

A stylized map of Europe in dark blue, set against a lighter blue background. The map is surrounded by twelve yellow stars, similar to the European Union flag, arranged in a circle around the continent.

GDPR

General Data Protection Regulation

***Impact van de GDPR
in het kader van
de arbeidsrelaties***

ABVV

Samen sterk

***Impact van de GDPR
in het kader van
de arbeidsrelaties***

Vrouwen-Mannen

Alle verwijzingen naar personen of functies (bijv. werknemer) hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel mannen als vrouwen.

NL-FR

Cette brochure est également disponible en français. www.fgtb.be

Wat is dat, GDPR?

GDPR (of de General Data Protection Regulation) is een Europese verordening die de persoonsgebonden gegevens beschermt en die op 25 mei 2018 in alle Lidstaten van de EU in werking is getreden

Wat verandert er met de GDPR?

De bescherming van persoonsgegevens is in België sinds 1992 gereguleerd, maar GDPR actualiseert de regels en voert drie grote nieuwigheden in:

- **De rechten van personen zijn versterkt:** GDPR versterkt niet alleen de bestaande rechten (recht op inzage, rectificatie en recht van bezwaar tegen verwerking), maar creëert ook nieuwe rechten (recht op gegevensoverdraagbaarheid, recht op wissing enz.).
- Ze voert een **verantwoordelijkheidsbeginsel** in: algemeen genomen wordt de werkgever actief verantwoordelijk voor de naleving van de regels betreffende de bescherming van het privéleven en hij moet in staat zijn die bescherming te bewijzen aan de hand van documenten.
- **Zware financiële sancties** kunnen nu, bij miskenning van GDPR, opgelegd worden.

GDPR verstrengt de **verplichtingen van de werkgever**. Dit veroorzaakt enige nervositeit op het terrein.

Individuele arbeidsrelaties - wat moet de werkgever concreet doen ten opzichte van zijn werknemers?

- **Verplichting van de werkgever:** GDPR verplicht de werkgever om elke werknemer te informeren over de persoonsgegevens die hij verzamelt, met welk doel en voor welke doeleinden.
- **Wanneer:** op het moment dat de gegevens verzameld worden, d.w.z. het moment dat de arbeidsovereenkomst wordt gesloten.

- **Hoe:** via een bijlage aan het arbeidsreglement of een specifiek document, een 'privacy statement/policy', dat hij aan de werknemer overhandigt.
- **Inhoud:** de GDPR lijst de informatie op die hij aan de werknemer moet geven:
 - ▶ *de identiteit en de contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke (= de werkgever);*
 - ▶ *de contactgegevens van de functionaris voor gegevensbescherming (de DPO): in principe is het voor de ondernemingen niet nodig om een DPO aan te wijzen;*
 - ▶ *de doeleinden van de verwerking, de verwerkte gegevens en de rechtsgrond van de verwerking:*
 - **doeleinden:** in het kader van de arbeidsrelatie is het belangrijkste doeleinde de personeels- en loonadministratie.
 - **verwerkte persoonsgegevens:** voor dit doeleinde zijn voornamelijk:
 - persoonlijke identificatiegegevens: naam, voornaam, adres, telefoonnummer, gsm, foto's enz.
 - persoonlijke kenmerken: nationaliteit, geboortedatum, geboorteplaats, geslacht, taal, werkvergunning enz.
 - rijksregisternummer
 - elektronische identificatiegegevens: e-mailadres, IP-adres enz.
 - financiële gegevens: bankrekeningnummer
 - sollicitatiegegevens (gevolgde opleiding, ervaring ...)
 - nuttige gegevens om de verloning te bepalen, met inbegrip van het variabele loon en de evaluatie van prestaties, premies, groepsverzekering ...
 - nuttige gegevens voor de toepassing van de sociale en fiscale wetgeving (bijv. de gezinsamenstelling)
 - nuttige gegevens voor de tewerkstelling (uurroosters, functiebeschrijving, overeenkomsten, doelstellingen die de werknemer moet halen in zijn functie, vaardigheden die hij moet bezitten of verwerven ...)
 - vormingsgegevens (gevolgde vormingen, geplande vormingen, opleidingsbehoeften ...)
 - gegevens over de loopbaanplanning ...

