

## Controle van de werknemers versus privacybescherming op het werk

In België bestaat er al sinds 1992 regelgeving rond de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Na een aantal ontwikkelingen spreekt men nu, als het gaat om privacy, over *persoonsgegevens*. Dit is een tastbaarder gegeven, wat het mogelijk maakt om meer concrete wetgeving te maken rond de specifieke gegevens die persoonsgegevens zijn.

De **basiswetgeving die gegevensbescherming regelt, is dus voortaan Europees**. De "GDPR" of AVG, *de Algemene Verordening Gegevensbescherming*, heeft tot doel de regelgeving inzake gegevensbescherming binnen de EU te harmoniseren, maar voorziet in een uitzondering op het gebied van arbeidsverhoudingen.

Daarom kunnen zowel op sectoraal als op ondernemingsniveau specifieke regels voor de verwerking van persoonsgegevens van werknemers worden bepaald, bijvoorbeeld door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten. In België zijn er verschillende, die elk betrekking hebben op een bepaald gebied waar de controle op werknemers onder bepaalde voorwaarden kan worden uitgeoefend.

### Wat met cameratoezicht op de werkvloer?

De wet staat niet toe dat de bewegingen van de werknemers zonder meer voortdurend worden gevolgd. Cao nr. 68 stelt strikte regels vast om de reikwijdte van cameratoezicht op de werkplek af te bakenen.

Ten eerste kunnen camera's niet worden geïnstalleerd in ruimtes waar de werknemer geen werkzaamheden uitvoert, zoals de refter of de kleedkamers. Op de werkplek is **cameratoezicht alleen toegestaan voor bepaalde doeleinden**:

- veiligheid en gezondheid,
- de bescherming van de goederen van de onderneming, of
- controle van het productieproces (dat zowel machines als werknemers kan omvatten).

Voor de eerste twee doeleinden kan het toezicht permanent worden ingesteld. Toezicht om het productieproces te controleren is alleen permanent toegestaan als het om de machines gaat. **Permanent toezicht op de werknemer is dus verboden**.

Voorafgaand aan en bij de invoering van videobewaking moet de werkgever de ondernemingsraad **informer over alle aspecten van het cameratoezicht**. Als er geen ondernemingsraad is, informeert hij het comité voor preventie en bescherming op het werk. Als er geen comité is in de onderneming, informeert hij de vakbondsafvaardiging en als die er niet is, de werknemers rechtstreeks.

De rol van de vakbondsvertegenwoordigers in deze organen is ervoor te zorgen dat de werkgever de wetgeving inzake cameratoezicht naleeft en dus dat het doel of de doeleinden

van dit cameratoezicht correct worden omschreven. Deze doeleinden moeten goed worden gedefinieerd, omdat de geregistreerde beelden alleen kunnen worden gebruikt voor deze doeleinden en niet voor andere. Dus als een camera wordt geplaatst om de werking van een machine te controleren en niet de werknemers, kan hij nooit worden ingeroepen als een instrument om de productiviteit van werknemers te controleren.

## **Wat met controle op elektronische communicatie?**

Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 staat de algemene controle van elektronische online-communicatiegegevens alleen toe als de **volgende 3 principes worden gerespecteerd**:

- het doel,
- de evenredigheid
- de transparantie

De controle van elektronische online-communicatiegegevens is alleen toegestaan wanneer een of meer van de volgende doeleinden worden nagestreefd (dit moet expliciet worden bepaald):

- het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden;
- de bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken;
- de veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerksystemen van de onderneming, met inbegrip van de controle op de kosten die ermee gepaard gaan, alsook de fysieke bescherming van de installaties van de onderneming;
- het te goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van onlinetechnologieën

**Alvorens een controlesysteem te installeren** is de werkgever verplicht om de OR, of als er geen is, het comité PB, of als er geen is, de VA, of als die er niet is, de werknemers) op de hoogte te brengen van alle aspecten van deze controle. De informatie moet betrekking hebben op het controlebeleid en de prerogatieven van de werkgever, de nagestreefde doelstelling(en), het feit of de gegevens worden bewaard (en zo ja, waar en hoe lang), en het al dan niet permanente karakter van de controle.

Bij de installatie van het controlesysteem moet de werkgever de individuele werknemers ook **informereren over alle aspecten van de controle**. Deze informatie moet betrekking hebben op de hierboven genoemde collectieve informatie en op de volgende aspecten:

- het gebruik van de instrumenten die de werknemer voor de uitvoering van zijn werk ter beschikking worden gesteld, inclusief de beperkingen wat het gebruik in het kader van de functie betreft;
- de rechten, plichten en verplichtingen van de werknemers en de eventuele verboden inzake het gebruik van de elektronische online-communicatiemiddelen van de onderneming;
- de in het arbeidsreglement bepaalde straffen wanneer de regels niet in acht worden genomen.

De **werkgever kan kiezen hoe hij de werknemers informeert**: door aanplakking, in het arbeidsreglement of de arbeidsovereenkomst, of via instructies tijdens het gebruik (boodschappen op het scherm wanneer de werkpost wordt aangezet en/of bepaalde programma's worden geactiveerd). Deze informatie hoeft niet noodzakelijk in het arbeidsreglement te worden opgenomen, maar het is raadzaam om in het arbeidsreglement duidelijke regels op te nemen met betrekking tot elektronische controle op de werkplek, met inachtneming van het sociaal overleg.

## **Wat met controle bij verdenking van diefstal?**

Om diefstal in zijn onderneming te voorkomen, kan de werkgever **uitgangscntroles organiseren**, maar alleen bij het verlaten van de onderneming. Volgens cao nr. 89 zijn dergelijke controles alleen toegestaan als ze bedoeld zijn om diefstal van goederen in de onderneming of op de werkplek te voorkomen of vast te stellen. Ze mogen in **geen geval bedoeld zijn om de prestaties van de werknemers te meten**.

Systematische uitgangscntroles zijn alleen mogelijk als ze plaatsvinden via elektronische en/of technische detectiesystemen. Uitgangscntroles die door personen worden uitgevoerd, mogen uitsluitend door bewakingsagenten worden uitgevoerd en niet door de werkgever.

Deze controles kunnen alleen worden uitgevoerd:

- bij wijze van steekproef ter voorkoming van diefstal en in dat geval moet de controlemogelijkheid bestaan voor alle betrokken werknemers zonder onderscheid; of
- indien er redelijke gronden zijn om te denken dat de werknemer goederen heeft gestolen, op basis van de gedragingen van de betrokkene, van materiële aanwijzingen of van de omstandigheden.

Voorafgaand aan en bij de invoering van een systeem van uitgangscntrole moet de werkgever de OR informeren over het gebruikte systeem. Als er geen OR is, wordt deze informatie verstrekt aan het comité PB of, als er geen is, aan de vakbondsafvaardiging of, als die er niet is, aan de werknemers.

Deze informatie heeft betrekking op:

- de perimeter van de onderneming of van de werkplaats;
- de diefstalrisico's in de onderneming of op de werkplaats;
- de maatregelen om die risico's te voorkomen of te verhelpen; en
- de controlemethodes.