

MEMENTO

VAN DE WERKGEVER 05



DOSSIER

Privacy op de werkvloer (deel I) >

[DE VELE GEZICHTEN VAN PRIVACYBESCHERMING >](#)

[DE NIEUWE GEGEVENSBECHERMING >](#)

[A. HET TOEPASSINGSGBIED >](#)

[B. WIE IS VERANTWOORDELIJK? >](#)

[C. WELKE BESCHERMING? >](#)

[D. DE RECHTEN VAN WERKNEMERS >](#)



ACTUALITEIT

Fiscaal: lagere waardering voor woning ter beschikking gesteld door een rechtspersoon >

RSZ: bedrag van geschenken wordt verhoogd >

COLOFON

Partena – vereniging zonder winstoogmerk – sociaal secretariaat van werkgevers erkend door MB van 3 maart 1949 met nr. 300
Maatschappelijke zetel: Kartuizersstraat 45, 1000 Brussel, btw BE 0409.536.968.

Verantwoordelijke uitgever: Alexandre Cleven.
Ere-hoofdredacteur: Francis Verbrugge.
Hoofdredacteur: Yves Stox, yves.stox@partena.be

Versijnt niet in juli en augustus. De overname van teksten, zelfs gedeeltelijk, is slechts toegestaan na schriftelijke toestemming van de redactie en mits de bron wordt vermeld. De redactie streeft naar betrouwbaarheid van de gepubliceerde informatie, maar kan niet aansprakelijk worden gesteld voor de juistheid ervan.

40^e jaar – maandblad





DOSSIER PRIVACY OP DE WERKVLOER (DEEL I)

DE NIEUWE REGELS VAN DE ALGEMENE VERORDENING GEGEVENSBESCHERMING GDPR

Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming (Verordening 2016/679 van 17 april 2016) van toepassing. De Algemene Verordening Gegevensbescherming is beter bekend als het acroniem GDPR, dat staat voor General Data Protection Regulation.

Betekent dit een drastische verandering? Niet helemaal. De GDPR komt in de plaats van de dataprivacyrichtlijn. Die dataprivacyrichtlijn¹ werd in België geïmplementeerd door de privacywet.² Vanaf 25 mei 2018 is de Belgische privacywetgeving dus niet langer van toepassing. Maar de basisprincipes van de privacybescherming blijven grotendeels behouden. Bovendien laat de GDPR ruimte voor specifieke nationale wetgeving.

U stelt zich de vraag of de GDPR wel een impact heeft op de HR-omgeving in uw onderneming. Dat zal zeker het geval zijn als u zich nu voor het eerst zorgen maakt over de bescherming van de persoonsgegevens van uw werknemers. U verwerkt wellicht veel meer persoonsgegevens dan u denkt. Enkele voorbeelden: de loonadministratie, een database van sollicitanten, evaluatie- en opleidingssoftware, een who-is-who op het intranet en toegangscontrole met een badge.

De GDPR wil het sanctierisico versterken. Toch pleit in België de bevoegde staatssecretaris De Backer tegen een heksenjacht door de Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA).^{3,4} Sensibilisering staat centraal in zijn beleid. Partena Professional wil met dit artikel daar zeker toe bijdragen en ondersteunt ondernemingen bij het uitwerken en implementeren van een HR-beleid in lijn met de GDPR.

DE VELE GEZICHTEN VAN PRIVACYBESCHERMING

De gegevensbescherming van de GDPR speelt op alle niveaus van uw onderneming. Dit artikel legt de nadruk op de gegevensbescherming ten opzichte van uw werknemers. Hoe gaat u om met de gegevens van uw werknemers? Maar de impact van de GDPR gaat verder. Hoe verzekert u dat uw werknemers correct omspringen met de gegevens van derden, zoals klanten?

