

GDPR en sociale verkiezingen: tips & tricks

Als militant staat er heel wat op stapel naar aanloop van de Sociale Verkiezingen. Naast het informeren, overtuigen en werven zijn er nog tal van zaken die je niet mag veronachtzamen. De regels rond privacy maken daar deel van uit. Je zal immers vroeg of laat persoonlijke gegevens van je collega's verwerken en sinds GDPR moet je hierover bijzonder waakzaam zijn.

1. Mag je een personeelslijst opvragen aan je werkgever (of zijn HR-afdeling)?

Nee. Je werkgever heeft toegang tot de (contact)gegevens van alle arbeiders en of interims. Het zou voor hem dus een eitje zijn om jou die te geven. Desalniettemin zal de wetgeving op de privacy hem dit verhinderen zonder de expliciete toestemming van elke betrokken medewerker. Wat echter wel mogelijk is, is het opvragen van de **(voorlopige) kiezerslijst** die 90 dagen voor de verkiezingen wordt aangeplakt (of elektronisch verstrekt). Die kiezerslijsten zijn een heel belangrijk instrument ook al omdat ze veel persoonlijke informatie bevatten zoals bv leeftijd, geslacht, plaats van tewerkstelling en functie.

Aarzel dus niet om tijdig de gegevens waarmee de kiezerslijsten zullen worden samengesteld, op te vragen binnen het bevoegde orgaan (OR of CPBW). De **voorlopige kiezerslijsten moeten immers worden goedgekeurd door de OR of het comité.**

Als vakbond **mag je die lijsten** alvast gebruiken om je **eigen leden te identificeren**. Daarnaast mogen de gegevens van de kiezerslijsten in principe worden gebruikt als een rechtmatige gegevensbron voor het voeren van **syndicale prospectie** in de aanloop van verkiezingen aangezien dergelijk verwerking voorzienbaar is voor de betrokkene.

Gezien één van de beginselen van GDPR is dat deze informatie limitatief en niet langer dan strikt noodzakelijk mag worden bijgehouden en dat je instaat voor de correctheid van de gegevens, moeten deze **gegevens gewist** worden van zodra de verkiezingen achter de rug liggen. Hou hier dus rekening mee.

2. Mag je zomaar e-mails rondsturen naar alle werknemers van het bedrijf?

Hoe enthousiast je ook bent, **dat mag niet**. Dit valt volgens de Gegevensbeschermings-autoriteit (GBA) immers onder het begrip 'Direct Marketing'¹. Voor iemand e-mails of andere elektronische communicatie zoals Whatsappjes rechtstreeks te sturen, heb je aldus zijn of haar **expliciete toestemming** nodig. In 'Overweging 47'² van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) wordt een 'gerechtvaardigd belang' weerhouden als mogelijke grond tot het versturen van 'Direct Marketing'. In principe zou het dus kunnen voor zover de belangen of rechten of vrijheden van de betrokkenen niet zwaarder doorwegen. **Ongevraagd een e-mail** sturen met propaganda wordt echter als te **storend** beschouwd en kan dus niet.

Beter is dus om die **toestemming** te bemachtigen. Dit kan door jouw e-mailadres te delen en mensen die jou aanschrijven duidelijk te maken dat toekomstige mails enkel verstuurd worden in het kader van informatie rond de sociale verkiezingen en dat hun gegevens verder niet zullen worden opgeslagen of gebruikt. Wat eveneens belangrijk is, is dat je altijd meegeeft dat de ontvangers te allen tijde kunnen aangeven niet langer e-mails te willen ontvangen en dat je hier dan ook rekening mee houdt. De betrokkenen hebben bovendien recht op inzage om zich van de juistheid (en rechtmatigheid) van de verwerking op de hoogte te stellen (maar enkel met betrekking tot hun eigen gegevens!). Geef ook mee dat de mail verstuurd wordt in het kader van de verkiezingen en dat je de nodige maatregelen treft om de verwerking volgens de geldende regelgeving te verwezenlijken.

Anderzijds kunnen leden altijd worden aangeschreven, ze hebben hun toestemming immers ofwel gegeven op het moment dat ze lid werden ofwel kan dit verantwoord worden op basis van het gerechtvaardigd belang voormeld en doordat het voorzienbaar is dat er mails worden verstuurd naar aanloop van de verkiezingen.

¹ Via de term prospectie (art. 21.2 AVG of overweging 47); <https://gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/juridische-nota-over-verkiezingen.pdf>

² AVG, (overweging 47) "De gerechtvaardigde belangen van een verwerkingsverantwoordelijke, waaronder die van een verwerkingsverantwoordelijke aan wie de persoonsgegevens kunnen worden verstrekt, of van een derde, kan een rechtsgrond bieden voor verwerking, mits de belangen of de grondrechten en de fundamentele vrijheden van de betrokkene niet zwaarder wegen, rekening houdend met de redelijke verwachtingen van de betrokkene op basis van zijn verhouding met de verwerkingsverantwoordelijke. Een dergelijk gerechtvaardigd belang kan bijvoorbeeld aanwezig zijn wanneer sprake is van een relevante en passende verhouding tussen de betrokkene en de verwerkingsverantwoordelijke, in situaties waarin de betrokkene een klant is of in dienst is van de verwerkingsverantwoordelijke. In elk geval is een zorgvuldige beoordeling geboden om te bepalen of sprake is van een gerechtvaardigd belang, alsook om te bepalen of een betrokkene op het tijdstip en in het kader van de verzameling van de persoonsgegevens redelijkerwijs mag verwachten dat verwerking met dat doel kan plaatsvinden. De belangen en de grondrechten van de betrokkene kunnen met name zwaarder wegen dan het belang van de verwerkingsverantwoordelijke wanneer persoonsgegevens worden verwerkt in omstandigheden waarin de betrokkenen redelijkerwijs geen verdere verwerking verwachten... De verwerking van persoonsgegevens ten behoeve van direct marketing kan worden beschouwd als uitgevoerd met het oog op een gerechtvaardigd belang."

