en art. 14 lid 3 UAVG. In deze zaak heeft de AP aan de hand van een signaal (kennelijk was er geen klacht ingediend) een ambtshalve onderzoek uitgevoerd. Een signaal kan door iedereen worden ingediend bij de AP. Het is voor een signaal niet nodig, zoals dat bij een klacht wel is, om zelf betrokkene te zijn. Dus zelfs een concurrent zou een signaal kunnen afgeven. Volgens de AP is sprake van een ernstige overtreding van de AVG en zij legt een bestuurlijke boete op van € 725.000.

Beoordeling AP

In de beoordeling toetst de AP:

- of de werkgever biometrische gegevens verwerkt in de zin van art. 4 onder 14 AVG; en
- of het bedrijf een geslaagd beroep kan doen de uitzondering van art. 9 lid 2 onder a of onder g AVG.

Biometrische gegevens

De AP stelt vast dat het bedrijf de vingerafdrukken van 337 (voormalige) werknemers heeft opgeslagen als templates. Ten tijde van het onderzoek waren de vingerafdruktemplates van de 87 werknemers die toen in dienst waren actief in de scanstations. Via de scanstations konden deze werknemers in- en uitklokken door middel van een scan van hun vingerafdruk. Deze waren gekoppeld aan het personeelssysteem. Daardoor kon aan de hand van de vingerscan worden gecontroleerd of de werknemer aanwezig was en werd inzicht verkregen in de werktijden.

De AP oordeelt dat sprake is van biometrische gegevens in de zin van art. 4 onder 14 AVG, aangezien de vingerafdruktemplates het resultaat zijn van een specifieke technische bewerking met betrekking tot de fysieke kenmerken van de werknemers (de vingerafdruk) aan de hand waarvan deze worden geïdentificeerd.

De werkgever stelt dat de code in de vingerafdruktemplates niet te herleiden is naar een werknemer. De AP gaat daar niet in mee. Daarbij verwijst zij naar de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam van 12 augustus 2019 (Rb. Amsterdam (sector Kanton) 12 augustus 2019, ECLI:NL:RBAMS:2019:6005 (*Manfield*)). Hierin oordeelde de rechtbank dat een vingerafdruk die is omgezet naar een code ook een (biometrisch) persoonsgegeven is in de zin van de AVG.

Uit de feiten volgt dat de vingerprints scans al vanaf januari 2017 werden gemaakt en opgeslagen. Toch concludeert de AP dat de werkgever de biometrische gegevens vanaf 25 mei 2018 verwerkt. De reden hiervan zal zijn dat biometrische gegevens nog niet gedefinieerd waren in Richtlijn 95/46/EU en de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Het is wat vreemd verwoord door de AP, want de verwerking vond wel plaats. Het verbod om biometrische gegevens te verwerken geldt wel pas vanaf 25 mei 2018. Op het verbod van de verwerking van biometrische gegevens zijn twee mogelijke uitzonderingen. De uitdrukkelijke toestemming van art. 9 lid 2 onder a AVG of de noodzakelijke verwerking voor 'authenticatie of beveiligingsdoeleinden' van art. 29 UAVG, gebaseerd op art. 9 lid 2 onder g AVG.

Uitdrukkelijke toestemming

De AP wijst erop dat voor het verkrijgen van uitdrukkelijke toestemming conform art. 9 lid 2 onder a AVG aan de voorwaarden van art. 7 AVG moet zijn voldaan én de toestemming van de betrokkene uitdrukkelijk moet zijn. Op 4 mei 2020 heeft de European Data Protection Board (EDPB) de eerder vastgestelde richtsnoeren over toestemming (Richtsnoeren inzake toestemming overeenkomstig Verordening 2016/679, WP259) aangepast en een nieuwe versie vastgesteld (Guidelines 05/2020 on consent under Regulation 2016/679; op het moment van schrijven van deze noot is nog geen Nederlandstalige versie beschikbaar). Op dit punt is er echter niets gewijzigd. In de richtsnoeren wordt aangegeven dat de term 'uitdrukkelijk' verwijst naar *de manier*