In uw HR-beleid moet u bovendien niet alleen rekening houden met de GDPR voor de bescherming van gegevens. De privacybescherming die u moet bieden aan uw werknemers is veel ruimer dan gegevensbescherming. Denk zeker ook aan:

- de procedure bij aanwerving en selectie van werknemers – cao nr. 38 van 6 december 1983;
- de controle van e-mailverkeer en internetgebruik – cao nr. 81 van 26 april 2002;
- telefonie – de telecommunicatiewet⁵;
- camerabewaking – cao nr. 68 van 16 juni 1998 en de camerawet⁶;
- uitgangcontroles – cao nr. 89 van 30 januari 2007 en de wet private veiligheid⁷, en
- gps-lokalisatie – cao nr. 81 van 26 april 2002 en de telecommunicatiewet.⁸

De gegevensbescherming die GDPR biedt is dus een onderdeel van de veel ruimere wetgeving inzake privacybescherming. In de praktijk moet u vaak de GDPR toepassen samen met andere wetgeving en cao's. Zo verplicht de GDPR u om geautomatiseerde gegevensverwerkingen te documenteren in het register van de verwerkingsactiviteiten (daarover meer in deel II). Tegelijk blijft u bijvoorbeeld de bestaande cao's inzake aanwerving en selectie, e-mailverkeer en internetgebruik en camera's gewoon toepassen. Hebt u nog geen policy voor de controle op het e-mailverkeer en internetgebruik, voor de camerabewaking of geolokalisatie? Wacht dan niet met de introductie van deze policies.

DE NIEUWE GEGEVENSbeschERMING

A. WANNEER IS DE GDPR VAN TOEPASSING EN WELKE GEGEVENS WORDEN BESCHERMD?

De GDPR is van toepassing zodra u de persoonsgegevens van natuurlijke personen verwerkt.⁹ De GDPR beschermt enkel natuurlijke personen, ongeacht hun nationaliteit of verblijfplaats. Een rechtspersoon

(bijvoorbeeld een nv of bvba) kan de bescherming van de GDPR dus niet inroepen. Bent u een natuurlijke persoon, dan moet u niettemin de GDPR toepassen, ook ten opzichte van uw werknemers.

Twee elementen roepen extra vragen op. 1° Wat zijn persoonsgegevens? 2° Wat is een verwerking? Beide vragen komen hieronder aan bod.

1) Wat zijn persoonsgegevens?

De GDPR definieert persoonsgegevens als alle informatie over een natuurlijke persoon die is geïdentificeerd of identificeerbaar is. Wie geïdentificeerde persoon is, is eenduidig. Maar wanneer is iemand identificeerbaar? Dat is het geval zodra iemand direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identifier of één of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon. Een identifier is bijvoorbeeld een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identifier.¹⁰ Identificeerbaar is dus ook de persoon die slechts aan de combinatie van verschillende elementen kan worden geïdentificeerd. Zo is de woonplaats op zich niet voldoende om een werknemer te identificeren, maar de combinatie met bijvoorbeeld de geboortedatum en de functie binnen de onderneming leidt wel tot een identificatie. Ook een IP-adres is daarom een persoonsgegeven dat wordt beschermd door de GDPR. Niet alle persoonsgegevens worden dus beschermd door de GDPR. Anonieme of geanonimiseerde gegevens worden niet beschermd. De werknemer is namelijk niet meer identificeerbaar. Voorwaarde is wel dat het anonimiseren onomkeerbaar is. Kan via een sleutel op de één of andere manier de werknemer toch worden opgespoord, dan is het anonimiseren niet voldoende sterk en geldt de GDPR-bescherming onverkort.

2) Wat is een verwerking?

