Ius Laboris Belgium Global HR Lawyers
Claeys & Engels

Newsletter: **Vandaag werd de nieuwe langverwachte Europese Verordening verwerking persoonsgegevens gepubliceerd!**

Tien punten die je als werkgever moet weten over deze nieuwe Europese regels

4 mei 2016

Inhoudstafel

Beste lezer,

Iedere werkgever *verwerkt* op grote schaal *persoonsgegevens* van zijn personeel.

‘Persoonsgegevens’ is een verzamelnaam voor alle informatie op basis waarvan een persoon direct of indirect kan worden geïdentificeerd, zoals de naam, het adres, het rijksregisternummer, de loongegevens, het online profiel, de login-gegevens, enzovoort.

Het concept ‘verwerken’ wordt zo ruim gedefinieerd dat zo goed als elke bewerking van persoonsgegevens als een verwerking ervan wordt beschouwd. Denk maar aan het verzamelen, vastleggen, opslaan, bijwerken, wijzigen, raadplegen, gebruiken, doorzenden, verspreiden, wissen, enzovoort. Voorwaarde is wel dat de verwerking minstens gedeeltelijk geautomatiseerd verloopt of, indien dat niet het geval is, de persoonsgegevens bedoeld zijn om in een bestand te worden opgenomen.

Werkgevers staan er dikwijls niet bij stil hoeveel verwerkingsprocédés er van toepassing zijn in hun onderneming. Enkele voorbeelden:

- de loon- en personeelsadministratie;
- een database met persoonlijke gegevens over individuele sollicitanten of werknemers;
- specifieke HR software om evaluaties of trainingsprogramma’s op te volgen;
- de publicatie van een fotoboek van de werknemers op het intranet;
- het doorsturen van gegevens via e-mail of het uploaden ervan naar het sociaal secretariaat, naar de groepsverzekeraar;
- de registratie van aanwezigheden a.d.h.v. een badge, een vingerafdruk of de iris;
- het monitoren van het e-mail en internetgebruik en het gebruik van sociale media door werknemers;
- camerabewaking op de werkvloer;
- het opslaan van gegevens betreffende telefonie en videobestanden;
- het opvolgen van verplaatsingen van werknemers via track- en trace systemen;
- enzovoort...

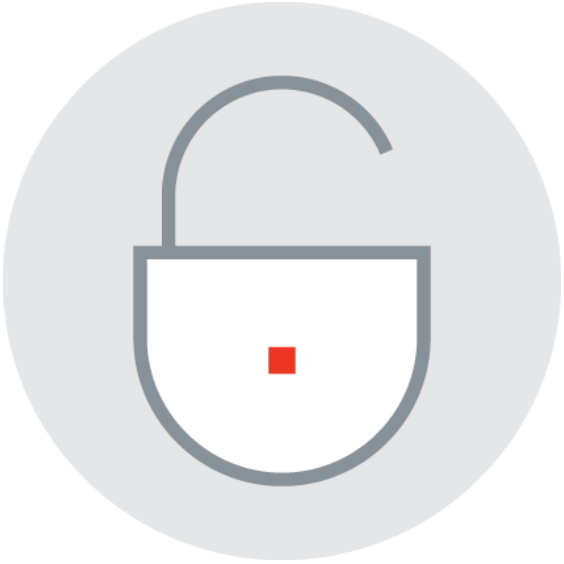
Vandaag, 4 mei 2016, werd de langverwachte ‘Algemene Verordening Gegevensbescherming’ gepubliceerd.

Deze Verordening zal een nieuw tijdperk inluiden wat betreft de bescherming van eenieders persoonsgegevens binnen de Europese Unie.

Zo goed als iedere werkgever zal geïmpacteerd worden door de nieuwe regels en de manier waarop hij persoonsgegevens van zijn personeel verwerkt, op punt moeten stellen.

