



PayCover

April 2018

De nieuwsbrief van **PayCover vzw**
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

GDPR

De algemene verordening gegevensbescherming

De nieuwe Europese "Verordening 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", vaak GDPR (General Data Protection Regulation) of Algemene Verordening gegevensbescherming genoemd, treedt op 25 mei 2018 in werking.

De Verordening is in principe van toepassing op iedereen die persoonsgegevens verwerkt. Ze is dus zowel van toepassing op ondernemingen als op particulieren, privé- ondernemingen, overheidsinstanties en elke organisatie die persoonsgegevens verwerkt.

Het belang van de Verordening is ruim aangezien elke vorm van verwerking van persoonsgegevens, zoals het verzamelen, raadplegen, gebruiken, bewerken,... onder de Verordening valt. Ze heeft niet enkel betrekking op de

verwerking van gegevens van uw medewerkers als werkgever, maar ook op de verwerkingen van de persoonsgegevens die u doet als leverancier, klant,...

Ze heeft betrekking op alle verwerkingen van persoonsgegevens en omvat de volledige verwerking van dergelijke gegevens in uw onderneming. Hierna vindt u een overzicht van de Verordening, met focus op de invloed die zij heeft op de verhouding werkgever-werknemer.

Kader en definities

De werkgever verzamelt en verwerkt in het kader van de wettelijke bepalingen inzake arbeidsrecht, sociale zekerheidsrecht, fiscaliteit, arbeidsgeneeskunde, opleiding, verplichtingen inzake het opvolgen van de rij- en rusttijden, opvolging van de facturatie, een aantal persoonsgegevens van zijn medewerkers.

Onder **persoonsgegevens** wordt verstaan: alle informatie over een ge-

VLAANDEREN

Engelse Wandeling 2 bus K07G
8500 KORTRIJK
T. 056 60 17 38
F. 056 61 36 03

BRUSSEL

Havenlaan 104-106
1000 BRUSSEL
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79
info@paycover.be - www.paycover.be

WALLONIE

Avenue Pasteur 6H
1300 WAVRE
T. 010 68 64 34
F. 010 68 63 63

identificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon; als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon.

Onder **verwerking** wordt verstaan: een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren, afschermen, wissen of vernietigen van gegevens.

De werkgever treedt hier op als **verwerkingsverantwoordelijke**. De verwerkingsverantwoordelijke is de natuurlijke persoon of rechtspersoon die alleen of samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. De werkgever kan in het kader van het vervullen van de op hem rustende wettelijke verplichtingen de gegevens overmaken aan een natuurlijke persoon of rechtspersoon, een overheidsinstantie, een dienst of een ander orgaan die/dat ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt.

Beginselen inzake verwerking van persoonsgegevens

De persoonsgegevens moeten verwerkt worden op een wijze die rechtmatig, behoorlijk en transparant is ("**rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie**").

De gegevens die voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden werden verza-

meld, mogen naderhand niet voor een ander doel worden verwerkt. Dit impliceert dat u de gegevens van uw medewerkers, verkregen in het kader van de uitvoering van de arbeidsrelatie bijvoorbeeld niet mag aanwenden in het kader van uw nieuwe marketingcampagne.

De verwerking dient toereikend te zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt ("**proportionaliteit**").

De verwerkte gegevens zullen juist zijn, op basis van de door de werknemer verstrekte gegevens en zo nodig worden geactualiseerd. Alle redelijke maatregelen moeten worden genomen om de persoonsgegevens die, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, onjuist zijn, onverwijld te wissen of te rectificeren ("**juistheid**"). Dit brengt met zich mee dat de werknemer kan melden dat bepaalde gegevens niet meer correct zijn en dat deze aangepast dienen te worden. In het kader van de arbeidsrelatie gaat het evenwel verder dan dit. De verschillende toepasselijke wetgevingen leggen uw werknemer immers de verplichting op zijn gegevens in het kader van de arbeidsrelatie te bezorgen, en er eveneens voor te zorgen dat deze up- to- date zijn. Daarnaast legt het arbeidsreglement en/ of de arbeidsovereenkomst de werknemer op, zijn werkgever, net om de toepasselijke wetgevingen na te kunnen komen, op de hoogte te brengen van eventuele wijzigingen.