- **opgelet voor de bijzondere persoonsgegevenscategorieën (art. 9 GDPR):** bij de persoonsgegevens horen bijzonder gevoelige gegevens die grotere bescherming genieten. Het gaat hier over:
 - lidmaatschap van een vakbond
 - politieke overtuiging
 - godsdienst of levensbeschouwelijke overtuigingen
 - gegevens betreffende etnische afkomst
 - genetische gegevens
 - biometrische gegevens op grond waarvan eenduidige identificatie van een natuurlijke persoon mogelijk is
 - gegevens over gezondheid
 - gegevens over seksueel gedrag of seksuele geaardheid

Principe: de verwerking van deze gegevens is verboden.

Uitzondering: er bestaat een reeks uitzonderingen waarvan de belangrijkste in het kader van de arbeidsrelatie de volgende zijn:

- De verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van verplichtingen m.b.t. het arbeidsrecht, de sociale zekerheid en de sociale bescherming.

Bijv. in het kader van syndicale vormingen of sociale verkiezingen is de verwerking van het lidmaatschap bij de vakbond gerechtvaardigd.

In het kader van arbeidsongeschiktheid of een arbeidsongeval is de verwerking van gezondheidsgegevens gerechtvaardigd.

- De uitdrukkelijke toestemming van de werknemer voor de verwerking van deze gegevens voor één of meer specifieke doeleinden.

We raden af om een toestemming te gebruiken als rechtvaardiging van deze verwerking, behalve als de werkgever aantoont dat de verwerking noodzakelijk is wegens het specifieke karakter van de onderneming (bijv. de verwerking van biometrische gegevens in een beveiligde site). Deze toestemming kan te allen tijde worden ingetrokken.

We moeten dus bijzonder alert zijn wanneer de werkgever overweegt om dit soort gegevens te verwerken.

- de rechtsgronden van de verwerking: in het kader van de arbeidsrelatie betreft het voornamelijk de volgende twee rechtsgronden (art. 6 GDPR):

- de uitvoering van de arbeidsovereenkomst
- de naleving van een wettelijke verplichting opgelegd aan de werkgever (betaling van RSZ-bijdragen, van de bedrijfsvoorheffing enz.).

- ▶ Wie heeft toegang tot jouw persoonsgegevens en met wie deelt jouw werkgever deze gegevens?

De werkgever moet dus de personen en instanties oplijsten waarmee hij jouw gegevens deelt. Doorgaans gaat het om het sociaal secretariaat, de arbeidsongevallenverzekeraar, de RSZ, de belastingadministratie, de bankinstellingen, de kas voor de kinderbijslag, de vakantiekas, de verzekeraar tweede pijler, de externe dienst voor preventie en bescherming op het werk, de leden van de OR/CPBW, de vakbondsafvaardiging (zie hierna), enz.

- ▶ De opslagperiode van de persoonsgegevens of, wanneer dit onmogelijk is, de aangewende criteria om deze periode te bepalen.

In principe is de opslagperiode van sociale documenten 5 jaar vanaf het einde van de arbeidsovereenkomst.

- ▶ Het bestaan van het recht om jouw werkgever inzage te vragen van jouw persoonsgegevens, hun rectificatie of wissing, en het recht op gegevensoverdraagbaarheid.

In bepaalde omstandigheden kan een werknemer aan de werkgever vragen zijn persoonsgegevens te wissen. Bijv. wanneer de werknemer de werkgever verlaat.

Als jouw werkgever bovendien te maken heeft met een gegevenslek (een hacking), moet hij jou hiervan volgens bepaalde voorwaarden op de hoogte stellen.

- ▶ Het recht een klacht in te dienen bij de gegevensbeschermingsautoriteit (vroegere privacycommissie).

- ▶ Informatie over de vraag of de werknemer persoonsgegevens moet verstrekken, evenals over de eventuele gevolgen van het niet verstrekken van deze gegevens.

De arbeidsrelatie wordt geregeld door de wet van 03/07/1978 over de arbeidsovereenkomsten en door een reeks wettelijke verplichtingen voortvloeiend uit de sociale en fiscale wetgeving en het sociaalzekerheidsrecht. Wanneer je bijv. een persoon ten laste hebt (geboorte van een kind), moet je dit laten weten aan jouw werkgever om jouw tarief van bedrijfsvoorheffing aan te passen.