waarop toestemming tot uitdrukking wordt gebracht. In deze zaak moet de werkgever kunnen aantonen dat de werknemer via een uitdrukkelijke verklaring toestemming heeft verleend voor de verwerking van zijn vingerafdrucken. Dat hoeft niet per definitie schriftelijk te zijn, maar dat vereenvoudigd uiteraard wel de bewijslast. De werkgever kon überhaupt niet aantonen dat zijn werknemers toestemming hadden gegeven voor de verwerking van hun vingerafdrucken. Maar ook als de werkgever dit wel had kunnen aantonen, zou de AP hebben geoordeeld dat de werkgever geen beroep kon doen op deze uitzondering. De AP verwoordt ook (ten overvloede) dat zij van oordeel is dat het onwaarschijnlijk is dat de werknemer zijn toestemming vrij kan verlenen, vanwege de afhankelijkheid die de werknemer heeft ten opzichte van zijn werkgever.¹ Ook in voornoemde richtsnoeren over toestemming geven de Europese toezichthouders aan dat voor het merendeel van de verwerkingen van persoonsgegevens toestemming geen grondslag kan of mag zijn. In het Advies 2/2017 over gegevensverwerking op het werk (WP249 - 8 juni 2017) van de voorganger van de EDPB staat dit nog stelliger verwoord, namelijk dat een andere rechtsgrondslag dan toestemming is vereist voor de verwerking van personeelsgegevens. Voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, zoals vingerafdrucken, zal een werkgever bijna nooit een beroep kunnen doen op toestemming.

Noodzakelijk voor authenticatie of beveiligingsdoeleinden

In art. 29 UAVG is neergelegd dat verwerking van biometrische gegevens is toegestaan, indien de verwerking noodzakelijk is voor authenticatie of beveiligingsdoeleinden. Art. 29 UAVG is één van de Nederlandse uitwerkingen van art. 9 lid 2 onder g AVG.² De werkgever zal moeten afwegen of de gebouwen en/of de informatiesystemen zodanig beveiligd moeten zijn dat het noodzakelijk is om biometrie te gebruiken voor toegangscontro-

1 Zie met betrekking tot het standpunt van de AP over uitdrukkelijke toestemming bijv. ook pagina's 4 en 11 van de Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers.

2 De andere uitwerking van art. 9 lid onder g AVG is art. 30 lid 2 UAVG dat betrekking heeft op de verwerking van gegevens over de gezondheid.

le. In de Memorie van Toelichting bij art. 29 UAVG (*Kamerstukken II 2017/18, 34851, nr. 3, p. 40 en 108*) staat:

‘als het om de toegang tot een garage van een reparatiebedrijf gaat, zal de noodzaak van de beveiliging niet zodanig zijn dat werknemers alleen met biometrie toegang kunnen krijgen en daartoe deze gegevens worden vastgelegd om de toegangscontrole uit te oefenen. Aan de andere kant kan biometrie soms juist een belangrijke vorm van beveiliging zijn, voor bijvoorbeeld informatiesystemen die zelf veel persoonsgegevens bevatten, waarbij onrechtmatige toegang, ook van werknemers, moet worden voorkomen.’ De AP geeft aan dat de toets van art. 29 UAVG een strenge toets is. Het bedrijf in kwestie moet kunnen onderbouwen dat identificatie door middel van biometrie noodzakelijk én proportioneel is voor authenticatie of beveiligingsdoeleinden. Daarbij noemt de AP het bekende voorbeeld van een kerncentrale.

Door het feit dat de bedrijfsactiviteiten van deze werkgever niet openbaar zijn gemaakt, valt in dit verband lastig een standpunt in te nemen over het oordeel van de AP inzake deze uitzondering. De AP verwijst naar het ‘eenvoudige werk’ dat zou worden verricht door de werknemers bij het bedrijf. De reden volgens het bedrijf om het tijdsregistratiesysteem uit te breiden met de vinger-scannerapparatuur is gelegen in het terugdringen van misbruik bij in- en uitklokken, besparing van kosten voor aanschaf, verlies of beschadiging van de druppels, een sluitende aanwezigheidsregistratie en het bevoegd gebruik van apparatuur. Deze onderbouwing van het ‘noodzakelijkheids- en proportionaliteitsvereiste’ overtuigt de AP niet. De AP geeft aan dat de bedrijfsactiviteiten eerder de werkzaamheden binnen een garage van een reparatiebedrijf benaderen en dat daarom de verwerking van biometrische gegevens niet noodzakelijk, noch proportioneel is. Hoewel het bedrijf weliswaar een belang heeft om te werken met vinger-scannerapparatuur (het tegengaan van misbruik bij tijdsregistratie en de tijdsregistratie op zichzelf), oordeelt de AP dat dit belang geen uitzondering op het verwerkingsverbod van biometrische gegevens rechtvaardigt. Er kunnen andere manieren, die minder inbreuk op de privacy van de werknemers maken, worden ingezet om hetzelfde doel te bereiken.