De gegevens zullen bewaard worden in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen niet langer te identificeren dan noodzakelijk voor de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt.

De werkgever dient als verwerker ervoor te zorgen dat de passende technische of organisatorische maatregelen genomen worden en dat de gegevens op een dusdanige manier worden verwerkt dat een passende beveiliging ervan gewaarborgd is, en dat zij onder meer beschermd zijn tegen ongeoorloofde of onrechtmatige

verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging ("**integriteit en vertrouwelijkheid**"). Bij fysieke maatregelen kunnen we denken aan het fysiek afsluiten van het bureel van de personeelsdienst, het afsluiten van de kasten waarin de personeelsdossiers worden bewaard, het versnipperen van de documenten aangaande uw personeelsbeleid zodat derden er geen kennis van kunnen nemen,.... Technische maatregelen kunnen bijvoorbeeld betrekking hebben op beveiligde dataverbindingen met uw sociaal secretariaat, het regelmatig wijzigen van de wachtwoorden, afschermen van de folders op de servers zodat enkel bevoegde personen er kennis van kunnen nemen,....

Informatie inzake de door de werknemer verstrekte gegevens

In de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer is de werkgever de verwerkingsverantwoordelijke. De werknemer kan zich in die relatie richten tot de personeelsverantwoordelijke.

Rechtmatigheid van de verwerking

De verwerking die door de werkgever gebeurd is rechtmatig, mits zij gebeurt ten gevolge van:

- de door de werknemer gegeven **toestemming** voor de verwerking van zijn persoonsgegevens voor één of meer specifieke doeleinden. In dit kader kunnen we denken aan de gegevens verzameld in het kader van camerabewaking op de arbeidsplaats, de aanwezigheid van een systeem van geolokalisatie in het bedrijfsvoertuig, het gebruik van email, internet en andere online communicatiemiddelen op de werkvloer,...
- de verwerking is **noodzakelijk voor de uitvoering van de overeenkomst waarbij de betrokkene partij is**, of om op verzoek van de betrokkene vóór de sluiting van een overeenkomst bepaalde maatregelen te nemen. In de relatie tussen werkgever en werknemer kunnen we zo de gegevens die door de werknemer aan



de werkgever worden doorgegeven in het kader van een sollicitatie, een mogelijke procedure tot aanwerving van de werknemer, de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, opleidingsniveau, diploma's, getuigschriften en attesten, gegevens inzake de geschiktheid van de werknemer voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, vermelden;

- de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een **wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust**. Hier halen we de verplichtingen aan die op de werkgever rusten inzake de correcte toepassing van het arbeidsrecht, de collectieve arbeidsovereenkomsten, het sociale zekerheidsrecht, fiscaliteit en welzijn op het werk. De rechtsgrond hiertoe wordt aan de werkgever verleend door het Unierecht en het recht van de lidstaat dat op de werkgever van toepassing is;
- de verwerking is noodzakelijk

om de **vitale belangen van de betrokkene of van een andere natuurlijke persoon te beschermen**;

- de verwerking is noodzakelijk voor de **vervulling van een taak van algemeen belang of van een taak in het kader van de uitoefening van het openbaar gezag** dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen. De rechtsgrond hiertoe wordt aan de werkgever verleend door het Unierecht of het recht van de lidstaat dat op de werkgever van toepassing is;
- de verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, behalve wanneer de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene, zwaarder wegen dan die belangen, met name wanneer de betrokkene een kind is. In dit kader worden de gegevens vermeld die verza-

meld worden in het kader van camerabewaking op de werkplaats, de aanwezigheid van een systeem van geolocalisatie in het bedrijfsvoertuig, het gebruik van email, internet en andere online communicatiemiddelen op de werkvloer,...