Wij geven jullie hierbij graag alvast kernachtig 10 punten mee die je als werkgever moet weten over deze nieuwe Europese regels.

Wij wensen u veel leesplezier!



1 Harmonisatie in een digitale eengemaakte markt

Op dit ogenblik bestaan er binnen Europa maar liefst 28 verschillende wetgevingen over de verwerking van persoonsgegevens. Dit heeft alles te maken met het feit dat er een twintigtal jaar geleden een Europese Richtlijn werd uitgevaardigd die door elke lidstaat afzonderlijk werd geïmplementeerd door nationale wetgeving met haar eigen karakter.

Met die versnippering wil de nieuwe Verordening komaf maken. In tegenstelling tot een Richtlijn, is een Europese Verordening immers rechtstreeks van toepassing is in alle lidstaten zonder dat er nog afzonderlijke nationale wetgeving nodig is.

Dit betekent jammer genoeg niet dat er geen afzonderlijke nationale wetgeving meer zal bestaan.

Lidstaten moeten de Verordening en de bescherming die deze biedt, waarborgen. Maar de Verordening zelf voorziet bijvoorbeeld al dat lidstaten bij wet of bij collectieve arbeidsovereenkomst meer specifieke voorschriften kunnen vaststellen m.b.t. de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding.

Naar verwachting zullen verschillende lidstaten van deze mogelijkheid gebruik maken en zullen lokale eigenheden toch nog blijven bestaan.

Daarnaast is een belangrijke verdienste van de nieuwe Verordening dat alle bedrijven die in Europa goederen of diensten willen aanbieden of het gedrag van Europeanen willen observeren (door bijvoorbeeld *online profiling*) de Verordening moeten naleven, ook als ze geen enkele Europese vestiging hebben.

2 Bevestiging en versterking bestaande principes

Voor een groot stuk bevestigt de Verordening de bestaande principes, bijvoorbeeld wat de beginselen voor een aanvaardbare, rechtmatige en beveiligde verwerking van persoonsgegevens betreft. Ook de basisregels voor de overdracht van persoonsgegevens naar landen buiten Europa blijven grotendeels overeind. Verder worden de bestaande rechten en plichten versterkt. Daarbij kan gedacht worden aan het recht van een werknemer om toegang te krijgen tot zijn persoonsgegevens en deze te verbeteren, te laten wissen (het zgn. '*right to be forgotten*') of - voortaan ook - over te dragen naar een derde ('*data portability*'). Maar ook de plicht van de werkgever om de gegevens op een zo veilig mogelijke manier te verwerken, daarbij gebruik makend van technieken zoals het anonimiseren, pseudonimiseren of encrypteren van gegevens, wordt versterkt ('*data protection by design and by default*'). Werkgevers zullen ook nog steeds contracten moeten aangaan met ondernemingen die in hun opdracht gegevens gaan verwerken (bvb. sociale secretariaten, externe IT dienstverleners, verzekeraars,...). De verwerkers zelf dragen onder de Verordening wel een grotere verantwoordelijkheid voor een veilige verwerking dan dat vandaag de dag het geval is.

3 Het "*one-stop-shop*" principe

Bedrijven die zaken doen in verschillende Europese lidstaten zullen voortaan nog maar met één centraal loket moeten werken, daar waar zij voorheen in elke lidstaat afzonderlijk moesten nagaan welke acties zij moesten nemen.

4 Uitbreiding informatieverplichting

Onder de huidige regels is het al zo dat de werkgever (kandidaat-)werknemers moet inlichten over bepaalde zaken wanneer hij hun persoonsgegevens verwerkt. Zo moeten de betrokkenen bijvoorbeeld weten voor welke doeleinden hun gegevens worden verwerkt, aan wie de gegevens worden meegedeeld en tot wie zij zich kunnen wenden om hun rechten uit te oefenen.

Deze informatieverplichting wordt verder uitgebreid onder de Verordening.