In de eerder genoemde *Manfield-zaak*, waarbij de schoenenketen Manfield vingerscans gebruikte voor haar kassasystemen, kwam de rechter tot hetzelfde oordeel. In die zaak oordeelde de rechter dat Manfield ten onrechte geen onderzoek had verricht naar alternatieven die minder inbreuk makend zijn. Ook in onderhavige zaak lijkt de werkgever geen onderzoek naar alternatieven te hebben verricht, althans uit het besluit blijkt niet dat werkgever daar wel onderzoek naar heeft gedaan. Evenals de AP in deze zaak, wees de rechter in de *Manfield-zaak* erop dat de werkgever dient aan te tonen dat alternatieven, zoals een toegangspas en/of cijfercodes, al dan niet in combinatie met elkaar, in voldoende mate zijn onderzocht en ontoereikend zijn gebleken.

In het wetsvoorstel ‘Verzamelwet gegevensbescherming’, die momenteel ter consultatie voorligt, is onder meer een wijziging van art. 29 UAVG opgenomen. Het voorstel is dat ‘beveiligingsdoeleinden’ wordt vervangen door ‘omwille van beveiligingsdoeleinden en slechts voor zover dit noodzakelijk is vanwege een algemeen zwaarwegend belang van rechtmatige toegang tot bepaalde plaatsen, gebouwen, diensten, producten, informatiesystemen of werkprocessystemen’.³ Op grond van dit wetsvoorstel bestaat een dubbele noodzakelijkheidstoets voor het verwerken van biometrische gegevens. De verwerking moet dan zowel noodzakelijk zijn voor de authenticatie of beveiligingsdoeleinden als noodzakelijk omwille van een zwaarwegend algemeen belang. In de Memorie van Toelichting⁴ wordt toegelicht dat het beschermen van de volksgezondheid, het voorkomen van milieuschade of het beveiligen van vitale processen redenen kunnen zijn waarmee aan de eis van zwaarwegend algemeen belang wordt voldaan. Een regulier bedrijfsbelang, zoals efficiëntie of kostenbesparing, is onvoldoende om een beroep te kunnen doen op de uitzondering van art. 29 UAVG. In deze zaak was dus ook onder dit wetsvoorstel hetzelfde oordeel geveld.

3 Zie pagina 5 onder L op <https://www.internetconsultatie.nl/verzamelwetgegevensbescherming> onder Concept regeling en Wettekst Verzamelwet Gegevensbescherming.

4 Zie pagina 15 onderdeel L op <https://www.internetconsultatie.nl/verzamelwetgegevensbescherming> onder Ontwerp toelichting en Memorie van Toelichting Verzamelwet Gegevensbescherming.

Inbreuk en boete

De eindconclusie van de AP is dat de werkgever vanaf 25 mei 2018 het verbod op de verwerking van biometrische gegevens ex art. 9 AVG heeft geschonden. Gelet op de genoemde feiten is dat op zich een logisch en begrijpelijk oordeel. Uit alle feiten die in het besluit worden genoemd volgt dat de werkgever helemaal niet heeft nagedacht over de verwerking of de bescherming van persoonsgegevens toen hij koos voor het vingerafdrukstelsel. Hij geeft aan te hebben vertrouwd op zijn professionele leverancier die hem had verteld dat het systeem in overeenstemming was met de regelgeving.