De GDPR beschermt ook enkel de persoonsgegevens die worden verwerkt. Die bescherming geldt niet alleen voor geautomatiseerde processen. Ook het handmatig verwerken en opslaan in een fysiek personeelsdossier valt onder het toepassingsgebied van de GDPR. De GDPR definieert verwerking dus op een erg ruime manier. Verwerken is een bewerking of een geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens of een geheel van persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd via geautomatiseerde procedés. Voorbeelden zijn het verzamelen, vastleggen, ordenen, structureren, opslaan, bijwerken of wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op andere wijze ter beschikking stellen, aligneren of combineren van gegevens. Ook het afschermen, wissen of vernietigen van gegevens is een verwerking.¹¹

VOORBEELD

Het maken en bijhouden van aantekeningen tijdens een sollicitatieprocedure, om uiteindelijk zo een beslissing te kunnen maken over het al dan niet aanwerven van de kandidaat, valt onder de toepassing van de GDPR.

De grens is niet altijd even duidelijk. Mag u tijdens de sollicitatieprocedure vragen om een bewijs van goed zedelijk gedrag voor te leggen? De GDPR verbiedt de verwerking van strafrechtelijke gegevens. Maar wat indien u een kandidaat vraagt om het bewijs van goed gedrag en zeden voor te leggen, het leest, en het vervolgens hem of haar opnieuw bezorgt? De vroegere privacycommissie was van oordeel dat u op die manier geen strafrechtelijke gegevens hebt verwerkt.¹²

De GDPR is dus van toepassing indien de persoonsgegevens (minstens) gedeeltelijk worden geautomatiseerd of zijn bedoeld om te worden opgenomen in een gestructureerd bestand.

B. WIE IS VERANTWOORDELIJK: DE VERWERKINGSVERANTWOORDELIJKE EN DE VERWERKER

De GDPR legt de belangrijkste verantwoordelijkheden bij de verwerkingsverantwoordelijke. Dat is de een natuurlijke persoon of rechtspersoon (of een overheidsinstantie) die het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.¹³ In de regel zult u als werkgever dus een verwerkingsverantwoordelijke zijn.

VOORBEELD

U bent verwerkingsverantwoordelijke omdat u voor HR-doeleinden (bijvoorbeeld payroll en evaluatie) elektronisch loon- en performancegegevens bijhoudt.

De verwerkingsverantwoordelijke kan alleen optreden of samen met anderen. Vaak zult u niet de enige verwerkingsverantwoordelijke zijn. Dat is bijvoorbeeld het geval binnen een groep van ondernemingen. Op groepsniveau wordt een bepaalde HR-software en policy uitgerold.

VOORBEELD

Niet alleen de werkgever, maar ook de moederonderneming zal dan verwerkingsverantwoordelijke zijn. Ze bepalen allebei het doel en de middelen voor de verwerking.

In dat geval moeten de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken vastleggen waaruit hun respectieve verantwoordelijkheden voor de nakoming van de verplichtingen uit hoofde van deze verordening bestaan.¹⁴

Wie bezorgt bijvoorbeeld de werknemer alle informatie waar hij of zij op basis van de GDPR recht op heeft? Het moet voor de werknemer duidelijk zijn welke rol de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken vervullen, en wat hun verhouding is ten opzichte van hem of haar. Zo kan één van de gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken optreden als contactpersoon.

De verwerker verwerkt ten behoeve van de verwerkingsverantwoordelijke de persoonsgegevens in lijn met de instructies van de verwerkingsverantwoordelijke. De verwerker is een natuurlijke persoon of rechtspersoon (of een overheidsinstantie).¹⁵ Heel vaak zal de verwerker een externe onderaannemer zijn van de werkgever. Gaat een eigengereide verwerker verder dan de instructies van de verwerkingsverantwoordelijke? Dan wordt de verwerker ook een verwerkingsverantwoordelijke, met al de verplichtingen die de GDPR oplegt.

VOORBEELD

Wie kan allemaal een verwerker zijn van HR-persoonsgegevens? Het sociaal secretariaat dat instaat voor de loonverwerking is een logisch voorbeeld. Andere voorbeelden zijn een rekruterings- en selectiekantoor, een bank (denk aan de betaling van de lonen), een verzekeringsmaatschappij (denk aan de hospitalisatie- en groepsverzekering), een externe IT-provider en een bewakingsfirma.

