



Geomonitoring: de spelregels

ABVV

Samen sterk

Geomonitoring: de spelregels

Mannen - Vrouwen:

Verwijzingen naar personen of functies hebben vanzelfsprekend betrekking op zowel vrouwen als mannen.

Inhoudstafel

	Voorwoord	4
■ 1.	Inleiding	5
■ 2.	Begrippen	5
■ 3.	Verplichtingen van de werkgever die het systeem wil gebruiken	7
	3.1. De verwerking moet een duidelijk doel hebben (artikel 4,2° Privacywet - finaliteitsprincipe)	7
	3.2. De verwerking moet in verhouding staan tot de doelstelling (artikel 4,3° Privacywet - proportionaliteit)	9
	3.3. Recht op informatie (artikel 9 Privacywet / artikelen 122/123 Telecommunicatiewet)	10
	3.3.1. Van de verantwoordelijke voor de verwerking	10
	3.3.2. Van gsm-operatoren	11
	3.4. Aangifteplicht door de werkgever (artikel 17 §1 Privacywet)	12
■ 4.	Collectieve arbeidsrechten	13
4.1.	Cao 39: introductie van het geosysteem	13
4.2.	Wet op de ondernemingsraden en cao 9: aanpassingen van bestaande geosystemen	14
■ 5.	Individuele arbeidsrechten	15
5.1.	Toestemming van de werknemer (artikel 1 en 9 Privacywet)	15
5.2.	Individuele informatieplicht	16
5.3.	Recht van toegang en verbetering	16
5.4.	Mogelijkheid in- en uitschakelen van het systeem	17
5.5.	Het recht op beveiliging (artikel 16 Privacywet)	17
■ 6.	Het arbeidsreglement: een belangrijk instrument!	18
■ 7.	Ter herinnering: geomonitoring en arbeidstijd	19
7.1.	Principe	19
7.2.	Activiteiten aanzien als arbeidstijd	19
7.3.	Activiteiten niet aanzien als arbeidstijd	20
7.4.	Andere definities van arbeidstijd	20
7.5.	Verplichtingen ter controle van het loon door de werknemers	20
■ 8.	Bewijsmiddelen in strijd met het recht op privacy van de werknemer toch bruikbaar?	22
■ 9.	Nog vragen?	24
■ 10.	Juridische bronnen	25
10.1.	Internationaal	25
10.2.	Nationaal	25
10.3.	Invoering geomonitoringsysteem in de onderneming	26

Voorwoord

Steeds meer bedrijven over verschillende sectoren heen maken gebruik van geomonitoring of geolokalisatie. Met behulp van technologische snufjes zoals gps en gsm worden werkinstrumenten zoals laptops of dienstwagens gevolgd en gelokaliseerd, maar dus ook de werknemers die deze instrumenten hanteren.

Dergelijke systemen worden vaak als verregaand, ingrijpend en storend ervaren door de werknemers. Het gevoel van een "spion" die over je schouders meekijkt geeft bijkomende stress. Deze ervaring is terecht, aangezien het (al te) vaak gaat om een nauwelijks verholen manier om de werkdruk op te voeren.

Wat technisch mogelijk is, komt niet noodzakelijk overeen met wat (juridisch) toegelaten is.

Wat zijn de spelregels? Welke principes moeten gerespecteerd worden? Wanneer en met welk doel mag geomonitoring ingezet worden? Welke gegevens mogen bijgehouden en verwerkt worden? Hoe moet de werknemer geïnformeerd worden? Deze brochure geeft je de antwoorden op deze vragen.

Door te bekijken hoe systemen van geomonitoring een spanning creëren tussen het eigendomsrecht van de werkgever en de privacyrechten van de werknemer, aan te geven waar de grenzen liggen, en te informeren over de rechten en plichten van werknemers, willen we klaarheid scheppen in deze complexe materie.

Marc GOBLET
Algemeen Secretaris

Rudy DE LEEUW
Voorzitter

1 Inleiding

Bij geomonitoring (ook wel geolokalisatie of “track and trace” genoemd) wordt door middel van technologie een voertuig, een machine, koopwaar, een persoon geïdentificeerd op een gegeven ogenblik en plaats.

Het gebruik van dergelijke systemen kan aanleiding geven tot inbreuken op de privacywetgeving. Dit moet uiteraard vermeden worden. Deze brochure wil klaarheid scheppen in deze complexe materie en vakbondssecretarissen, Diensten Sociaal Recht, juridische raadgevers en andere specialisten informeren over de rechten en plichten van werknemers in dit systeem.

De lokalisatiegegevens verwijzen naar de identificatie van een natuurlijk persoon op een bepaalde plek op een bepaald tijdstip. Dit betekent voor de betrokken werknemer een verwerking van zijn persoonsgegevens zoals bedoeld in de Privacywet van 8 december 1992 en zijn lokalisatiegegevens zoals bedoeld in de wet van 13 juni 2005 betreffende de elektronische communicatie.

Dergelijke verwerking kan een schending van de individuele vrijheden met zich meebrengen, meer bepaald de vrijheid om onbewaakt te komen en te gaan, onder meer het recht op het respect voor de persoonlijke en zelfs familiale levenssfeer.

Inhoudelijk beogen al deze wettelijke privacybepalingen steeds weer dezelfde criteria, zoals we die kennen uit het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de jurisprudentie van het Europees Hof (het wettigheidsbeginsel, het legitimiteitsbeginsel en het principe van de noodzaak in een democratische samenleving). In termen van de Privacywet zijn op dat vlak vooral de naleving van de finaliteits-, proportionaliteits-, transparantie- en toelaatbaarheidsbeginselen essentiële waarborgen voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van werknemers.