- ▶ Wanneer de persoonsgegevens niet werden verzameld bij de werknemer, voorziet artikel 14 van de GDPR erin dat de werkgever de desbetreffende gegevenscategorieën en de bron waarvan de persoonsgegevens komen, opgeeft en, desgevallend, vermeldt of ze al dan niet afkomstig zijn van een voor het publiek toegankelijke bron.

Concreet moet de werkgever de gegevens preciseren die hij van een derde in de arbeidsrelatie ontvangt. Doorgaans betreft het gegevens gelinkt aan de tewerkstelling (loopbaangegevens, arbeidsgeneeskunde enz.), gegevens van de sociale zekerheid (werkloosheid, sociale bijdragen enz.) of financiële gegevens (bijv. in geval van loonbeslag).

De werkgever moet preciseren wie die derden zijn. Het gaat ofwel om overheidsinstellingen zoals de RSZ, de Kruispuntbank van de sociale zekerheid of privé-instellingen zoals banken (loonbeslag), verzekeringsmaatschappijen (arbeidsongeval), een externe controledienst (bij ziekte) enz.

Buiten dit kader mag jouw werkgever geen andere persoonsgegevens over jou verzamelen en hij mag geen gegevens verwerken voor andere doeleinden dan diegene die hij jou ter kennis heeft gebracht.

Neem in geval van problemen contact op met jouw syndicaal afgevaardigde.

Collectieve arbeidsrelaties - Hoe moet de werkgever GDPR naleven in het kader van zijn verplichtingen tegenover de personeelsvertegenwoordigers?

Het juridisch kader

- **Principe:** de werkgever moet de personeelsafgevaardigden verwittigen, als een wettelijke, reglementaire bepaling of een cao dat voorschrijft.
- **Geheimhoudingsplicht:** de leden van de OR, het CPBW en de vakbondsafvaardiging vallen onder de geheimhoudingsplicht opgelegd door het sociaal strafwetboek, meer bepaald ingeval van verspreiding van individuele inlichtingen waarvan ze kennis hebben genomen binnen hun functies of mandaten. Indien de betrokken werknemer zijn toestemming heeft gegeven, is er uiteraard geen inbreuk.
- **De GDPR heeft geen impact op collectieve en anonieme gegevens:** de afgevaardigden moeten deze gegevens nog van hun werkgever of van derden kunnen ontvangen om hun syndicaal werk te verrichten binnen de overlegorganen.

- **M.b.t. de persoonsgegevens** moet de werkgever de GDPR naleven. Indien de werkgever binnen zijn verplichtingen van informatie en raadpleging persoonsgegevens moet medelen aan personeelsafgevaardigden, moet hij de GDPR naleven. Dit betekent dat hij voorafgaandelijk alle werknemers moet inlichten over zijn beleid inzake de verwerking van persoonsgegevens via een 'privacy policy' en over de mogelijkheid dat deze gegevens worden meegedeeld aan de personeelsafgevaardigden (leden van de OR en/of de vakbondsafvaardiging) krachtens de wettelijke verplichtingen.
- **Sociaal overleg:** GDPR stelt de sociale gesprekspartners in staat via overleg kwesties m.b.t. de bescherming van persoonsgegevens in het kader van de arbeidsrelaties te regelen (art. 88 GDPR). Het moet dus mogelijk zijn de regels af te stemmen op de specifieke kenmerken van de werkvloer en tegelijkertijd de basisprincipes van de GDPR na te leven.

Op het terrein blijkt vaak dat de werkgever de naleving van de GDPR inroept om persoonsgegevens van het personeel in de onderneming niet langer te delen met de werknemersvertegenwoordigers. Hoe kan je hierop reageren?