De toestemming

De toestemming zal worden gevraagd in een begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in een duidelijke en eenvoudige taal. Wanneer de verwerking berust op toestemming, moet de verwerkingsverantwoordelijke kunnen aantonen dat de betrokkene toestemming heeft gegeven voor de verwerking van zijn persoonsgegevens.

De toestemming moet door een duidelijke en actieve handeling worden gegeven. Uit deze handeling moet blijken dat de betrokkene vrijelijk, specifiek, geïnformeerd en ondubbelzinnig met de verwerking van zijn

persoonsgegevens heeft ingestemd. Zo zou het aanvinken van een vakje op een formulier hiervoor in aanmerking komen. Een reeds aangevinkt vakje of inactiviteit kan niet volstaan. Daarenboven dient de toestemming te worden beperkt tot het doel waarop ze betrekking heeft. Indien verschillende verwerkingen zullen gebeuren, dient voor elk toestemming te worden gegeven.

De betrokkene heeft het recht zijn toestemming ten alle tijde in te trekken. Het intrekken van de toestemming is even eenvoudig als het geven ervan. Alvorens de betrokkene zijn toestemming geeft, wordt hij hiervan in kennis gesteld. Het intrekken van de toestemming laat de rechtmatigheid van de verwerking op basis van de toestemming vóór de intrekking onverlet.

Verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens

Verwerking van persoonsgegevens

waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen of het lidmaatschap van een vakbond blijken, genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, gegevens over gezondheid, gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid zijn in principe verboden.

De verwerking is evenwel toegelaten zo

- de betrokkene uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven voor de verwerking van die persoonsgegevens voor een of meer welbepaalde doeleinden;
- de verwerking noodzakelijk is met het oog op de uitvoering van verplichtingen en de uitoefening van specifieke rechten van de verwerkingsverantwoordelijke of de betrokkene op het gebied van het arbeidsrecht en het socialezekerheids- en sociaalbeschermingsrecht, voor zover

zulks is toegestaan bij Unierecht, het recht van de lidstaat of bij een collectieve overeenkomst die passende waarborgen voor de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene biedt;

- de verwerking heeft betrekking op persoonsgegevens die kenmerkend zijn door de betrokkene openbaar zijn gemaakt;
- de verwerking is noodzakelijk voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering of wanneer de rechtbank hiertoe opdracht geeft;
- de verwerking is noodzakelijk voor doeleinden van preventieve of arbeidsgeneeskunde, voor de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, medische diagnoses, het verstrekken van gezondheidszorg of sociale diensten of behandelingen dan wel het beheren van gezondheidszorgstelsels en -diensten of sociale stelsels en diensten, op grond van de wet-



*Het sociaal secretariaat
voor een optimaal beheer
van uw personeel!*



- Het beheer van de prestaties van uw werknemers
- Een duidelijk en permanent zicht op de prestaties van uw personeel
- Een optimaal beheer van de meeruren
- Juridische bijstand in geval van controles door de inspectie van sociale wetten
- Opvolging van de vervaldagen (medische schifting, ADR getuigschrift, etc. ...)
- Automatische overdracht van de gegevens afkomstig van de tijdsregistratie, digitale tachograaf of van de boordcomputer

PAYCOVER vzw

info@paycover.be - www.paycover.be

Engelse Wandeling 2 bus K07G - 8500 Kortrijk
T: 056 60 17 38 - F: 056 61 36 03

Havenlaan, 104-106 - 1000 Brussel
T: 02 421 07 25 - F: 02 420 67 79

Avenue Pasteur 6H - 1300 Waver
T: 010 68 64 34 - F: 010 68 63 63

geving of uit hoofde van een overeenkomst.