Het onderscheid tussen verwerkingsverantwoordelijke en verwerker is in de praktijk niet altijd even eenvoudig. Als werkgever kiest u met welke onderaannemer u in zee gaat. U bent de verwerkingsverantwoordelijke en de onderaannemer is de verwerker. Maar wat als u slechts instructies kunt geven binnen het strikte kader dat die onderaannemer voorziet? Dat wil wel als eens het geval zijn bij HR-software. In dat geval wordt de dienstverlener ook verwerkingsverantwoordelijke. U wordt dus beide gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken. Dat ontslaat u niet van uw verplichtingen: u moet een rolverdeling afspreken. Hou daar dus rekening mee bij het onderhandelen en afsluiten van nieuwe contracten.

C. WELKE BESCHERMING BIEDEN? ZES BASISPRINCIPES

Welke bescherming moet de verwerkingsverantwoordelijke bieden? Alle concrete verplichtingen vloeien voor uit zes basisprincipes.¹⁶

1) **Rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie**

Persoonsgegevens moeten worden verwerkt op een wijze die ten aanzien van de betrokkene rechtmatig, behoorlijk en transparant is.

2) **Doelbinding**

De persoonsgegevens worden voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden verzameld. Ze mogen vervolgens niet verder op een met die doeleinden onverenigbare wijze worden verwerkt.

3) **Minimale gegevensverwerking**

De persoonsgegevens moeten toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

- Minimaliseer dus het aantal verwerkte persoonsgegevens waar mogelijk.

4) **Juistheid**

De persoonsgegevens moeten juist zijn en zo nodig worden geactualiseerd. De gegevensverantwoordelijke neemt alle redelijke maatregelen om de persoonsgegevens die - gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt - onjuist zijn, onverwijld te wissen of te corrigeren.

- Werk daarom de persoonsgegevens regelmatig bij.

5) **Opslagbeperking**

De persoonsgegevens worden bewaard in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen niet langer te identificeren dan voor de doeleinden waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt noodzakelijk is.

- Beperk daarom de duurtijd van de opslag van de persoonsgegevens.

6) **Integriteit en vertrouwelijkheid**

De persoonsgegevens worden op zo een manier verwerkt dat – door het nemen van passende technische of organisatorische maatregelen – op een passende beveiliging ervan gewaarborgd is. Zo moeten de persoonsgegevens worden beschermd tegen ongeoorloofde of onrechtmatige verwerking en tegen onopzettelijk verlies, vernietiging of beschadiging.

- Bescherm de persoonsgegevens.

D. DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS

De GDPR innoveert wanneer het gaat over de rechten die de werknemers hebben. Elk van deze rechten lichten we hieronder kort toe.

1) **De uitbreiding van de informatieplicht¹⁷**

Transparantie betekent dat u werknemers inlicht wanneer u hun persoonsgegevens verwerkt. Die verplichting gold reeds, maar is nu uitgebreid.

De belangrijkste vragen die u moet beantwoorden:

- Wie is de (vertegenwoordiger van de) verwerkingsverantwoordelijke en hoe hem of haar contacteren? Is er een data protection officer, (niet steeds verplicht), dan moeten werknemers ook zijn/haar contactgegevens kennen. (Meer over de dpo in deel II.)
- Voor welke doeleinden verwerkt u de persoonsgegevens en op welke rechtsgrond baseert u zich voor die verwerking (zie in deel II ook het register van de verwerkingsactiviteiten)?
- Wie ontvangt de persoonsgegevens? (Dat kan ook door middel van categorieën.)
- Geeft u de persoonsgegevens door buiten de Europese Unie?
- Hoe lang slaat u de persoonsgegevens op? Of bepaalt u de termijn aan de van criteria, welke?
- Is de verstrekking van persoonsgegevens een wettelijke of contractuele verplichting of is het een noodzakelijke voorwaarde om de arbeidsovereenkomst te sluiten? Is de werknemer verplicht om de persoonsgegevens te verstrekken en wat zijn de mogelijke gevolgen wanneer hij of zij dat niet doet?