De werkgever is na het eerste bezoek van de AP in november 2018 gestopt met het verzamelen van vingerafdrucken. Vervolgens is hij tijdens het onderzoek, namelijk op 16 april 2019, gestopt met de hele verwerking (alle biometrische gegevens zijn vernietigd). Kennelijk heeft de werkgever na ontvangst van de conceptbevindingen van de AP ook zelf ingezien dat deze verwerking niet noodzakelijk was en heeft hij de verwerking volledig gestaakt. Dit kon een hoge boete echter niet voorkomen.

De toelichting van de AP *waarom* de AP kiest voor een boete en niet voor één van de andere bevoegdheden die haar toekomen op grond van art. 58 AVG is redelijk kort. De AP tilt zwaar aan het feit dat het gaat om bijzondere persoonsgegevens en de duur van de overtreding. De stelling van de werkgever dat de duur mede komt door het trage handelen van de AP (het signaal kwam binnen bij de AP begin juli 2018 en het eerste onderzoek was begin november 2018) kaatst de AP terug. De opslag van de vingerafdruktemplates duurde namelijk nog voort tot april 2019. Het verwerken van biometrische gegevens voor de duur van 10 maanden, in combinatie met het onvoldoende informeren van de werknemers, maakt dat de AP het opleggen van een berisping onvoldoende doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend acht. Daarbij verwijst de AP naar overweging 148 bij de AVG. Daarin staat dat *straffen* dienen te worden opgelegd *voor elke inbreuk op de AVG*. De AP acht de overtreding ernstig waardoor zij het opleggen van een boete passend vindt. Daarnaast oordeelt de AP dat geen sprake was van opzet. De AP ziet daarom geen reden om af te wijken van de basisboete van € 725.000 voor een inbreuk op art. 9 AVG, zoals opgenomen in de Boetebeleidsregels Autoriteit Per-

soonsgegevens 2019. Het argument van de werkgever dat hij alle medewerking heeft verleend en de AP op geen enkel moment tijdens het onderzoek de indruk heeft gewekt een boete te zullen opleggen, kan hem ook niet baten. De AP matigt de boete niet. De werkgever is in bezwaar gegaan tegen dit besluit, dus we moeten afwachten of er op een later moment in de procedure alsnog een matiging van de boete zal komen.

Waarschuwing supermarktbranche

Opvallend is dat de AP op 5 juni 2020 een nieuwsbericht plaatst op haar website waarin ze aangeeft een brief te hebben gestuurd naar het Centraal Bureau Levensmiddelenhandel, waarbij de supermarktbranche wordt gewaarschuwd voor het gebruik van gezichtsherkenningcamera's.⁵ In dat bericht schrijft de AP onder meer: "Bovendien gaat het om biometrische gegevens, net zoals vingerafdrucken. Het gebruik van dit soort gevoelige gegevens is in beginsel verboden. Toch waren er de afgelopen tijd signalen dat verschillende supermarkten deze techniek willen inzetten. Daarom wijzen wij de supermarktbranche nu op de regels en grijpen wij in waar dat nodig is" (...).

In één geval, waarbij een supermarktondernemer deze techniek al inzette, heeft de AP contact opgenomen met de ondernemer. Naar aanleiding daarvan heeft die ondernemer het systeem uitgezet.'

Waarom de AP bij de supermarktbranche kiest voor de corrigerende maatregel van waarschuwen uit art. 58 lid 2 onder a AVG en in deze zaak een boete oplegt op grond van art. 58 lid 2 onder i AVG van € 725.000 is niet duidelijk. De AP gaf in 2018 juist aan zich in dat jaar te richten op de bevordering van de naleving van de AVG door het bieden van 'guidance' en het waarschuwen voor overtredingen.⁶ Pas daarna – als de regels van de AVG bekend mochten worden geacht – zou zij overgaan tot meer handhaving.

Het verbaast ons dat een werkgever die gestart is met het verwerken van vingerafdrucken onder de

5 Zie <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/ap-wijst-supermarkten-op-regels-gezichtsherkenning>.

6 Zie bijv. pagina 13 van het jaarverslag 2018 van de AP en pagina 6 van het 'Toezichtkader Autoriteit Persoonsgegevens Uitgangspunten voor toezicht 2018-2019'.