- Eraan herinneren dat GDPR geen excuus mag zijn om te ontsnappen aan zijn verplichting van informatie en raadpleging.
- Rekening houdend met het evenredigheidsbeginsel en het beginsel van gegevensminimalisering, moet de werkgever enkel medelen wat noodzakelijk is om zijn verplichtingen na te komen. Het is dus mogelijk dat de werkgever zich beperkt tot de mededeling van geanonimiseerde gegevens.
 - Het is zaak te weten waar de grens ligt tussen wat al dan niet noodzakelijk is om de verplichtingen inzake informatie en raadpleging na te komen. Met andere woorden, tot waar strekt de verplichting tot informatie en raadpleging van de werkgever in functie van de principes van bescherming van het privéleven? Zo is het noodzakelijk voor het onthaal van nieuwe personeelsleden om hun naam te kennen en de dienst waarin ze werken. Het is echter niet nodig te weten wat bijv. hun burgerlijke staat is. Het is dus belangrijk te onderhandelen over de bepaling welke persoonsgegevens aan de werknemersvertegenwoordigers moeten meegedeeld worden.
 - Als de personeelsafgevaardigden naast de wettelijke verplichtingen andere persoonsgegevens wensen te verkrijgen, moeten ze hiervoor rechtstreeks aan de werknemers de toestemming vragen.

- Ons advies is in eenzelfde document de informatie te verzamelen die elke werkgever moet verstrekken aan de werknemers over de verwerking van hun persoonsgegevens, als ook de lijst van personeelsafgevaardigden die door de werkgever verstrekt worden aan de personeelsafgevaardigden in het kader van zijn wettelijke verplichtingen. Op die manier kan nagegaan worden of de werkgever zijn verplichtingen nakomt binnen zowel de individuele als de collectieve arbeidsrelaties.
- **Opgelet! GDPR is ook van toepassing op persoonsgegevens die in het bezit zijn van de leden van de OR, het CPBW of de VA, zoals mailadressen, adressen, telefoonnummers enz. van de leden of de werknemers (zie hierna).**

Vragen en antwoorden (FAQ)

1. **Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen of de individuele personeelsafgevaardigden over een individueel dossier (ontslag, kopie van aangetekende brieven, verwittigingen, individuele gegevens over rendement en productiviteit).**
 - Om als personeelsafgevaardigde deze persoonsgegevens te krijgen, is de toestemming van de betrokken werknemer nodig.
 - De werknemer heeft zelf het recht zijn persoonsgegevens te kennen, zodra de verwerking van deze gegevens niet meer noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld (art. 17,1 a) GDPR). Dit geldt wanneer de betrokkene wordt ontslagen of indien er hierover binnen het bedrijf akkoorden zijn gesloten.
 - De werkgever moet aan de overlegorganen wel de cijfers meedelen over het aantal ontslagen. Deze geanonimiseerde gegevens worden opgedeeld in functie van geslacht, leeftijdsgroep, beroepscategorie en afdeling (art. 5 b.2 cao 9).
2. **Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen over nieuwe werknemers**
 - De werkgever moet de namen van de nieuwe werknemers meedelen zodanig dat hun onthaal georganiseerd kan worden (cf. cao 22).
 - De overlegorganen moeten bovendien informatie ontvangen over het aantal nieuw aangeworven werknemers in functie van hun geslacht, leeftijdsgroep, beroep en afdeling in de onderneming (art. 5 cao 9).

- 3. Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen of individuele personeelsafgevaardigden m.b.t. verwittigingen die werknemers hebben toegestuurd gekregen**
 - De toelating van de betrokken werknemer is noodzakelijk om syndicale bijstand te kunnen verlenen (bijv. om de verwittiging te betwisten).
 - De werknemer heeft het recht de persoonsgegevens te wissen zodra hun verwerking niet meer noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld (art. 17,1a GDPR) (bijv. als de werknemer niet meer in dienst is).
- 4. Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen over werknemers die een vorm van tijdskrediet hebben opgenomen**
 - De werkgever moet op verzoek van de werknemersvertegenwoordigers informatie geven over het personeelsbestand met de voltijdse en deeltijdse banen (cao 9).
 - Als we willen weten wie tijdskrediet opneemt, is het vereist dat de betrokken werknemers daar toestemming voor geven.
- 5. Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen over de gepresteerde overuren**
 - Indien de leden daarom vragen, ontvangen zij informatie over het aantal overuren (art. 5, b. 2, cao 9). Het betreft enkel globale cijfers.
 - Om te weten wie overuren presteert, is het nodig dat de betrokken werknemers daar toestemming voor geven.
 - In het arbeidsreglement dat de OR goedkeurt, moet de manier waarop de arbeidstijd gecontroleerd wordt, overeengekomen worden.
- 6. Persoonsgegevens meegedeeld aan de overlegorganen over collega's die een bevordering hebben gekregen (nieuwe functie)**
 - Als we willen weten welke collega's er bevorderd zijn, dan moeten die collega's daar toestemming voor geven.
 - De overlegorganen krijgen de globale cijfers over de bevorderde collega's, over de 'definitieve mutaties' (art. 5 cao 9).
- 7. Persoonsgegevens verzameld door de preventieadviseur-arbeids-geneesheer in het kader van medische onderzoeken**
 - De preventieadviseur-arbeids-geneesheer mag geen aanwijzingen geven over de diagnose, over het gezondheidsevaluatieformulier (formulier verstuurd naar het ziekenfonds en de werkgever), noch over welke informatie ook die het respect voor het privéleven in het gedrang zou brengen (art. 1.4-46 codex welzijn).

