

Verplichtingen voor instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen onder de privacywetgeving

NEWSLETTER, MEI 2011

Instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen zijn dagelijks in de weer met persoonsgegevens van aangeslotenen en begunstigen van pensioentoezeggingen. Het merendeel van de IBP's laten zich hierbij bijstaan door onderaannemers om de administratie van de pensioenplannen in goede banen te leiden. In de praktijk gaan persoonsgegevens van hand tot hand tussen verschillende partijen: werkgever (inrichter), IBP en dienstverleners.

Het verzamelen en verwerken van informatie betreffende aangeslotenen en begunstigen wordt echter onderworpen aan strenge eisen met betrekking tot de privacy van de betrokken personen. Belangrijke vraag wordt dan: welke verplichtingen rusten er op de IBP en welke op de werkgever?

Deze Q&A biedt een korte leidraad.

Welke wetgeving is van toepassing?

Zowel op Europees als op Belgisch niveau werd wetgeving ontwikkeld die beperkingen oplegt aan de systematische verwerking van persoonsgegevens. De voornaamste teksten in dit verband zijn:

- De Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, B.S. 18 maart 1993, meermaals gewijzigd (hierna "Wet Verwerking Persoonsgegevens");
- Het K.B. van 13 februari 2001 ter uitvoering van de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, B.S. 13 maart 2001;
- De Richtlijn 95/45/EG van 24 oktober 1995, PB.L. 23 november 1995;

De Belgische wetgeving kan u terugvinden op www.staatsblad.be en de Europese op europa.eu.int/eur-lex/nl.

Meer info:

www.claeysengels.be
info@claeysengels.be

Wat regelt de Wet Verwerking Persoonsgegevens?

Onder "verwerking" wordt begrepen het verzamelen, vastleggen, raadplegen, gebruiken, verspreiden, ter beschikking stellen, samenbrengen, uitwissen, etc. van informatie met betrekking tot geïdentificeerde personen.

De wet heeft ten eerste betrekking op de **geheel of gedeeltelijke geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens**. Van zodra één van voormelde activiteiten gebeurt met behulp van een computer, is de wet van toepassing. Er moet dus geenszins sprake zijn van een databank: het volstaat dat men de informatie verzamelt via de computer. De ruime definitie heeft tot gevolg dat tal van activiteiten van de IBP onder het toepassingsgebied van de wet vallen.

Ten tweede reguleert de wet de **niet-geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen**. Hieronder verstaat men elke gesystematiseerde verzameling van informatie, die kan worden geconsulteerd volgens bepaalde criteria.

Derhalve worden niet enkel elektronische databanken bedoeld. De fichebak met alfabetisch klassement die op de personeelsdienst van de werkgever-inrichter wordt bijgehouden kan ook onder het toepassingsgebied van de Wet Verwerking Persoonsgegevens vallen.

Wat zijn persoonsgegevens?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens verstaat onder persoonsgegevens iedere informatie betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Identificeerbaarheid kan direct of indirect zijn, bijvoorbeeld aan de hand van een identificatienummer of specifieke persoonlijke kenmerken.

Wanneer is de verwerking van persoonsgegevens toegelaten?

Het verwerken van persoonsgegevens is slechts in bepaalde situaties toegelaten.

1. Wanneer de aangeslotene **uitdrukkelijk toestemming** heeft verleend. De betrokkene moet zijn toestemming uiteraard vrij geven en hij moet voldoende geïnformeerd zijn over zijn rechten en de gevolgen van zijn toestemming. De Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer (hierna "Privacycommissie") heeft uitdrukkelijk bevestigd dat een werknemer zijn toestemming kan verlenen in de arbeidsovereenkomst.
2. Wanneer de verwerking **noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst** waarbij de betrokkene partij is. Voor de aan-

gesloten van de IBP kan men argumenteren dat het bijhouden van een lijst van de werknemers met vermelding van bepaalde gegevens, waaronder hun loongegevens, noodzakelijk is om de pensioentoezegging of zelfs arbeidsovereenkomst uit te voeren.

3. Wanneer de verwerking noodzakelijk is om een **wettelijke verplichting** na te komen.
4. Wanneer de verwerking noodzakelijk is ter behartiging van een **gerechtvaardigd belang**, indien het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene niet zwaarder doorwegen.