Wbp toen het verwerken daarvan nog niet verboden was én die verwerking staakt tijdens het onderzoek van de AP, een boete krijgt van € 725.000, terwijl een supermarkt die anno 2020 camera's met gezichtsherkenning inzet ervan af komt met een waarschuwing.

Lessen voor de praktijk

Naar onze mening zijn er in ieder geval twee lessen te trekken uit dit boetebesluit van de AP:

1. Werkgevers moeten zeer terughoudend zijn met het verwerken van biometrische gegevens (en andere bijzondere persoonsgegevens) van hun werknemers. Doet een werkgever dat wel, dan moet hij ervoor zorgen dat goed is onderbouwd op grond van welke uitzondering deze gegevens worden verwerkt en waarom het noodzakelijk is om die gegevens te verwerken waarbij expliciet wordt onderbouwd waarom privacyvriendelijkere alternatieven geen uitkomst bieden.

2. Ga niet af op informatie van een leverancier voor de rechtmatigheid van een verwerking van persoonsgegevens. Als verwerkingsverantwoordelijke ben je zelf verantwoordelijk en moet je zelf kunnen aantonen dat de verwerking voldoet aan de AVG.

Indien wordt overwogen om stelselmatig biometrische gegevens te verwerken om personen te identificeren is op grond van art. 35 AVG het uitvoeren van een Data Protection Impact Assessment (DPIA of gegevensbeschermingseffectbeoordeling) verplicht. Dat volgt uit het 'Besluit inzake lijst van verwerkingen van persoonsgegevens waarvoor een gegevensbeschermingseffectbeoordeling (DPIA) verplicht is, Autoriteit Persoonsgegevens', die gebaseerd is op art. 35 lid 4 AVG. Mede aan de hand van een DPIA kan worden onderbouwd of en op welke wijze de verwerking van biometrische gegevens voldoet aan de AVG.

mr. C. Grouls
Advocaat Hekkelman advocaten & notarissen.

mr. M.P.M. Hennekens
Advocaat Hekkelman advocaten & notarissen.

77

AP legt KNLTB boete op wegens verstrekking persoonsgegevens leden aan sponsors

Autoriteit Persoonsgegevens
20 december 2019,

Doelbinding. Gerechtvaardigd belang. Toestemmingsvereiste. Tennisbond.

[AVG art. 4, 5, 6, 14, 23, 58, 83; UAVG art. 16]

De Koninklijke Nederlandse Lawn Tennis Bond (KNLTB) besloot in 2007 en in 2017 persoonsgegevens van leden te verstrekken aan sponsors. Deze werden door sponsors gebruikt voor onder meer telefonische en elektronische marketingdoeleinden. Hierover zijn de leden geïnformeerd in onder meer een mail en een nieuwsbrief.

Naar aanleiding van klachten van leden, is de Autoriteit persoonsgegevens (AP) een onderzoek gestart. De AP constateert dat de verzameling van de verstrekte gegevens rechtmatig is, omdat dit noodzakelijk is ter uitvoering van de lidmaatschapsovereenkomst. Daarnaast werden de gegevens verzameld met het doel deze te verstrekken aan derden. De leden hebben geen toestemming gegeven voor het verstrekken van hun persoonsgegevens aan sponsors. Gelet op het beginsel van doelbinding zal moeten worden nagegaan of de verwerking van de persoonsgegevens ten behoeve van het genereren van extra inkomsten verenigbaar is met het doel waarvoor de persoonsgegevens aanvankelijk zijn verzameld. Voor de leden die voor 2007 lid zijn geworden, geldt dat hun gegevens enkel werden verzameld ter uitvoering van de lidmaatschapsovereenkomst. Dit komt in het geheel niet overeen met het doel de gegevens aan derden te verstrekken, er is dus geen sprake van verenigbaarheid. Deze verstrekking is onrechtmatig.

Voor leden die na 2007 lid werden van de KNLTB wordt verondersteld dat het doeleinde om extra inkomsten te genereren door het verstrekken van persoonsgegevens aan sponsors, bij de leden bekend was. De vraag is of er voor deze verwerking een grondslag is. Deze grondslag is volgens de KNLTB aanwezig, omdat de extra inkomsten