**BIJLAGE ARBEIDSREGLEMENT NR …:**

**PRIVACYCLAUSULE ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING (AVG)**

Deze bijlage heeft betrekking op de persoonsgegevens van de betrokkenen die de werkgever dient te verzamelen, teneinde een correct personeelsbeleid te voeren.

1. **BEGRIPPEN**
* **Persoonsgegevens**: alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.
* **Verwerken**: het geheel van bewerkingen van persoonsgegevens. Dit is een zeer ruim begrip en houdt het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, … van persoonsgegevens in.
* **Verwerkingsverantwoordelijke**: de persoon die het doel en de middelen voor de verwerking van de persoonsgegevens vaststelt.
* **Verwerker:** de persoon die ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke persoonsgegevens verwerkt.
1. **TOEPASSINGSGEBIED**

Deze bijlage is van toepassing op de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers, leerlingen, stagiairs en vrijwilligers.

Hierna genoemd “betrokkenen”.

Bij de verwerking van de persoonsgegevens van de betrokkenen treedt de werkgever op als gegevensverantwoordelijke.

1. **RECHT OP INFORMATIE**

De werkgever dient, in het kader van de arbeidsrelatie, in het bezit te zijn van een aantal persoonsgegevens van zijn werknemers, dit teneinde te kunnen voldoen aan de sociale, fiscale en arbeidswetgeving. De werknemer verbindt zich ertoe onverwijld de meest recente persoonsgegevens aan de werkgever over te maken.

De werkgever zal de verstrekte persoonsgegevens verwerken op een rechtmatige, behoorlijke en transparante wijze en enkel voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden, dit conform de geldende privacywetgeving.

In het kader van de correcte uitvoering van de arbeidsovereenkomst zal de werkgever genoodzaakt zijn een aantal gegevens te delen met derden.

De werkgever verbindt er zich toe enkel de noodzakelijke gegevens te bezorgen aan de derden waarmee hij de persoonsgegevens dient te delen teneinde te voldoen aan zijn wettelijke en werkgeversverplichtingen.

De gegevens van de werknemer zullen eveneens doorgegeven en/of gedeeld worden met de verschillende instanties die noodzakelijk zijn in het kader van arbeid en tewerkstelling.

Meer bepaald gaat het over de volgende instanties:

* RSZ;
* belastingen;
* arbeidsongevallenverzekering;
* mutualiteit;
* …

De werkgever verbindt er zich toe de persoonsgegevens niet buiten de Europese Economische Ruimte te verwerken.

1. **RECHTEN VAN DE BETROKKENE**
* **Recht van inzage**

De werknemer heeft recht om inzage te krijgen in de persoonsgegevens die door de werkgever worden verwerkt. Bovendien heeft de werknemer ook het recht om te weten waarom deze gegevens worden opgevraagd, hoe lang deze gegevens bewaard kunnen worden, aan wie ze zullen bezorgd worden, of deze gegevens ook buiten de EER kunnen worden verstuurd, hoe de werkgever deze gegevens verwerft en of deze gegevens worden gebruikt om aan geautomatiseerde besluitvorming te doen.

De werkgever heeft de plicht de gegevens in een begrijpelijke vorm te verstrekken.

Bovendien kan de werknemer ook steeds kosteloos een kopie vragen van zijn of haar persoonsgegevens die door werkgever worden verwerkt. Er kunnen wel administratieve kosten aangerekend worden wanneer de werknemer om bijkomende kopieën verzoekt.

* **Recht op correctie**

De werknemer kan aan de werkgever vragen onjuiste persoonsgegevens te verbeteren.

* **Recht op verwijdering/recht op vergetelheid**

De werknemer kan aan de werkgever vragen persoonsgegevens te wissen:

* Wanneer het niet langer nodig is de persoonsgegevens te bewaren voor de doeleinden waarvoor zij zijn verzameld of werden verwerkt.
* Wanneer de werknemer de toestemming tot het verwerken van de gegevens intrekt en er geen andere rechtsgrond voor de verwerking is.
* Wanneer de werknemer om gegronde redenen bezwaar maakt tegen de verwerking.
* Wanneer er geen rechtsgrond is om de gegevens te verwerken.
* Wanneer het noodzakelijk is om aan een in het Unierecht of lidstatelijke recht neergelegde wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust te voldoen.