De GDPR verplicht u om de werknemers te informeren over hun rechten:

- Het recht van inzage en kopie;
- Het recht op rectificatie;
- Het recht op uitwissing van de gegevens;
- Het recht op beperking van de verwerking;
- Het recht van bezwaar en geautomatiseerde individuele besluitvorming;
- Het recht op overdraagbaarheid;
- Het recht om een klacht in te dienen bij de GBA.

U moet de werknemers informeren op het ogenblik dat u de persoonsgegevens bij de betrokken persoon verzamelt. Deze informatieplicht geldt dus niet alleen ten opzichte van werknemers die al in dienst zijn, maar ook voor toekomstige werknemers en zelfs sollicitanten.

2) Het recht van inzage en kopie¹⁸

De werknemers hebben recht op inzage in de persoonsgegevens die u verwerkt, de reden waarom u ze verwerkt, hoe u ze hebt bekomen (eventueel van een derde) en wie die gegevens ontvangt. Werknemers hebben ook het recht om te weten hoe lang u de persoonsgegevens wilt bewaren, of u ze gebruikt bij automatische besluitvorming en hoe die plaatsvindt, en of u de gegevens doorgeeft aan een land buiten de Europese Unie (bijvoorbeeld aan een hoofdzetel in de USA).

Werknemers hebben ook het recht om een kopie te vragen van de persoonsgegevens die u verwerkt. U kunt enkel een redelijke vergoeding aanrekenen voor de administratieve kosten voor bijkomende kopieën. Wanneer de betrokkene zijn verzoek elektronisch indient, en niet om een andere regeling verzoekt, bezorgt u hem of haar de informatie ook elektronisch.

3) Het recht op rectificatie¹⁹

Werknemers hebben het recht om onjuiste persoonsgegevens te doen corrigeren. Het recht op rectificatie gaat verder dan het verbeteren van materiële fouten.

De werknemer heeft ook het recht om de gegevens te doen aanvullen.

 **VOORBEELD**

Hoe ver gaat dit recht? Kan een werknemer ook vragen om de evaluatie aan te vullen met zijn of haar eigen mening omdat de leidinggevende niet objectief zou zijn? Ja, en de meeste HR-tools bieden nu ook die mogelijkheid. De Het vervangen van de (wellicht negatieve) evaluatie gaat dan weer te ver. Dat recht heeft de werknemer niet.

4) Het recht op uitwissing van de gegevens²⁰

Werknemers kunnen u verplichten om de persoonsgegevens te wissen. Moet u daarop onmiddellijk op ingaan?

U moet reageren zonder onredelijke vertraging. Moet u daar steeds op ingaan? Neen. Het recht op uitwissing van de persoonsgegevens geldt bijvoorbeeld:

- indien de persoonsgegevens niet langer nodig zijn;
- de betrokkene zijn of haar toestemming intrekt (en er is geen andere rechtsgrond voor de verwerking, zie ook deel II);
- de werknemer bezwaar maakt tegen de verwerking;
- de persoonsgegevens onrechtmatig zijn verwerkt.

Moet u de vraag van een werknemer om persoonsgegevens te wissen altijd naleven? Neen, u kunt weigeren met het oog op de instelling, de uitoefening of het onderbouwen van een rechtsvordering.²¹ Zo kunt u bijvoorbeeld weigeren om in te gaan op het verzoek van een vroegere werknemer om de individuele rekeningen te wissen. Na de beëindiging van de arbeidsrelatie kunnen nog altijd geschillen rijzen

over de loon- en arbeidsvoorwaarden. Sowieso moet u sociale documenten gedurende vijf jaar bewaren.²²

5) Het recht op beperking van de verwerking²³

Na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst hebt u als werkgever-verwerkingsverantwoordelijke de persoonsgegevens niet meer nodig voor de loonadministratie. U wilt de gegevens toch bijhouden met het oog op de instelling, de uitoefening of het onderbouwen van een rechtsvordering. De werknemer kan u dan verplichten om de persoonsgegevens te markeren. De verwerking van die gegevens kan dan worden beperkt. U mag de persoonsgegevens dan alleen verwerken met toestemming van de werknemer, voor de instelling, de uitoefening of het onderbouwen van een rechtsvordering, of ter bescherming van de rechten van een andere natuurlijke persoon of rechtspersoon.

