

## 1. WAT IS DE EUROPESE GDPR-WETGEVING?

Sinds mei 2018 is de GDPR (of ook Algemene Verordening Gegevensbescherming – AVG genoemd) van kracht. Deze verordening staat in voor de bescherming van de privacy en persoonsgegevens van Europese burgers. Maar welke gevolgen heeft deze verordening op de sociale verkiezingen? Deze flyer maakt je wegwijs.

## 2. GDPR EN DE UITWISSELING OVER KIEZERSLIJSTEN

### 2.1. Algemeen

Tijdens de sociale verkiezingsprocedure worden een reeks persoonsgegevens uitgewisseld. Ofwel via aanplakking ofwel via elektronische weg.

De gegevensbeschermingsautoriteit (GBA, die instaat voor de controle op naleving van de GDPR) staat de verwerking van deze gegevens toe als die in verhouding staat tot het doel van de wetgeving en noodzakelijk is voor de wettelijkheid van de kiesverrichtingen.

De te verwerken persoonsgegevens worden opgenomen in lijsten die de werkgever verplicht moet opstellen naarmate de verkiezingskalender vordert, namelijk de lijst met directieleden (voor- en familienaam); de lijst met kaderleden (voor- en familienaam); de kiezerslijsten (familienaam, voornaam, geboortedatum, datum van indiensttreding en de dienst van de werknemer); de contactgegevens van de persoon of dienst die verantwoordelijk is voor de organisatie van sociale verkiezingen in de onderneming (familienaam, voornaam en e-mailadres).



Word kandidaat!



# GDPR-proof campagne voeren



2024  
SOCIALE  
VERKIEZINGEN

**SAMEN  
STERK**

De terbeschikkingstelling van kieslijsten aan alle werknemers is met andere woorden bedoeld om de transparantie en de collectieve controle gedurende het hele verkiezingsproces binnen de onderneming te waarborgen. Ze moet elke werknemer in staat stellen een bezwaar in te dienen in geval van onjuistheden en inschrijving op de lijst die ongegrond is.

**TIP:**

De kiezerslijsten moeten door de ondernemingsraad en/of het comité voor preventie en bescherming op het werk goedgekeurd worden. Je vraagt dus best tijdig aan de werkgever de gegevens waarmee hij deze kieslijsten zal opstellen. Je hebt het recht om deze informatie te ontvangen.

**OPGELET!**

De GBA benadrukt dat de werkgever de kiezerslijsten niet per e-mail kan verspreiden, noch publiceren op de bedrijfswebsite. De terbeschikkingstelling van de kiezerslijsten via elektronische weg vindt best plaats op een afgesloten platform of een door de werkgever beveiligd intranet. Dit belet echter niet dat de werkgever een e-mail kan versturen aan de werknemers met een link naar een dergelijk platform waartoe enkel werknemers van de onderneming toegang hebben.

**2.2. Uitzendkrachten**

Op verzoek van de gebruiker moet het uitzendbureau de gegevens over uitzendkrachten verstrekken, evenals hun persoonlijk statuut, taal, adres en het aantal dagen dat ze tijdens de referentieperiode voor de gebruiker hebben gewerkt. De gegevens die nodig zijn om kiezerslijsten op te stellen, zijn wettelijk voorgeschreven en de mededeling ervan blijft strikt beperkt tot het wettelijke doel.

**2.3. Door het ABVV verwerkte gegevens**

Het ABVV verwerkt twee lijsten om sociale verkiezingen te organiseren: de lijst met kandidaten en de lijst met getuigen. Deze gegevens worden verwerkt door zowel de werkgever als door het ABVV.

De werkgever krijgt deze lijsten immers toegestuurd van de vakbond. De gegevens op deze lijsten mogen overeenkomstig de GDPR alleen worden gebruikt voor het doel waarvoor zij door de initiële verwerkingsverantwoordelijke (het ABVV) werden verwerkt.

De rechtsgrond voor de verwerking van de persoonsgegevens van de betrokken werknemers bestaat hier uit hun toestemming.

De wet op de sociale verkiezingen bepaalt dat de vakbonden bij de werkgever kandidatenlijsten indienen en dat deze indiening kan gebeuren door verzending van papieren lijsten of door ze op te laden op de applicatie. Hetzelfde geldt in het geval van vervanging van de kandidaat/kandidaten

Getuigen zijn in de praktijk meestal militanten in de onderneming en meestal bovendien kandidaten voor de sociale verkiezingen. De verwerking van dit gevoelig gegeven is dan ook gebaseerd op de toestemming van de werknemer.

**3. MAAR WAT MET GDPR-PROOF PROPAGANDA VOEREN?**

De GDPR roept veel vragen op over hoe contact op te nemen met werknemers (leden en niet-leden) voor sociale verkiezingen.

**Onze eigen leden**

De vakbond mag de mail- en postadressen van eigen leden gebruiken om hen campagnemateriaal te

bezorgen. Lidmaatschap van een vakbond volstaat volgens de GDPR om aan het lid in kwestie propaganda te bezorgen. Als de kiezer niet langer propaganda wenst te ontvangen, kan hij/zij dit uiteraard te kennen geven dan worden zijn/haar gegevens niet meer gebruikt propagandadoeleinden.

**TIP:**

Indien er al een ondernemingsraad, comité of vakbondsafvaardiging is, dan zijn de leden gekend en kunnen zij gemakkelijk gecontacteerd worden. Indien er nog geen raad, comité of vakbondsafvaardiging is waarin alle vakorganisaties vertegenwoordigd zijn, en de verkiezingen voor een eerste keer worden gehouden, dan kan de voorlopige kiezerslijst geraadpleegd worden.

Men kan de lijst vergelijken met de leden in de database en de eigen leden identificeren. De leden mogen gecontacteerd worden met de vraag om zich kandidaat te stellen.

**Wat met andere collega's en niet-leden?**

Wees voorzichtig bij het contacteren van collega's van het werk. Het is essentieel hen de keuze te geven om de informatie niet meer te ontvangen. En vergeet niet om de 'blind copy' optie te gebruiken wanneer je een e-mail verstuurt, zodat de lijst met ontvangers niet voor iedereen zichtbaar is.

Alle propaganda kan ook op de werkvloer op een centrale plaats ter beschikking gesteld worden zodat de werknemers deze zelf kunnen raadplegen. Als de werkgever dit niet toestaat, kan de propaganda aan de ingang van het bedrijf verspreid worden, met de vraag of ze dit verder willen/kunnen verspreiden naar collega's/vrienden/geïnteresseerden binnen het bedrijf.

Vakbondsvertegenwoordigers hebben zelf ook mailinglijsten van leden en niet-leden die op de hoogte willen worden gehouden van de vakbondswerking.