In sommige gevallen zal de werkgever er alsnog niet toe gehouden zijn om de persoonsgegevens te wissen:

* Wanneer dit noodzakelijk is voor het uitoefenen van het recht op vrijheid van meningsuiting en informatie.
* Voor het nakomen van een in het Unierecht of het lidstatelijke recht neergelegde wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust of voor het vervullen van een taak van algemeen belang.
* Omwille van redenen van algemeen belang op gebied van volksgezondheid.
* Met het oog op archivering in het algemeen belang, wetenschappelijk of historisch onderzoek of statistische doeleinden.
* Voor de instelling, uitoefening of onderbouwing van een rechtsvordering.
* **Recht op beperking**

De werknemer heeft recht om de verwerking van persoonsgegevens die van toepassing zijn op hem of haar te beperken in de volgende gevallen:

* Wanneer de werknemer de juistheid van de gegevens betwist.
* Wanneer de verwerking van de persoonsgegevens onrechtmatig is en de werknemer verzoekt om de gegevens te wissen.
* Wanneer de werkgever de gegevens niet meer nodig heeft voor verwerkingsdoeleinden, maar de werknemer deze wel nodig heeft voor een rechtsvordering.
* Wanneer de werknemer bezwaar heeft gemaakt tegen de verwerking.

De beperking zal tot gevolg hebben dat de gegevens enkel nog zullen mogen verwerkt worden indien er uitdrukkelijke toestemming is van de werknemer, met het oog op een rechtsvordering of ter bescherming van rechten van anderen.

* **Recht op overdraagbaarheid van gegevens**

De werknemer heeft het recht de aan de werkgever doorgegeven persoonsgegevens op te vragen in een gestructureerde, gangbare en machineleesbare vorm, en deze aan een andere verwerkingsverantwoordelijke over te dragen.

Het recht op overdraagbaarheid is echter onderworpen aan volgende voorwaarden:

* Enkel gegevens die het individu zelf heeft verstrekt en die op hem betrekking hebben, komen in aanmerking.
* Het moet gaan om een verwerking waarvoor de betrokkene zijn toestemming heeft gegeven of die noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst. Verwerkingen op basis van andere rechtsgronden (bv. een wettelijke verplichting) vallen buiten het toepassingsgebied.
* De verwerking moet zijn verricht via geautomatiseerde procedés, waardoor louter papieren gegevens zijn uitgesloten.
* Het recht op overdraagbaarheid mag geen afbreuk doen aan de rechten en vrijheden van anderen (bv. het recht op privacy, het recht op toegang en informatie enz.).
* **Recht van bezwaar**

De werknemer kan bezwaar maken tegen de verwerking van persoonsgegevens dit in het kader van de behartiging van een gerechtvaardigd belang of voor het vervullen van een taak van algemeen belang vanwege met zijn of haar specifieke situatie verband houdende redenen. De werkgever zal de verwerking staken, tenzij de werkgever dwingende gerechtvaardigde gronden kan aanvoeren die belangrijker zijn dan de rechten van de werknemer of wanneer de werkgever kan aantonen dat hij de gegevens nodig heeft om een rechtsvordering te ondersteunen.

* **Geautomatiseerde besluitvorming, waaronder profiling**

Dit houdt in dat de werknemer het recht heeft niet te willen onderworpen worden aan een besluit dat uitsluitend gebaseerd is op een geautomatiseerde gegevensverwerking, en er dus geen menselijke tussenkomst vereist is.

Op dit recht bestaan er drie uitzonderingen:

* Indien het nodig is om de overeenkomst uit voeren.
* Indien het wettelijk is toegestaan.
* Indien het gebaseerd is op een uitdrukkelijke toestemming.

Binnen de maand na het verzoek van de werknemer, dient de werkgever op het verzoek van de werknemer in te gaan. Deze termijn kan worden verlengd met twee maanden afhankelijk van de complexiteit van de verzoeken en het aantal verzoeken. De werkgever dient de werknemer hiervan binnen een termijn van een maand op de hoogte te brengen.

Wanneer geen gevolg wordt gegeven aan het verzoek van de werknemer, dient de werkgever de betrokken werknemer hiervan op de hoogte brengen binnen een maand na het ontvangen van het verzoek. Indien het verzoek kennelijk ongegrond is of buitensporig is, kan de werkgever een redelijke vergoeding aanrekenen ofwel weigeren gevolg te geven aan het verzoek.

De betrokken werknemer kan steeds een verzoek richten tot: naam verantwoordelijke + mailadres

 De werknemer heeft ook steeds de mogelijkheid een klacht in te dienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit of bij de toezichthoudende autoriteit van een andere lidstaat (indien hij daar gewoonlijk verblijft, werkt of de beweerde inbreuk daar is begaan). De toezichthoudende autoriteit onderzoekt de klacht en houdt de betrokkene op de hoogte.

Voor België kan de werknemer zijn klacht richten aan:

Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (CBPL)

Drukpersstraat 35

1000 Brussel

Indien er sprake zou zijn van een datalek dat een hoog risico kan vormen voor de rechten en vrijheden van de betrokken werknemer, zal deze onverwijld ingelicht worden.

Wanneer dit nodig blijkt te zijn zal ook de Privacy Commissie binnen de 72 uur worden ingelicht.