De werknemer kan het recht op beperking van de verwerking ook invoeren wanneer hij of zij de juistheid van de persoonsgegevens betwist door de betrokkene, de verwerking onrechtmatig is en de werknemer zich verzet tegen het wissen van de persoonsgegevens, de werknemer heeft bezwaar gemaakt tegen de verwerking (en wacht op uw antwoord).

6) Het recht van verzet of bezwaar²⁴ en geautomatiseerde individuele besluitvorming²⁵

Een werknemer heeft steeds recht om bezwaar te maken tegen de verwerking van persoonsgegevens, ook wanneer u als werkgever optreedt als verwerkingsverantwoordelijke. U moet dan de verwerking staken. Het recht op verzet of bezwaar kan alleen in specifieke situaties, meestal buiten de context van een arbeidsrelatie.

Een werknemer of kandidaat werknemer kan zich verzetten tegen geautomatiseerde individuele besluitvorming. Denk bijvoorbeeld aan de verwerking van sollicitaties via internet zonder menselijke tussenkomst.²⁶ Geautomatiseerde individuele besluitvorming kan wel wanneer de betrokkene zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven.

7) Het recht op overdraagbaarheid²⁷

Het recht op overdraagbaarheid moet toelaten om de eigen persoonsgegevens over te dragen van de ene verwerkingsverantwoordelijke naar de andere, dus ook van de ene werkgever naar de andere werkgever. De verwerkingsverantwoordelijke moet de persoonsgegevens aanleveren in een gestructureerde, gangbare en machineleesbare vorm.

Het recht op overdraagbaarheid is echter niet absoluut. De werknemer kan het alleen inroepen indien de verwerking verloopt via geautomatiseerde procedés – denk dan ook aan de loonadministratie –, en is gebaseerd op zijn of haar toestemming, of op grond van een overeenkomst (zie ook deel II). Het recht op overdraagbaarheid is ook beperkt tot de persoonsgegevens die de werknemer zelf aan u als werkgever-verwerkingsverantwoordelijke heeft verstrekt.

De concrete gevolgen in de context van een arbeidsrelatie reiken wellicht dus minder ver dan op het eerste zicht kan lijken. Het is aangewezen om per type persoonsgegevens te analyseren of de werknemer het recht op overdraagbaarheid kan inroepen.

VOORBEELD 1

Kan een werknemer de overdraagbaarheid vragen van het hele personeelsdossier? Wellicht niet. Een deel van het personeelsdossier loopt wellicht nog niet geautomatiseerd, maar nog op papier. Andere persoonsgegevens heeft niet de werknemer verstrekt, maar een derde. Denk dan bijvoorbeeld aan de evaluatie door een leidinggevende.

VOORBEELD 2

Kan de werknemer de overdraagbaarheid vragen van de gegevens van professionele contactpersonen die hij heeft opgebouwd tijdens de arbeidsrelatie? De GDPR geeft geen eenduidig antwoord. Die gegevens hebben in de eerste plaats betrekking op de confidentiële persoonsgegevens van derden. De gegevensoverdracht mag geen afbreuk doen rechten van deze derden. Sowieso mag de werknemer geen zaken geheimen bekendmaken en geen oneerlijke concurrentie verrichten.²⁸ Professioneel gebruik van die gegevens bij een nieuwe werkgever wordt daardoor uitgesloten.