Het recht op inzage in de verwerkte persoonsgegevens

De werknemer heeft het recht om uitsluitend te verkrijgen over het al dan niet verwerken van zijn persoonsgegevens, desgevallend om inzage te verkrijgen alsook op de volgende informatie:

- de verwerkingsdoeleinden;
- de betrokken categorieën van persoonsgegevens;
- de ontvangers of categorieën van ontvangers aan wie de persoonsgegevens zullen worden verstrekt, met name ontvangers in derde landen of internationale organisaties;
- indien mogelijk, de periode gedurende welke de persoonsgegevens naar verwachting zullen worden opgeslagen, of indien dat niet mogelijk is, de criteria om die termijn te bepalen;
- dat hij het recht heeft de persoonsgegevens te laten verbeteren, wissen, beperken, alsmede dat hij het recht heeft tegen die verwerking bezwaar te maken;
- dat hij het recht heeft klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit;
- wanneer de persoonsgegevens niet bij de werknemer zelf verzameld werden, alle beschikbare informatie over de bron van die gegevens;
- het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van profilering, en, ten minste in die gevallen, nuttige informatie over de onderliggende logica, alsmede het belang en de verwachte gevolgen van die verwerking voor de betrokkene.

Recht op rectificatie

De betrokkene heeft het recht om ogenblikkelijk verbetering van onjuiste persoonsgegevens te verkrijgen. Rekening houdende met het doel van de verwerking heeft de werknemer het recht om vervollediging van onvolledige persoonsgegevens te

verkrijgen. Hij kan hiertoe een aanvullende verklaring overmaken.

In de arbeidsrechtelijke verhouding denken we hier aan de situatie waar uw werknemer u in kennis stelt van een wijziging van adres, de geboorte en fiscale ten laste name van een kind,... Vaak zal de werknemer hiervoor een document gebruiken dat in de onderneming ter beschikking gesteld wordt voor het overmaken van dergelijke wijzigingen of dit eerder informeel, bijvoorbeeld via mail, doorgeven aan de personeelsdienst.

Recht op gegevenswissing ("recht op vergetelheid")

De betrokkene heeft het recht zonder onredelijke vertraging wissing van hem betreffende persoonsgegevens te verkrijgen en de verwerkingsverantwoordelijke is verplicht persoonsgegevens zonder onredelijke vertraging te wissen wanneer:

- de persoonsgegevens niet langer nodig zijn voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of anderszins verwerkt;
- de betrokkene zijn toestemming waarop de verwerking berust, intrekt, en er geen andere rechtsgrond voor de verwerking is;
- de betrokkene bezwaar maakt tegen de verwerking, en er geen prevalerende dwingende gerechtvaardigde gronden voor de verwerking zijn;
- de persoonsgegevens onrechtmatig verwerkt zijn;
- de persoonsgegevens gewist moeten worden om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust.

Het recht op gegevenswissing wordt o.a. beperkt voor zover verwerking nodig is:

- voor het nakomen van een wettelijke verwerkingsverplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust, het vervullen van een taak van algemeen belang of het uitoefenen van het openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is verleend;
- voor de instelling, uitoefening of

onderbouwing van een rechtsvordering.

Verantwoordelijkheid van de verwerkingsverantwoordelijke

De verwerkingsverantwoordelijke treft passende technische en organisatorische maatregelen om te waarborgen en te kunnen aantonen dat de verwerking in overeenstemming met de verordening 2016/679 wordt uitgevoerd. Hierbij wordt rekening gehouden met de aard, de omvang, de context en het doel van de verwerking, alsook met de waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen. Die maatregelen worden geëvalueerd en indien nodig geactualiseerd.

De verwerkingsverantwoordelijke treft passende technische en organisatorische maatregelen om ervoor te zorgen dat in beginsel alleen persoonsgegevens worden verwerkt die noodzakelijk zijn voor elk specifiek doel van de verwerking. Die verplichting geldt voor de hoeveelheid verzamelde persoonsgegevens, de mate waarin zij worden verwerkt, de termijn waarvoor zij worden opgeslagen en de toegankelijkheid daarvan. Deze maatregelen zorgen er met name voor dat persoonsgegevens in beginsel niet zonder menselijke tussenkomst voor een onbeperkt aantal natuurlijke personen toegankelijk worden gemaakt.

Register van de verwerkingsactiviteiten

Elke verwerkingsverantwoordelijke of verwerker moet een dataregister (register van de verwerkingsactiviteiten) bijhouden. Dit register is niet verplicht indien de onderneming of organisatie minder dan 250 personen in dienst heeft.

