

## **Als werknemer heeft u in het kader van de GDPR volgende rechten**

### **• Recht van inzage**

De werknemer heeft recht om inzage te krijgen in de persoonsgegevens die door de werkgever worden verwerkt. Bovendien heeft de werknemer het recht te weten waarom deze gegevens worden bewaard, hoe lang deze gegevens bewaard kunnen worden, aan wie ze zullen bezorgd worden, of deze gegevens ook buiten de Europese Economische Ruimte 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.

De werknemer kan steeds kosteloos een kopie vragen van zijn of haar persoonsgegevens die door werkgever worden verwerkt. Het opvragen van kopieën kan een bijkomende kost opleveren.

Indien de werknemer het verzoek op elektronische wijze indient, zal ook de informatie op een elektronisch gangbare wijze worden bezorgd, dit onder voorbehoud dat de werknemer niet om een andere regeling 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 verwerkt werden;
- de werknemer de toestemming tot het verwerken van de gegevens intrekt en er geen andere rechtsgrond voor de verwerking is;
- de werknemer om gegronde redenen bezwaar maakt tegen de verwerking;
- er geen rechtsgrond is om de gegevens te verwerken;
- 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;
- de verwerking van de persoonsgegevens onrechtmatig is en de werknemer verzoekt om de gegevens te wissen;
- de werkgever de gegevens niet meer nodig heeft voor verwerkingsdoeleinden, maar de werknemer deze wel nodig heeft voor een rechtsvordering;
- 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 verricht zijn via geautomatiseerde procedés, waardoor louter papieren gegevens uitgesloten zijn;
- 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,...).

- **Recht van bezwaar**

De werknemer kan een bezwaar maken tegen de verwerking die op noodzakelijke verwerkingsdoeleinden rust, tenzij de grondrechten of fundamentele vrijheden in functie van de bescherming van persoonsgegevens belangrijker zijn. Wanneer de betrokkene een kind is, is het belang groter dan het belang van de verwerkingsverantwoordelijke.

De werkgever zal in dat geval 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 waarbij er geen menselijke tussenkomst vereist is.

Op dit recht bestaan er drie uitzonderingen:

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

U dient zich aanvankelijk te richten tot de werkgever om beroep te doen op een of meerdere van bovenomschreven rechten.

Als werknemer heeft u 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 beweerdte inbreuk daar werd begaan). De toezichthoudende autoriteit onderzoekt de klacht en houdt de betrokkene op de hoogte.