WAT VOLGT IN DEEL II

In het volgende nummer komt de praktische uitwerking van GDPR aan bod. Welke cruciale stappen mag u zeker niet overslaan? Welke formaliteiten moet u naleven? Welke documenten moet u opmaken? Ook komen de sancties en het recht op een schadevergoeding aan bod.

Yves Stox, Senior Legal Counsel

-
- 1 Richtlijn 95-46-EG betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.
 - 2 Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens.
 - 3 Vanaf 25 mei de opvolger van Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer (CBPL of privacycommissie).
 - 4 Trends 29 april 2018, Philippe De Backer (Open VLD): 'Geen heksenjacht bij controle nieuwe privacyregels' (<http://trends.knack.be/economie/bedrijven/philippe-de-backer-open-vld-geen-heksenjacht-bij-controle-nieuwe-privacyregels/article-normal-1141465.html>).
 - 5 Art. 124 van de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie; art. 314 bis strafwetboek.
 - 6 Wet van 21 maart 2007 tot regeling en het gebruik van bewakingscamera's.
 - 7 Wet van 10 april 1990 tot regeling van private en bijzondere veiligheid.
 - 8 Zie ook Commissie voor Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer Advies 12/2005, 7 september 2005.
 - 9 Art. 2.1 GDPR.
 - 10 Art. 4.1 GDPR.
 - 11 Art. 4.2 GDPR.
 - 12 Commissie voor Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer Advies 08 / 2002, 11 februari 2002, 3: "Bij gebrek aan een gepaste regelgeving mag de werkgever of het bemiddelingskantoor enkel met de toestemming van de betrokken persoon kennis nemen van de inhoud van het getuigschrift zonder nota ervan te nemen of een vermelding terzake te bewaren, aangezien het tonen en het lezen van een document in beginsel niet onder het toepassingsgebied van de wet vallen."
 - 13 Art. 4.7 GDPR.
 - 14 Art. 26 GDPR.
 - 15 Art. 4.8 GDPR.
 - 16 Art. 5 GDPR
 - 17 Art. 13 GDPR.
 - 18 Art. 15 GDPR.
 - 19 Art. 16 GDPR.
 - 20 Art. 17 GDPR.
 - 21 Art. 17.3.e GDPR.
 - 22 Art. 25 koninklijk besluit van 8 augustus 1980 betreffende het bijhouden van sociale documenten.
 - 23 Art. 18 GDPR.
 - 24 Art. 21 GDPR.
 - 25 Art. 22 GDPR.
 - 26 Overweging 71 GDPR.
 - 27 Art. 20 GDPR.
 - 28 Art. 17, 3° arbeidsovereenkomstenwet.



| ACTUALITEIT

FISCAAL: LAGERE WAARDERING VOOR WONING TER BESCHIKKING GESTELD DOOR EEN RECHTSPERSOON

Een woning die een rechtspersoon ter beschikking stelt van een werknemer of een bedrijfsleider geniet voortaan een lagere fiscale waardering. Dat besliste de FOD Financiën in afwachting van een wijziging van de wettekst.¹

¹ Circulaire 2018/C/57 van 15 mei 2018 over de forfaitaire raming van de voordelen van alle aard voor de kosteloze terbeschikkingstelling van een woning.

WAARDERING VAN HET VOORDEEL

Wanneer een werkgever een woning ter beschikking stelt van een werknemer of een bedrijfsleider, ontstaat er een belastbaar voordeel van alle aard.

Het voordeel wordt forfaitair geraamd en verschilt naargelang een natuurlijk persoon of een rechtspersoon de woning toekent:

Toekenning door een natuurlijk persoon	Toekenning door een rechtspersoon
100/60 van het geïndexeerd kadastraal inkomen	<p>Indien kadastraal inkomen \leq € 745: 100/60 van het geïndexeerd kadastraal inkomen, x 1,25</p> <hr/> <p>Indien kadastraal inkomen $>$ € 745: 100/60 van het geïndexeerd kadastraal inkomen, x 3,8</p>

Gaat het om een gemeubileerde woning, dan verhoogt het vastgestelde voordeel met 2/3.