Ondernemingen die minder dan 250 personen in dienst hebben zullen echter toch een dataregister moeten bijhouden indien:

- het waarschijnlijk is dat de verwerking die zij verrichten een risico inhoudt voor de rechten en

- vrijheden van de betrokkenen;
- de verwerking 'niet incidenteel is';
- de verwerking bijzondere categorieën van gegevens betreft.

Een advies van de Privacycommissie stelt dat personeelsbeheer onder niet incidentele verwerking valt. De Privacycommissie beveelt aan altijd een dataregister bij te houden, en dit ongeacht de grootte van de onderneming. Deze aanbeveling wordt enigszins gemilderd door te stellen dat KMO's zich mogen beperken tot de niet-incidentele verwerkingen.

Het register der verwerkingsactiviteiten bevat informatie over de verwerking van de persoonsgegevens zoals het doel van de verwerking, welke categorieën van persoonsgegevens worden verwerkt, wie de ontvangers van deze gegevens zijn, de bewaartermijn,...

De verplichting tot het bijhouden van een dataregister vervangt de verplichting om aangifte te doen bij de Privacycommissie.

Persoonsgegevensbeveiliging

Rekening houdend met de stand van de techniek, de uitvoeringskosten, alsook met de aard, de omvang, de context en de verwerkingsdoeleinden en de qua waarschijnlijkheid en ernst uiteenlopende risico's voor de rechten en vrijheden van personen, treffen de verwerkingsverantwoordelijke en de verwerker passende technische en organisatorische maatregelen om een op het risico afgestemd beveiligingsniveau te waarborgen, die, waar passend, onder meer het volgende omvatten:

- de pseudonimisering en versleuteling van persoonsgegevens;
- het vermogen om op permanente basis de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de verwerkingsystemen en diensten te garanderen;
- het vermogen om bij een fysiek of technisch incident de beschikbaarheid van en de toegang tot de persoonsgegevens tijdig te herstellen;

- een procedure voor het op gezette tijdstippen testen, beoordelen en evalueren van de doeltreffendheid van de technische en organisatorische maatregelen ter beveiliging van de verwerking.

De verwerkingsverantwoordelijke en de verwerker treffen maatregelen om ervoor te zorgen dat iedere natuurlijke persoon die handelt onder het gezag van de verwerkingsverantwoordelijke of van de verwerker en toegang heeft tot persoonsgegevens, deze slechts in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke verwerkt, tenzij hij daartoe wettelijk verplicht zou zijn.

Indien een inbreuk in verband met persoonsgegevens heeft plaatsgevonden, meldt de verwerkingsverantwoordelijke deze zonder onredelijke vertraging en, indien mogelijk, uiterlijk 72 uur nadat hij er kennis van heeft genomen, aan de bevoegde toezichthoudende autoriteit.

De verwerker informeert de verwerkingsverantwoordelijke zonder onredelijke vertraging zodra hij kennis heeft genomen van een inbreuk in verband met persoonsgegevens.

De verwerkingsverantwoordelijke documenteert alle inbreuken in verband met persoonsgegevens.

Wanneer de inbreuk in verband met persoonsgegevens waarschijnlijk een hoog risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van natuurlijke personen, deelt de verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene de inbreuk in verband met persoonsgegevens zo snel mogelijk mee.

Recht om klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit

In België werd de Privacycommissie aangesteld als toezichthoudende autoriteit, voor het toezicht op de toepassing van de verordening 2016/678, teneinde de grondrechten en fundamentele vrijheden van natuurlijke personen in verband met de verwerking van hun persoonsgegevens te beschermen en het vrije ver-

keer van persoonsgegevens binnen de Unie te vergemakkelijken.

Naast de mogelijkheden van administratief beroep of een voorziening in rechte, heeft iedere betrokkene het recht een klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit, met name in de lidstaat waar hij gewoonlijk verblijft, hij zijn werkplek heeft of waar de beweerdte inbreuk is begaan, indien hij van mening is dat de verwerking van hem betreffende persoonsgegevens inbreuk maakt op de verordening 2016/678.