Zo zal de werkgever voortaan, naast de informatie die nu al verplicht is, moeten aangeven wat de rechtsgrond is waarop hij zich baseert om de gegevens te verwerken.

Persoonsgegevens van werknemers worden in de context van de arbeidsrelatie vaak verwerkt omdat dit kadert binnen de gerechtvaardigde belangen van de werkgever. Dit is één van de mogelijke gronden op basis waarvan gegevens verwerkt kunnen worden. De Verordening verplicht de werkgever nu om dit gerechtvaardigd belang te gaan omschrijven in de informatie.

Ook zullen de werkgevers voortaan op voorhand te kennen moeten geven of zij van plan zijn om gegevens buiten Europa door te sturen, hoe lang de gegevens bewaard zullen worden, dat de betrokkene het recht heeft om een klacht in te dienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit (de vroegere Privacycommissie), dat de betrokkene zijn toestemming kan intrekken (indien de verwerking - al dan niet gedeeltelijk - daarop is gebaseerd), wie de '*Data Protection Officer*' is (als er één is), enzovoort.

Deze uitgebreidere informatie moet in een begrijpelijke en gemakkelijk toegankelijke vorm en in duidelijke en eenvoudige taal moeten worden gegeven. De informatie wordt in de regel schriftelijk of elektronisch verstrekt.

5 Toestemming als rechtsgrond voor de verwerking

De toestemming van een werknemer is ook onder de huidige wetgeving een mogelijke rechtsgrond om persoonsgegevens te verwerken. Desalniettemin heeft er steeds discussie bestaan of een werknemer zijn toestemming wel 'vrij' kan geven.

Hoewel de Verordening de toestemming als rechtsgrond behoudt, legt deze wel striktere voorwaarden op aan die toestemming.

Deze moet vrij, specifiek, op informatie berustend en ondubbelzinnig zijn en in een duidelijke en begrijpbare taal worden geschreven. De werkgever zal in voorkomend geval moeten aantonen dat een werknemer zijn toestemming heeft gegeven. Enkel een uitdrukkelijke toestemming zal daarom nog nuttig zijn. De werknemer heeft ook het recht te allen tijde zijn toestemming in te trekken.

Bovendien adviseerde de European Data Protection Board (de vroegere WP 29) dat in principe voor één verwerking maar op één rechtsgrond een beroep kan worden gedaan.

Toestemming is bijgevolg een minder solide rechtsgrond geworden. Wij adviseren daarom om, in het kader van HR, enkel toestemming van werknemers te vragen wanneer dit strikt noodzakelijk is (bv. voor de verwerking van bepaalde gevoelige gegevens). Voor het merendeel van de verwerkingen in het kader van HR zal toestemming echter niet vereist zijn, en zal de werkgever zich kunnen beroepen op andere rechtsgronden (noodzaak voor uitvoering van de arbeidsovereenkomst, wettelijke verplichting of gerechtvaardigde belangen).

6 Documentatieplicht

Ondernemingen die 250 personen of meer tewerkstellen moeten vanaf de inwerkingtreding van de Verordening geen

aangifte meer doen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit, maar zullen wel een geschreven of elektronisch register moeten bijhouden van alle verwerkingsactiviteiten die onder hun verantwoordelijkheid gebeuren. Dit register moet een aantal verplichte vermeldingen bevatten en moet, op het verzoek van de Gegegevensbeschermingsautoriteit, kunnen worden voorgelegd. Indien een onderneming minder dan 250 werknemers tewerkstelt, zal dit register ook moeten worden opgesteld indien de verwerking van persoonsgegevens een risico inhoudt voor de rechten en vrijheden van de betrokkenen, niet incidenteel gebeurt of indien er gevoelige gegevens worden verwerkt.