WEGWERKING ONDERSCHIED

De rechtspraak oordeelde al verschillende malen dat het onderscheid in de berekening van het belastbaar voordeel naargelang de persoon die de woning ter beschikking stelt, ongrondwettelijk is.

Om die verschillende behandeling weg te werken, wordt de wettekst die dit onderscheid vastlegt aangepast.

In afwachting van die wijziging besliste de FOD Financiën de voormelde rechtspraak te volgen. In het geval dat een rechtspersoon een woning ter beschikking stelt aan een werknemer of een bedrijfsleider bedraagt het belastbaar voordeel 100/60 van het geïndexeerd kadastraal inkomen.

Dit resulteert in een lagere waardering van het belastbaar voordeel wanneer een rechtspersoon de woning ter beschikking stelt.

Voorbeeld: Een rechtspersoon stelt een niet-gemeubileerde woning ter beschikking aan één van haar kaderleden. Het geïndexeerd kadastraal inkomen van de woning bedraagt € 2.200,00.

Onder de oude berekeningswijze bedroeg het jaarlijks belastbaar voordeel € 13.933,33 (= (€ 2.200 x 100/60) x 3,8).

Met toepassing van het nieuwe administratieve standpunt bedraagt het jaarlijks belastbaar voordeel € 3.666,67 (= € 2.200 x 100/60).

GESCHILLEN

Tot de nieuwe wetswijziging in werking treedt, besliste de FOD Financiën dat in alle stadia van de procedure het voordeel wordt vastgesteld overeenkomstig de forfaitaire waardering die van toepassing is bij een terbeschikkingstelling door een natuurlijke persoon, ongeacht de persoon die de woning ter beschikking stelt.

Peggy Criel, Legal Counsel



| ACTUALITEIT

RSZ: BEDRAG VAN GESCHENKEN WORDT VERHOOGD

U kunt uw werknemers bij bepaalde gelegenheden een geschenk aanbieden (in natura, geld of in de vorm van geschenkcheques). Onder bepaalde voorwaarden kunnen die geschenken vrijgesteld zijn van RSZ-bijdragen. Eén van die voorwaarden is het bedrag ervan. Een ontwerp van Koninklijk Besluit verhoogt deze bedragen met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017.¹

¹ Ontwerp van Koninklijk Besluit tot wijziging van artikel 19, § 2, 14° van het Koninklijk Besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders; advies nr. 2077 van de NAR.

Type geschenk	Bedrag toegestaan door de RSZ	
	tot 31.12.2016	vanaf 01.01.2017
Sinterklaas, Kerstmis, Nieuwjaar	Maximaal € 35/jaar + maximaal € 35 per kind ten laste	Maximaal € 40/jaar + maximaal € 40 per kind ten laste
Eervolle onderscheiding	Maximaal € 105/jaar	Maximaal € 120/jaar
Pensionering	€ 35/dienstjaar bij de werkgever	€ 40/dienstjaar bij de werkgever
	Minimumbedrag: € 105	Minimumbedrag: € 120
	Maximumbedrag: € 875	Maximumbedrag: € 1000
Huwelijk of verklaring van wettelijke samenwoning	€ 200	€ 245

Deze bedragen worden u meegedeeld onder voorbehoud van publicatie in het Belgisch Staatsblad.

Ze zijn bovendien nog niet aangepast op het vlak van de fiscale wetgeving.

De NAR (Nationale Arbeidsraad) heeft in zijn advies gevraagd om het maximumbedrag dat is vrijgesteld van RSZ-bijdragen en dat u aan uw werknemers mag toekennen voor hun aansluiting bij een vakbondsorganisatie, te verhogen van € 135/jaar naar € 145/jaar.

Anne Ghysels, Legal Counsel