Daarnaast heeft iedere natuurlijke persoon of rechtspersoon het recht om tegen een juridisch bindend besluit van een toezichthoudende autoriteit een doeltreffende voorziening in rechte in te stellen.

Informatie over de door de werknemer verstrekte gegevens

Wanneer persoonsgegevens bij de persoon zelf worden verzameld, verstrekt de verwerkingsverantwoordelijke hem **bij de verkrijging** volgende informatie:

- de identiteit en de contactgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke en diens vertegenwoordiger;
- indien van toepassing de contactgegevens van de functionaris voor gegevensbescherming;
- de verwerkingsdoeleinden waarvoor de persoonsgegevens zijn bestemd, alsook de rechtsgrond voor de verwerking;
- de gerechtvaardigde belangen indien de verwerking gebaseerd is op de noodzakelijkheid van de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde;
- in voorkomend geval, de ontvangers of categorieën van ontvangers van de persoonsgegevens;
- in voorkomend geval, dat de verwerkingsverantwoordelijke het voornemen heeft de persoonsgegevens door te geven aan een derde land of een internationale organisatie.



Naast de hierboven vermelde inlichtingen verstrekt de verwerkingsverantwoordelijke bij de verkrijging van de persoonsgegevens de volgende aanvullende informatie om een behoorlijke en transparante verwerking te waarborgen:

- de periode gedurende welke de persoonsgegevens zullen worden opgeslagen, of indien dat niet mogelijk is, de criteria ter bepaling van die termijn;
- dat de betrokkene het recht heeft om inzage te vragen, verbetering of wissing van de persoonsgegevens of beperking van de verwerking, alsmede het recht tegen de verwerking bezwaar te maken en het recht op gegevensoverdraagbaarheid;
- wanneer de verwerking gebaseerd is op de toestemming van de betrokkene dat hij het recht heeft de toestemming te allen tijde in te trekken, zonder dat dit afbreuk doet aan de rechtmatigheid van de verwerking op basis

van de toestemming vóór de intrekking daarvan;

- dat de betrokkene het recht heeft klacht in te dienen bij een toezichthoudende autoriteit;
- of de verstrekking van persoonsgegevens een wettelijke of contractuele verplichting is dan wel een noodzakelijke voorwaarde om een overeenkomst te sluiten, en of de betrokkene verplicht is de persoonsgegevens te verstrekken en wat de mogelijke gevolgen zijn wanneer deze gegevens niet worden verstrekt;
- het bestaan van geautomatiseerde besluitvorming, met inbegrip van profilering, en, ten minste in die gevallen, nuttige informatie over de onderliggende logica, alsmede het belang en de verwachte gevolgen van die verwerking voor de betrokkene.

Wanneer de verwerkingsverantwoordelijke voornemens is de persoonsgegevens verder te verwerken voor een ander doel dan dat waarvoor de

persoonsgegevens zijn verzameld, verstrekt de verwerkingsverantwoordelijke de betrokkene **vóór die verdere verwerking** informatie over dat andere doel en alle relevante verdere informatie zoals hierboven vermeld.

Bovenstaande is niet van toepassing wanneer en voor zover de betrokkene reeds over de informatie beschikt.

Topics

Een bedrijfstelefoon

Als werkgever stelt u (bepaalde) medewerkers een telefoon ter beschikking. Uw medewerkers mogen deze ook gebruiken voor privé- doeleinden. Mogelijks brengt de terbeschikkingstelling van deze telefoon ook de verwerking van bepaalde persoonsgegevens met zich mee.

Als werkgever moet u hen eerst en vooral op de hoogte brengen van deze verwerking. U dient uw medewerker te informeren over welke ge-

gegevens verwerkt worden en waarom, waar ze vandaan komen, wie ze mag inkijken, hoe lang ze bewaard worden, wie hij kan contacteren rondom deze verwerking en over welke rechten hij beschikt om de verwerking van zijn gegevens te controleren.