Een voldoende ruim opgesteld document waarin de werknemer zijn uitdrukkelijke toestemming geeft voor de verwerking van zijn persoonsgegevens verdient de voorkeur. Dit is des te meer aangeraden aangezien uitsluitend de schriftelijke toestemming van de betrokkene het mogelijk maakt om gevoelige gegevens (waaronder gegevens met betrekking tot het seksuele leven of gegevens in verband met de gezondheid van de betrokkene) te verwerken.

Kunnen alle gegevens verwerkt worden, op eender welke wijze?

Neen. De verwerking van persoonsgegevens dient te gebeuren voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (finaliteitsbeginsel).

Bovendien moet de verwerkte informatie toereikend zijn, ter zake dienend en niet overmatig (proportionaliteitsbeginsel). Het gaat bijvoorbeeld niet op om familiale gegevens te verzamelen in het kader van een pensioentoezegging zonder overlijdensdekking. De

verwerking van de gegevens dient daarnaast eerlijk, rechtmatig en nauwkeurig te gebeuren. Onnauwkeurige of onvolledige informatie moet gewist of verbeterd worden.

Moet de IBP beschouwd worden als een “verantwoordelijke voor de verwerking” of als een “verwerker”?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens maakt een onderscheid tussen de verantwoordelijke voor de verwerking en de verwerker. De **verantwoordelijke voor de verwerking** is diegene die alleen of samen met anderen het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens bepaalt. De **verwerker** is diegene die de effectieve verwerking ten behoeve van de verantwoordelijke doet. Het onderscheid is van belang omdat op de verantwoordelijke voor de verwerking de verplichting rust om de betrokken werknemers te informeren en aangifte van de gegevensverwerking te doen bij de Privacycommissie.

De werkgever zal ons inziens verantwoordelijke voor de verwerking zijn voor wat betreft de uitvoering van de pensioentoezegging. Hij heeft het pensioenplan ingevoerd en bepaalt welke persoonsgegevens in dit verband opgevraagd

moeten worden. De IBP heeft evenwel ook eigen verantwoordelijkheden. Zo geldt bijvoorbeeld de verplichting voor de IBP om de pensioenfiche op te stellen. De pensioenfiche is het resultaat van de verwerking van tal van persoonsgegevens. Ook aangaande de uittreding en het uitvoeren van de pensioenprestaties rust de verantwoordelijkheid voor de gegevensverwerking bij de IBP. Zij zullen dus elk wat hun eigen verantwoordelijkheid betreft, dezelfde wettelijke verplichtingen dragen. Het risico is reëel dat in dergelijke gevallen van gedeelde verantwoordelijkheid werkgever en IBP elkaar met de vinger wijzen en de verantwoordelijkheid voor eventuele inbreuken op de privacywetgeving op elkaar trachten af te wentelen.

Wat met de controle op de vertrouwelijkheid en beveiliging van gegevens?

De verantwoordelijke voor de verwerking heeft een wettelijke controleplicht op de verwerker van persoonsgegevens: hij waakt erover dat de vertrouwelijkheid en beveiliging van gegevens niet in het gedrang komt.

De beheersovereenkomst is terzake een belangrijk document: zij kan bepalen op welke wijze de controleplicht opgelegd door de Wet Verwerking Persoonsgegevens vorm krijgt in de relatie inrichter-IBP.

In de meeste gevallen doet de IBP zelf een beroep op onderaannemers met het oog op de verwerking van persoonsgegevens.

In deze situatie zal de beheersovereenkomst duidelijkheid moeten verschaffen over wie de verantwoordelijke voor de verwerking is. De wettelijke controleplicht met betrekking tot de vertrouwelijkheid en beveiliging van de verwerking zal immers veelal verschuiven van de werkgever naar de IBP. Alle partijen dienen zich daarvan bewust te zijn.

Hoe ver strekt de controleplicht op de vertrouwelijkheid en beveiliging van gegevens?

