

## Nieuwsflash HR / Sociaal Recht

### *Sociale Verkiezingen en de Verwerking van Persoonsgegevens*

---

Tussen 11 en 24 mei 2020 worden de volgende sociale verkiezingen georganiseerd in heel wat Belgische bedrijven. Tijdens de gehele verkiezingsprocedure worden, onder meer door de werkgevers, regelmatig persoonsgegevens verwerkt, waardoor het belangrijk is even stil te staan bij de verplichtingen die daarbij op de werkgevers rusten.

#### De verwerking van persoonsgegevens in het kader van de sociale verkiezingen

Op verschillende tijdstippen in de verkiezingsprocedure dient de werkgever een aantal lijsten/documenten op te stellen en aan te plakken/ter beschikking te stellen van de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of de vakbondsafvaardiging, dan wel het personeel. Het gaat o.m. om de lijsten van werknemers met een leidinggevende en kaderfunctie, de kiezerslijsten, de gegevens van de persoon belast met het versturen/het uitdelen van de oproepingsbrieven, de getuigenlijsten, de samenstelling van de stembureaus en de kiescolleges, ed.

In voormelde lijsten/documenten worden persoonsgegevens (zoals namen, voornamen, geboortedata, geslacht, data indiensttreding, ed.) opgenomen. Opdat een dergelijke verwerking van persoonsgegevens rechtmatig zou zijn, moet de werkgever kunnen steunen op één van gronden vermeld in artikel 6, 1 van de AVG, zijnde o.a. (i) de toestemming van de werknemer of (ii) de verwerking is noodzakelijk (a) voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, (b) om te voldoen aan een wettelijke verplichting, (c) om de vitale belangen van de werknemer te beschermen, enz.

De Gegevensbeschermingsautoriteit heeft geoordeeld dat de verwerking van de persoonsgegevens door de werkgever in het kader van de sociale verkiezingen noodzakelijk is om te voldoen aan een wettelijke verplichting (nl. een verplichting voortvloeiende uit de Wet Sociale Verkiezingen), maar waarbij de werkgever wel de verplichting heeft om de procedure van de sociale verkiezingen op te nemen in het toepasselijk privacy-register van de onderneming (als verantwoordelijke en als verwerker).

Met betrekking tot de aanplakking van de lijsten of de ter beschikking stelling ervan via een elektronisch document heeft de Gegevensbeschermingsautoriteit een aantal bijkomende aanbevelingen gegeven:

- Zo is het aan te raden om – in het kader van de sociale verkiezingen – bij elke aanplakking/ publicatie/ terbeschikkingstelling van lijsten en/of berichten met persoonsgegevens de wettelijke verwerkingsbasis aan te geven en te wijzen op de naleving van de AVG en de WVG.
- Specifiek met betrekking tot de kiezerslijsten, die elektronisch ter beschikking mogen worden gesteld, adviseert de Gegevensbeschermingsautoriteit om deze niet per e-mail aan de werknemers te bezorgen noch deze openlijk te publiceren op de website van de onderneming, vermits dergelijke mededeling/publicatie een verhoogd risico voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer met zich mee zou brengen (i.e., een strijdigheid met het proportionaliteitsbeginsel en het beginsel van de minimale gegevensverwerking). Er wordt aangeraden om de terbeschikkingstelling van de kiezerslijsten via elektronische weg te doen op een afgesloten platform of een door de werkgever beveiligd intranet dat enkel toegankelijk is voor de werknemers van de onderneming. Dit belet niet dat een e-mail kan worden verstuurd aan de werknemers met een link naar een dergelijk platform of intranet, op voorwaarde dat enkel de werknemers van de onderneming hier toegang toe hebben.

**To do:**

- Opnemen van de procedure van de sociale verkiezingen in het toepasselijk privacy-register van de onderneming
- Vermelden van de wettelijke verwerkingsbasis bij elke aanplakking
- Opletten bij het ter beschikking stellen van de kiezerslijsten

**Het overmaken van personeelslijsten op vraag van de vakbonden**

Naast bovenvermelde aandachtspunten, dient de werkgever in het kader van de sociale verkiezingen ook rekening te houden met de privacy-verplichtingen die op hem rusten, wanneer hij - in de aanloop naar sociale verkiezingen - door een vakbond wordt gevraagd om de personeelslijst over te maken zodat zij deze kan gebruiken voor verkiezingspropaganda.

De wet- en regelgeving inzake sociale verkiezingen voorzien geen wettelijke grondslag voor de werkgever om zulks te kunnen/mogen doen. Evenwel kan/mag een werkgever persoonsgegevens verwerken voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het doorgeven van personeelslijsten aan de vakbonden met het oog op de verzending van verkiezingspropaganda is geen verwerking die gebeurt met het oog op de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Dienvolgens zal de werkgever de personeelslijsten aan de vakbonden enkel kunnen doorgeven indien elke individuele werknemer hiertoe zijn/haar voorafgaande ondubbelzinnige en geïnformeerde toestemming heeft gegeven na voldoende door de werkgever te zijn geïnformeerd omtrent o.m. (i) de naam en het adres van de vakbond(en) aan wie hij de gegevens zou doorgeven/meedelen en (ii) het doel van de doorgifte, zijnde de verzending van verkiezingspropaganda. Wanneer een werknemer echter weigert zijn/haar toestemming te geven, mogen zijn/haar gegevens vanzelfsprekend niet worden doorgegeven. Wanneer een werkgever zulks toch doet, stelt hij zich mogelijk bloot aan hoge geldboetes wegens gebrek aan rechtmatige grondslag voor de overdracht van de persoonsgegevens.

**To do:**

- Opmaken en afsluiten van een overeenkomst met iedere werknemer vooraleer de gegevens kunnen worden overgemaakt aan de vakbond(en)

**De bewaartermijnen**

De toepasselijke wetgeving inzake de sociale verkiezingen voorziet in verschillende minimale bewaartermijnen voor de verschillende lijsten, informatie en documenten die in het kader van de verkiezingsprocedure worden opgesteld (waarvan de Gegevensbeschermingsautoriteit heeft geoordeeld dat ze redelijk zijn). De werkgever kan, mits motivering, langere bewaartermijnen voorzien.

\*\*\*

ORYS Advocaten kan u assisteren en adviseren omtrent uw privacy-verplichtingen die u als werkgever in het kader van de sociale verkiezingen heeft, alsook bij het opmaken van alle relevante documenten, clausules en overeenkomsten met werknemers in dat verband.

*Advies nodig van een gespecialiseerde advocaat in arbeidsrecht? Stel uw vraag per e-mail ([stefanie.tack@orys.be](mailto:stefanie.tack@orys.be)) of contacteer ons op +32 (0)2 466 10 66.*

*Bronnen: Wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen (hierna genoemd de "Wet Sociale Verkiezingen"); Wet van 4 april 2019 tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen; Advies nr. 156/2018 van de Gegevensbeschermingsautoriteit van 19 december 2018 betreffende het voorontwerp van wet tot wijziging van de wet van 4 december 2007 betreffende de sociale verkiezingen, van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven en van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk; Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 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 (hierna genoemd de "AVG") en Wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens (hierna genoemd de "WVG").*

Disclaimer: De in deze nieuwsbrief verstrekte informatie is geen juridisch advies en houdt geen enkele aansprakelijkheid in voor de auteur en ORYS Advocaten. Indien u advies wenst over een specifiek juridisch probleem, consulteer één van onze advocaten.