Camerabewaking

Op de arbeidsplaats worden soms camera's gehangen, na een diefstal of na een situatie waarin er fysieke agressie was...

Rechtmatigheid

Een eerste vraag die gesteld dient te worden is naar de rechtsgrond op basis waarvan het systeem geïnstalleerd wordt. De collectieve arbeidsovereenkomst nr 68 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, bepaalt dat de camerabewaking enkel is toegelaten voor de veiligheid en gezondheid, de bescherming van de goederen van de onderneming, de controle van het productieproces en de controle van de arbeid van de werknemer.

Proportionaliteit

(toereikende, ter zake dienende en minimale gegevensverwerking)

De werkgever mag de camerabewaking niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde. De camerabewaking dient, uitgaande van dit doel, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

In principe mag de camerabewaking geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben. Als de camerabewaking wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden.

Het gehanteerde bewakingsstelsel moet geëvalueerd worden en tevens dient gekeken of er herziening kan gebeuren in het licht van de technologische ontwikkelingen.

Transparantie

Voorafgaandelijk moet de werkgever de ondernemingsraad informatie verschaffen. Wanneer de camerabewaking wordt aangewend met het oog op het bepalen van het loon of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, dient eveneens de procedure voor de wijziging van het arbeidsreglement te worden gevolgd.

De werkgever dient aan de werknemer informatie te verschaffen over het doel van de controle, de al dan niet bewaring van de gegevens, het aantal en de plaatsing van de camera's en de periodes waarin de camera's functioneren. Bovendien dient de werknemer informatie te ontvangen over de rechtsgrond van de verwerking, welke gegevens verwerkt worden, of de gegevens buiten de EU worden overgemaakt en welke de rechten van de werknemer zijn in het kader van de GDPR (inzage, klacht, beperking van de verwerking,...).

De verwerking dient te worden opgenomen in het register der verwerkingsactiviteiten.

Geolokalisatie

Soms worden in bedrijfswagens systemen van geolokalisatie geïnstalleerd. De redenen hiervoor kunnen van verschillende aard zijn. Zo worden de systemen geïnstalleerd om het voertuig op te sporen bij diefstal, de dispatching te vereenvoudigen, verloren kilometers te beperken...

Daarnaast is het een feit dat alle voertuigen van meer dan 3,5 ton verplicht uitgerust dienen te zijn met een OBU, de on board unit. Dit toestel werkt via satellitnavigatietechnologie en localiseert het voertuig met het oog op de heffing van de kilometerheffing. Enig onderscheid dient gemaakt te worden...

Rechtmatigheid

Een eerste vraag die gesteld dient te worden is naar de rechtsgrond op

basis van dewelke het systeem geïnstalleerd wordt. In het kader van de kilometerheffing dient de verwerking te gebeuren om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust. In andere gevallen zal de verwerking dienen te gebeuren voor de gerechtvaardigde belangen van de werkgever of van derden.

Proportionaliteit

(toereikend, ter zake dienend en minimale gegevensverwerking)

Er dient bekeken te worden of de inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer relevant is, en of ze beperkt is tot het minimum. Zo kan de vraag gesteld worden of een permanente en continue monitoring van de verplaatsingen noodzakelijk is. Vaak zal dit niet het geval zijn, en volstaan frequente controles gedurende de dag, zonder dat de monitoring continu is. Deze voorwaarde houdt ook in dat nagegaan dient te worden of het doel niet bereikt kan worden met minder ingrijpende maatregelen.

Transparantie

De werkgever dient aan de werknemer informatie te verschaffen over wie onderworpen is aan controle, mate van controle, doeleinde van de controle, rechtsgrond van de verwerking van de gegevens, welke gegevens verwerkt worden, of de gegevens buiten de EU worden overgemaakt en de rechten van de werknemer. Indien het systeem eveneens gebruikt wordt om toezicht te houden op de medewerkers dient te worden ingegaan op de procedure die gevolgd wordt na de controle en de sancties indien misbruiken vastgesteld worden.

De verwerking dient te worden opgenomen in het register der verwerkingsactiviteiten.