3. Hoe bereik je dan best alle werknemers?

Een idee kan zijn om het intranet van je werkgever te gebruiken via een aparte link. Aarzel niet om hem, met hetgeen je hierboven las, te overtuigen om dit mogelijk te maken. De werkgever moet immers faciliteiten verstrekken met het oog op informatie van de werknemers³. Zo kan je alle geïnteresseerden bereiken zonder hiervoor hun expliciete toestemming te moeten vragen. Het staat je echter vrij om andere regelingen te treffen met je werkgever want jij weet best wat mogelijk is op jouw bedrijf.

Eventueel kan je ook altijd vragen dat je werkgever een mail stuurt naar alle werknemers van het bedrijf waarin de kandidaten worden voorgesteld met contactgegevens voor het verkiezingsprogramma en andere relevante informatie.

Een laatste oplossing is het verspreiden van flyers en ander materiaal omdat hier geen persoonlijke gegevens op voorkomen.

4. Waarop moet je nog letten?

De persoonlijke gegevens die je verwerkt zoals emailadressen zijn jouw verantwoordelijkheid. Je zorgt voor een veilige opslag en beperkt de verspreiding zodat derden deze niet te pakken krijgen. Enkel mensen die zijn aangegeven in de privacy-verklaring kunnen toegang krijgen tot (bepaalde van) deze gegevens en dan wel enkel binnen het doel of mits gerechtvaardigd belang. Je slaat ook niet meer op dan nodig want je hoeft de anciënniteit van iemand niet bij te houden om een mail inzake verkiezingen te sturen. Anderzijds kan je de leeftijd van je medewerkers wel opslaan om relevante info inzake tijdscrediet of SWT te versturen.

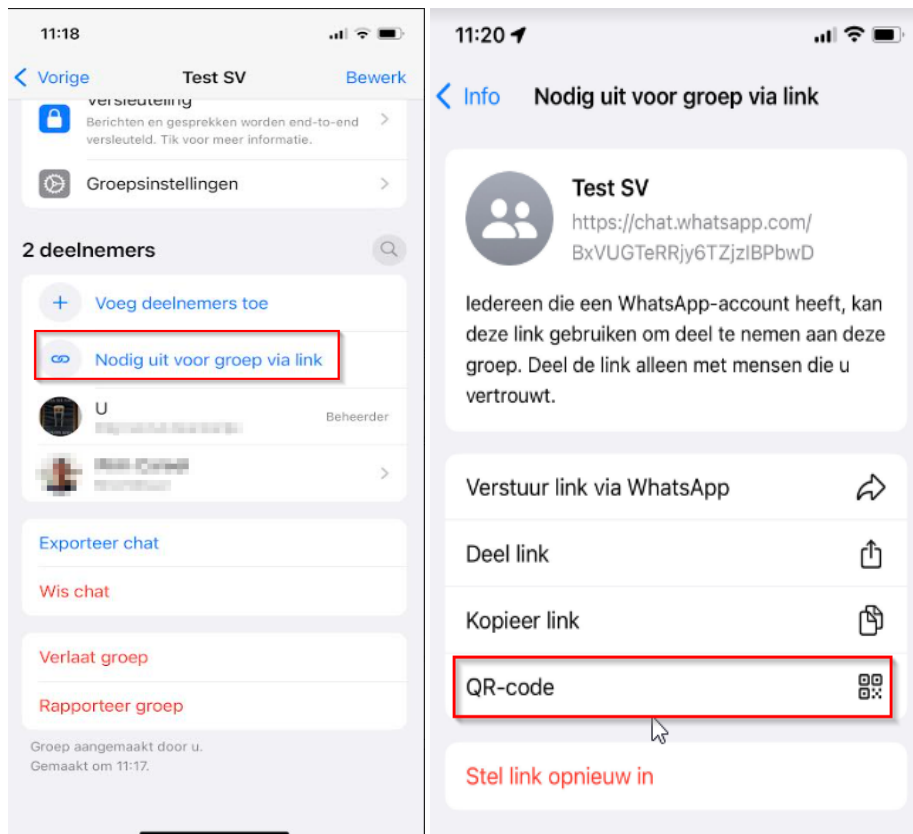
5. Concrete tips

Ingeval van het verzenden van mails werk je best altijd met **bcc-verzending**, zeker als er mensen van buiten de organisatie in kopij staan. Het is immers niet aan jou om de persoonlijk gegevens waarover je beschikt door te geven en al zeker niet aan derden!

Een oplossing die een délégué aanreikte is het maken van een **Whatsappgroep** en de QR-code hiervan delen op affiches. Geïnteresseerden hoefden die code maar te scannen om deel uit te maken van de groep, kunnen die op eender welk moment verlaten en jij wist de groep na afloop van de verkiezingen zodat je niet langer dan nodig de persoonlijke gegevens zoals foto, naam en telefoonnummer opslaat.

³ CAO nr 5, art. 23; en punt 4 van de besluiten van de Economische en Sociale Conferentie van 16 maart 1970 dat bepaalt dat faciliteiten moeten worden voorzien met het oog op de informatie van de werknemers op de werkplaatsen. Dit is echter een heel vaag begrip dat nadere invulling behoeft.

Zie hieronder hoe dat in zijn werk gaat (van zodra je de groep hebt aangemaakt):



Jullie weten vast en zeker zelf ook creatieve oplossingen te bedenken ...

Veel succes!