

Nieuwsbrief:

In dit nummer:

- **Bewerkersovereenkomst in kader Wbp**
- **Tussentijdse wijziging NBBU-CAO'S per 1 juli 2016**



Safex Certificatie Instelling B.V.
Safex Inspectie Instelling B.V.

Nijverheidstraat 17
2984 AH Ridderkerk

Tel: 0180-46.10.40
Fax: 0180-46.22.29

info@safexci.nl
www.safexci.nl

• **Bewerkersovereenkomst in kader Wbp**

Een bewerkersovereenkomst of data processing agreement is een begrip uit de privacyregelgeving. Twee termen uit de privacyregelgeving dienen te worden toegelicht. Dit zijn de begrippen 'verantwoordelijke' en bewerker.

De verantwoordelijke (controller) is degene die het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. Denk hierbij aan een bedrijf dat persoonsgegevens van zijn werknemers bijhoudt met het oog op de salarisadministratie (naam, adres, bankrekeningnummer enz.). Het bedrijf is verantwoordelijk voor de gegevens.

De bewerker (processor) is degene die ten behoeve van de verantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt, zonder aan zijn rechtstreeks gezag te zijn onderworpen. In bovengenoemd voorbeeld zou een salarisadministratiekantoor dat voor het bedrijf de salarisadministratie afhandelt bewerker zijn.

De bewerkersovereenkomst is de overeenkomst tussen verantwoordelijke en bewerker, waarin wordt vastgelegd hoe de bewerker met de persoonsgegevens moet omgaan. In bovengenoemd voorbeeld moeten het bedrijf en het salarisadministratiekantoor dus een schriftelijke overeenkomst met elkaar aangaan. Het valt onder de verantwoordelijkheid van de verantwoordelijke (what's in a name?) dat dit ook gebeurt.

Wanneer is een bewerkersovereenkomst nodig?

Als een verantwoordelijke persoonsgegevens (onderneming bij uitzendbureau) laat verwerken door een bewerker (administratiekantoor, salariskantoor, accountantskantoor of andere derde), is altijd een bewerkersovereenkomst tussen beide verplicht. Dit geldt ook als de bewerker bijvoorbeeld een dochteronderneming van het verantwoordelijke bedrijf is, of in het buitenland gevestigd is. Steeds wanneer een verantwoordelijke het verwerken van persoonsgegevens 'uitbesteedt', is een schriftelijke overeenkomst vereist.

Besef dat er al gauw sprake is van 'verwerken' van persoonsgegevens: het inzien van de gegevens door een externe helpdesk is al een verwerking.

Leden van de ABU kunnen op de website van de [ABU](#) meer informatie hierover terugvinden evenals een voorbeeld bewerkersovereenkomst [downloaden](#). Ook is er op de [website van Justitia](#) meer informatie terug te vinden evenals op de website van de NBA, ook kunt u op deze website een voorbeeld model bewerkersovereenkomst binnen de EER downloaden.

• Tussentijdse wijziging NBBU-CAO'S per 1 juli 2016

Per 1 juli 2016 wijzigen de NBBU-cao's voor **Uitzendkrachten** en voor **Vaste Medewerkers**. De wijzigingen zijn alle het gevolg van het einde van het overgangsrecht van de Wet werk en zekerheid. Lees hier wat er is gewijzigd.
Nieuwe regels voor AOW-gerechtigden:

Artikel 32 en 33 NBBU cao

Vanwege einde overgangsrecht per 1 juli 2016 vervalt het fasesysteem AOW-Plus. Dit betekent dat AOW-gerechtigden in het 'reguliere' fase systeem terechtkomen. Hiermee komt artikel 33 te vervallen en wordt artikel 32 aangepast op de situatie per 1 juli 2016.

Opvolgend werkgeverschap bij AOW-gerechtigden

Het arbeidsverleden van een AOW-gerechtigde die voorafgaand aan het opvolgend werkgeverschap een overeenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd heeft gehad, hoeft in beide gevallen niet te worden meegenomen, als u opvolgend werkgever bent.

Einde uitzendovereenkomst vanwege AOW-gerechtigde leeftijd

Als een uitzendkracht bij u de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en hij zit op dat moment in fase 3, dan zullen (conform artikel 7:668a lid 12 BW) alle contracten die binnen fase 3 zijn aangegaan voorafgaand aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, komen te vervallen en wordt er opnieuw vanaf begin fase 3 gestart met contracten.

Nieuwe termijn fase 1 en 2:

Duur fase 1 en 2 (artikel 13)

- De duur van fase 1 en 2 zal aangepast worden naar 78 weken i.p.v. 130 weken.
- De onderbrekingsperiode tussen twee uitzendovereenkomsten zal aangepast worden van 26 weken of langer naar langer dan 6 maanden. Tussentijdse wijzigingen cao voor Vaste Medewerkers per 1 juli 2016. Ook bij de NBBU-cao voor Vaste Medewerkers zijn de wijzigingen een gevolg van het einde van het overgangsrecht van de Wet werk en zekerheid.
Arbeidsovereenkomst
- Er kunnen nog maximaal 3 arbeidsovereenkomsten in een periode van maximaal 2 jaar aangegaan worden i.p.v. 4 arbeidsovereenkomsten in 4 jaar, voordat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- De onderbrekingstermijn zal aangepast worden van 3 maanden naar langer dan 6 maanden.
Bepalingen voor AOW-gerechtigden:

AOW-gerechtigde werknemers en ouder (artikel 41)

Vanwege einde overgangsrecht per 1 juli 2016 vervalt de mogelijkheid om een onbeperkt aantal arbeidsovereenkomsten aan te gaan.

Einde uitzendovereenkomst vanwege AOW-gerechtigde leeftijd

Indien sprake is van een medewerker die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan is het mogelijk om nog maximaal 6 contracten in een periode van maximaal 4 jaar aan te gaan. Als een vaste medewerker bij u in dienst is en de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tellen de contracten die zijn aangegaan vóór het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd niet mee voor de duur en het aantal contracten, die u nu nog aan kan gaan na AOW-gerechtigde leeftijd. Dit betekent dat u vanaf dat moment weer maximaal zes contracten in maximaal vier jaar mag aangaan.



www.twitter.com/CiSafex
#CiSafex



www.facebook.com/safex.certificatie



www.safexci.nl



info@safexci.nl