Indien de verantwoordelijke voor de verwerking een verwerker kiest dient die voldoende waarborgen te bieden ten aanzien van de technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen met betrekking tot de te verrichten verwerking. De verantwoordelijke ziet toe op de naleving van die maatregelen, met name door ze contractueel vast te leggen. In de beheersovereenkomst of dienstverleningsovereenkomst zal ook moeten opgenomen worden dat de verwerker slechts handelt in opdracht van de verantwoordelijke en de verwerking enkel in het kader van die opdracht mag plaatsgrijpen.

De verantwoordelijke voor de verwerking waakt erover dat onnauwkeurige, niet ter zake dienende of buiten de werkingssfeer van de

opdracht verwerkte gegevens worden bijgewerkt of verwijderd. De verantwoordelijke zorgt er ook voor dat de toegang tot de persoonsgegevens beperkt blijft tot de personen die deze gegevens nodig hebben voor hun taak, en dat deze personen ook niet over meer gegevens dan noodzakelijk voor hun taak beschikken. Op de verantwoordelijke rust ten slotte de taak om alle personen die onder zijn gezag werken kennis te geven van de Wet Verwerking Persoonsgegevens en de relevante voorschriften.

Wie dient de aangeslotenen te informeren over de verwerking van diens persoonsgegevens?

De plicht om de aangeslotenen bij de pensioenregeling te informeren over de gegevensverwerking rust volgens de Wet Verwerking Persoonsgegevens duidelijk bij de verantwoordelijke voor de verwerking. Zoals hierboven uitgelegd is de gegevensverwerking in het kader van de pensioenadministratie vaker wel dan niet een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgever en IBP. Moeten beiden de aangeslotene dan de nodige informatie verstekken?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens laat toe dat een vertegenwoordiger van de verantwoordelijke voor de verwerking instaat voor de informatievertrekking. Deze vertegenwoordiger kan de werkgever zijn, gemandateerd door de IBP in haar hoedanigheid van verantwoordelijke

voor de verwerking. Dit vermijdt nodeloze complexiteit in geval van gedeelde verantwoordelijkheid. De beheersovereenkomst kan een mandaat aan de werkgever voorzien om in te staan voor de informatieverstrekking aan de actieve aangeslotenen in het kader van de privacywetgeving. Voor aangeslotenen met uitgestelde rechten (de zogenaamde slapers), begunstigen of gepensioneerden zal de IBP vaak zelf voor de kennisgeving moeten instaan. Desgevallend kan dit gebeuren door middel van de pensioenfiche of het liquidatieformulier.

Kan aan de informatieplicht voldaan worden door middel van een clause in of bijlage bij de arbeidsovereenkomst? Welke informatieve moet dan worden meegedeeld?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens legt op dat de betrokkene ingelicht wordt over de doeleinden van de gegevensverwerking. In de praktijk zal de werkgever vaak een bijlage bij de arbeidsovereenkomst opstellen die betrekking heeft op de verwerking van persoonsgegevens van de werknemer in het kader van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Het beheer van de pensioenregeling wordt best mee opgenomen in deze bijlage. De pensioentoezegging maakt als aanvullend voordeel immers deel uit van de arbeidsovereenkomst.

De IBP of werkgever zal de aangeslotene in dit kader moeten inlichten over de identiteit van de verantwoordelijke van de verwerking alsook over de ontvangers van de persoonsgegevens (onderaannemers, actuarissen). Enig pragmatische is evenwel op haar plaats: er wordt niet

verwacht dat aangeslotenen ten allen tijde op de hoogte zijn van de identiteit van de diensverleners die in opdracht van de IBP werken. Het volstaat dat in algemene bewoordingen wordt meegedeeld dat persoonsgegevens kunnen doorgegeven worden aan dienstverleners met wie de inrichter en/of de IBP samenwerken. Wel dient de gemandateerde werkgever steeds in staat te zijn om de aangeslotene te voorzien van concrete inlichtingen over de ontvangers van persoonsgegevens. Het is dus geen overbodige luxe om een geactualiseerde lijst van betrokken partijen bij te houden zo de aangeslotene hiervan gebruik wenst te maken.

Wat met persoonsgegevens van partners en kinderen in het kader van pensioentoezeggingen met overlijdensdekking?