7 Verplichte aanstelling van een 'Data Protection Officer' voor sommige ondernemingen

Sommige werkgevers, zoals publieke overheden of ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit bestaat in het verwerken van persoonsgegevens of gevoelige gegevens, zullen verplicht zijn om een zgn. 'functionaris voor gegevensbescherming' ('*data protection officer*') aan te stellen. Dit kan een werknemer zijn, maar even goed een zelfstandige dienstverlener. Deze persoon zal de werkgever advies kunnen geven over welke maatregelen er moeten worden genomen in het licht van de nieuwe Verordening en zal ook toezien op de naleving van de principes van de Verordening. Deze functionaris moet op een onafhankelijke manier kunnen fungeren binnen de onderneming. Hij moet rapporteren aan het hoogste managementniveau en mag niet ontslagen worden om redenen die verband houden met de uitoefening van zijn functie.

8 Meldingsplicht van inbreuken

Indien de persoonsgegevens van werknemers dreigen in verkeerde handen terecht te komen, bijvoorbeeld doordat iemand de gegevens heeft gehackt of door een menselijke fout of een fout in een systeem, zal de werkgever voortaan in sommige gevallen verplicht zijn om dit te melden aan de Gegegevensbeschermingsautoriteit en ook aan de betrokkene zelf. Denk maar aan een werknemer wiens laptop gestolen wordt waarop persoonsgegevens staan of een e-mail die persoonsgegevens bevat en die per vergissing naar het verkeerde adres worden verstuurd. Een policy die de verschillende mogelijke situaties en de daaraan gekoppelde acties uiteenzet, kan nuttig zijn.

9 Hoger sanctierisico

Het naleven van de regels inzake de verwerking van persoonsgegevens is naar ons aanvoelen vandaag de dag geen topprioriteit van werkgevers op de Belgische markt. Dit heeft onder andere te maken met het feit dat er, in tegenstelling tot sommige van onze buurlanden, in België geen reëel sanctierisico bestaat onder de huidige wetgeving. Er zijn wel strafsancties voorzien, maar deze worden in de praktijk zelden of nooit toegepast. De Belgische toezichthoudende autoriteit, de Gegegevensbeschermingsautoriteit, bezit ook geen sanctionerende bevoegdheden.

Dit zal drastisch veranderen onder de nieuwe Verordening.

Werknemers zullen een klacht kunnen indienen bij de Gegegevensbeschermingsautoriteit en kunnen een schadeclaim indienen bij de rechtbank.

Voortaan zullen bedrijven die de regels aan hun laars lappen, door de Gegegevensbeschermingsautoriteit zwaar beboet kunnen worden met administratieve geldboetes die kunnen oplopen tot 20 miljoen euro of 4% van de jaarlijkse wereldwijde omzet van een onderneming.

10 Tot slot: wanneer worden deze nieuwe regels van toepassing?

De Verordening treedt in werking twintig dagen na de publicatie ervan, maar zal pas na twee jaar, meer bepaald op 25 mei 2018 toegepast worden.

Deze termijn is enerzijds voorzien om de lidstaten de mogelijkheid te geven om hun nationale wetgeving op punt te stellen, maar anderzijds ook om de bedrijven de kans te geven om hun verwerkingsactiviteiten tegen dan op punt te zetten en op een juiste manier te omkaderen.

Claeys & Engels informeert

Wil je meer te weten komen over de nieuwe Europese regels en de concrete maatregelen die je als werkgever moet nemen, dan nodigen we je uit voor een teleconferentie over dit onderwerp op 14 juni 2016 in het Nederlands of op 28 juni 2016 in het Frans. U ontvangt hiervoor binnenkort een uitnodiging.

Kort na de zomervakantie zal er in ons kantoor in Brussel eveneens een informatiesessie plaatsvinden in het Engels, waar verschillende van onze Ius Laboris collega's van andere Europese landen hun ervaringen zullen delen.

Brussel
Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik
boulevard Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen
City Link
Posthofbrug 12
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent
Ferdinand Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Gent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55 00

Kortrijk
Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08 70

Hasselt
Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79 11

Partners with you.