- Het medisch dossier is enkel toegankelijk voor de arbeidsgeneesheer, de sociaal assistente of de verpleegkundige van de afdeling medisch onderzoek van de (interne of externe) dienst voor preventie en bescherming op het werk. Ze moeten allemaal het beroepsgeheim strikt naleven. De werknemer heeft uiteraard ook inzage-recht in zijn gezondheidsdossier. Hij moet hiervoor een verzoek sturen via de arts van zijn keuze. Hij kan hier ook correcties/schrappingen laten aanbrengen.

Specifiek geval van verwerking van persoonsgegevens door de personeelsvertegenwoordigers

Zoals reeds vermeld, is de GDPR ook van toepassing op persoonsgegevens die in het bezit zijn van de leden van de OR, het CPBW of de VA, zoals mail-adressen, adressen, telefoonnummers enz. van leden of werknemers.

Concreet betekent dit dat:

- **De verwerkingen en de daartoe gebruikte persoonsgegevens geïdentificeerd moeten worden.**
- **Er een specifiek gegevensverwerkingsregister (apart van dat van de werkgever) moet opgesteld worden. Dit register moet onder meer de antwoorden op volgende vragen bevatten:**
 - welke persoonsgegevens worden verwerkt?
 - met welk doeleinde worden ze verwerkt?
 - wie is de verwerkingsverantwoordelijke?
 - waar worden de gegevens opgeslagen?
 - met wie worden ze gedeeld?
 - wat zijn de opslagperiodes?
 - hoe wordt de bescherming van deze gegevens verzekerd?
- **Een specifieke 'privacy policy' (apart van die van de werkgever) moet opgesteld worden en overgemaakt aan de werknemers van de onderneming of de leden.**

Hoe staat het met het gebruik van het intranet van het bedrijf door de OR- en CPBW-leden? De GDPR verhindert niet dat personeelsafgevaardigden het intranet van het bedrijf gebruiken om te communiceren met alle personeelsleden binnen het kader van hun wettelijke opdracht. Er moeten enkel technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de vertrouwelijkheid van de correspondentie te verzekeren.

In het kader van de syndicale activiteiten richten de leden van de vakbondsafvaardiging zich rechtstreeks tot hun leden. Zij moeten een verwerkingsverantwoordelijke aanwijzen (bijv. de hoofddelegee of de sectorale vrijgestelde), een verwerkingsregister bijhouden, de leden informeren over de verwerkingen en de daartoe aangewende persoonsgegevens. Het is echter niet nodig een DPO aan te wijzen.

Hoe staat het met de verzending van informatie enkel naar bij de vakbond aangesloten werknemers via mail of intranet? Hier moet bijzonder voorzichtig mee worden omgesprongen, aangezien het lidmaatschap van een vakbond een gevoelig gegeven is dat bijzondere bescherming moet genieten. Ook hier verhindert de GDPR niet dat deze gegevens via mail of intranet kunnen circuleren, maar er moeten specifieke garanties (technische en organisatorische maatregelen + veiligheidsmaatregelen) gegeven worden door de werkgever om de anonimiteit van de inhoud en de lijst van bestemmingen te verzekeren. Bij de minste twijfel moeten andere communicatiekanalen aangewend worden. Bijv. bij verzending via mail de lijst van bestemmingen niet tonen door de functie 'bcc' te gebruiken.

Je kan met al jouw vragen terecht bij jouw vrijgestelde.



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

info@abvv.be | www.abvv.be

  [vakkbondABVV](#)

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Robert Vertenuel © augustus 2018

Cette brochure est également disponible en français : www.fgtb.be

D/2018/1262/4