In het kader van pensioentoezeggingen met overlijdensdekking verkrijgt de IBP van de aangeslotene gegevens die betrekking hebben op de begunstigden in geval van overlijden (meestal partners of kinderen). De verantwoordelijke voor de verwerking moet de nodige aandacht besteden aan de vraag rond de informatie aangaande de verwerking van deze persoonsgegevens – het betreft vaak naam en

geboortedatum. Is er sprake van rechtstreekse registratie van begunstigden dan moet de verantwoordelijke voor de verwerking hen op de hoogte brengen. Worden de gegevens van begunstigden slechts onrechtstreeks geregistreerd, dan volstaat de kennisgeving aan de aangeslotenen.

Wat zijn de rechten van de betrokkenen?

De betrokken persoon die het voorwerp is van een rechtstreekse registratie heeft recht op informatie, kosteloze verbetering en – om zwaarwichtige redenen – verzet tegen de informatieverwerking. De betrokkene kan zich met dit doel ook tot de Privacycommissie wenden of schadevergoeding eisen in geval van inbreuk op zijn privacy.

Heeft de IBP of werkgever een aangifteplicht ten aanzien van de overheid?

De Wet Verwerking Persoonsgegevens verplicht de verantwoordelijke voor de verwerking voorafgaandelijk aangifte te doen bij de Privacycommissie indien persoonsgegevens geheel of gedeeltelijk geautomatiseerd worden verwerkt. Het KB van 13 februari 2001 tot uitvoering van de Wet Verwerking Persoonsgegevens voorziet niettemin in een vrijstelling van deze aangifteplicht wanneer de gegevens gebruikt worden voor de loonadministratie of administratie van het personeel in dienst van de verantwoordelijke voor de verwerking. Indien de werkgever de verantwoordelijke voor de verwerking is geniet hij van deze vrijstelling, zelfs indien hij achteraf de verwerkte gegevens ter beschikking stelt van de IBP voor de verwezen-

lijking van de doelstelling van de verwerking. De IBP kan indirect van deze vrijstelling genieten mits zij slechts de pensioentoezegging van één werkgever uitvoert en daartoe alle gegevens van deze ene werkgever ontvangt. Beheert de IBP de pensioentoezegging van verschillende werkgevers, dan zal de IBP zelf aangifte van de gegevensverwerking moeten doen.

Hoe gebeurt de aangifte van de gegevensverwerking?

De voorafgaandelijke aangifte van de geheel of gedeeltelijke automatische verwerking van persoonsgegevens aan de Privacycommissie gebeurt ofwel elektronisch via de website van de Commissie (www.privacycommission.be), ofwel schriftelijk via het formulier dat op diezelfde website ter beschikking wordt gesteld.

De aangifte omvat naast de identiteitsgegevens van de verantwoordelijke voor de verwerking

o.a. een omschrijving van het doel van de verwerking, de categorieën van de verwerkte gegevens, de categorieën van ontvangers, de waarborgen waaronder derden toegang hebben tot de gegevens.

Wat in geval van doorgifte naar en verwerking van gegevens in het buitenland?

Er zijn geen bijkomende wettelijke verplichtingen voor de verantwoordelijke voor de verwerking indien de gegevens doorgegeven worden naar of verwerkt worden in lidstaten van de EU. Doorgifte of verwerking buiten de EU kan in beginsel enkel naar landen met een passend beschermingsniveau of in een aantal specifieke omstandigheden opgesomd in de wet. De

Europese Commissie beheert een lijst van landen met een passend beschermingsniveau voor gegevensverwerking.



Ius Laboris BELGIUM

CLAEYS & ENGELS

Brussel

Vorstlaan 280
1160 Brussel
Tel.: 02 761 46 00
Fax: 02 761 47 00

Luik

Bd. Frère Orban 25
4000 Luik
Tel.: 04 229 80 11
Fax: 04 229 80 22

Antwerpen

Commodity House
G. Lemanstraat 74
2600 Antwerpen
Tel.: 03 285 97 80
Fax: 03 285 97 90

Gent

F. Lousbergkaai 103
bus 4-5
9000 Geent
Tel.: 09 261 50 00
Fax: 09 261 55
00

Kortrijk

Ring Bedrijvenpark
Brugsesteenweg 255
8500 Kortrijk
Tel.: 056 26 08 60
Fax: 056 26 08
70

Hasselt

Luikersteenweg 227
3500 Hasselt
Tel.: 011 24 79 10
Fax: 011 24 79
11