2 Begrippen

Geomonitoring: een systeem dat de publieke en private werkgevers toelaat werknemers of het materiaal te lokaliseren met behulp van zijn geografische gegevens, op een bepaald moment of continu, door gebruik te maken van een combinatie van de verschillende technologieën inherent aan voorwerpen die de werkgever ter beschikking stelt van zijn werknemers. De werkgever controleert het gebruik van zijn materiaal. De locatie wordt bepaald door het uitzenden van signalen waarvan de sterkte of de afstand wordt gemeten door een ontvanger.

De verschillende technologieën zijn onder meer gsm, gps, Wifi, IP-adres op computers, toegangskarten, biometrische identificatie- en legalisatietoestellen, chip, prikklok.

Persoonsgegevens (artikel 1§1 Privacywet): iedere informatie betreffende een geïdentificeerde of identificeerbaar natuurlijk persoon. In de Privacywet wordt de natuurlijke persoon ‘de betrokkene’ genoemd. In deze brochure, slaat de term ‘betrokkene’ op de werknemer. ‘Iedere informatie’: De definitie van informatie is bewust zeer ruim opgevat, waarbij de aard, de inhoud en de vorm van de informatie geen rol spelen.

Wat de aard van de informatie betreft, omvatten 'persoonsgegevens' alle soorten uitspraken (objectieve en subjectieve) over een persoon. Het is niet nodig dat de uitspraken juist of bewezen zijn.

Wat de inhoud van de informatie betreft, omvatten 'persoonsgegevens' de gegevens die welke soort informatie dan ook geven. Het gaat over informatie over personen, ongeacht de positie of de hoedanigheid van die personen (consument, patiënt, werknemer, klant, enz.).

Wat betreft de vorm waarin of het medium waarop de informatie is opgenomen, omvat het begrip 'persoonsgegevens' informatie in welke vorm dan ook, bijvoorbeeld alfanumeriek, grafisch, fotografisch of akoestisch. Hiertoe behoort ook informatie op papier, alsmede informatie die bijvoorbeeld in binaire code in een computergeheugen is opgeslagen of op videoband.

'Betreffende' betekent dat het over iemand gaat. Vaak kan dit 'betreffen' makkelijk worden vastgesteld (bijvoorbeeld gegevens van een werknemer in zijn persoonlijk dossier betreffen deze persoon), maar ook gegevens over het materiaal dat deze persoon gebruikt, betreffen hem.

Als 'identificeerbaar' wordt beschouwd een persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificatienummer of van één of meer elementen die kenmerkend zijn voor zijn fysieke, fysiologische, mentale, economische, culturele of sociale identiteit.

Met 'persoonsgegevens' wordt onder meer bedoeld: de naam van een persoon, een foto, een telefoon- of gsm-nummer (ook van het werk), een code, een bankrekeningnummer, een emailadres, een vingerafdruk.

Bij het derde element - 'geïdentificeerd of identificeerbaar' - gaat het om de voorwaarden waarop een persoon als 'identificeerbaar' kan worden beschouwd, en wordt vooral aandacht besteed aan de "middelen waarvan mag worden aangenomen dat zij redelijkerwijs door degene die voor de verwerking verantwoordelijk is dan wel door enig ander persoon in te zetten zijn." De specifieke context en omstandigheden van een geval spelen bij die analyse een belangrijke rol. Indien in een bestand niet de naam van een werknemer, maar wel zijn personeelsnummer of een persoonlijke code van een werknemer staat vermeld, betekent dat dat de werknemer niet geïdentificeerd, maar wel identificeerbaar is.

'Natuurlijke personen' zijn levende mensen, geen ondernemingen of verenigingen.

Gegevensverwerking (artikel 1§2 Privacywet): elke bewerking of elk geheel van bewerkingen met betrekking tot persoonsgegevens, al dan niet uitgevoerd met behulp van geautomatiseerde procedés, zoals het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiden of op enigerlei andere wijze ter beschikking stellen, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van persoonsgegevens.

We stellen vast dat definitie van 'gegevensverwerking' ruim is opgevat. Zo vallen het kopiëren of het eenvoudigweg bekijken van een persoonsgegeven onder het toepassingsgebied van de wet tot bescherming van het privéleven.

Bestand (artikel 1§3 Privacywet): elk gestructureerd geheel van persoonsgegevens die volgens bepaalde criteria toegankelijk zijn, ongeacht of dit geheel gecentraliseerd dan wel gedecentraliseerd is of verspreid op een functioneel of geografisch bepaalde wijze.

Verantwoordelijke voor de verwerking (artikel 1§4 Privacywet): de verantwoordelijke voor de verwerking is de natuurlijke persoon of de rechtspersoon, de feitelijke vereniging die of het openbaar bestuur dat alleen of samen met anderen het doel en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens bepaalt.

Het is heel belangrijk te weten wie door de wet als 'verantwoordelijke voor de verwerking' wordt beschouwd. Het is immers die persoon/organisatie die belast is met bijna alle wettelijke verplichtingen. Hij wordt dus aansprakelijk gesteld in geval van moeilijkheden.

De verantwoordelijke voor de verwerking is eveneens de belangrijkste gesprekspartner van de werknemers en van de controle instanties.

De verantwoordelijke voor de verwerking van geomonitoringgegevens is in principe de werkgever omdat die het doel en de middelen voor de verwerking van de persoonsgegevens bepaalt. Het omvat iedereen die in opdracht van de werkgever binnen de organisatie persoonsgegevens verwerkt. Bij ondernemingsgroepen is de verantwoordelijke de persoon of personen onder wiens bevoegdheid de operationele verwerking plaatsvindt.

Verwerker (artikel 1§5 Privacywet): "de natuurlijke persoon, rechtspersoon, feitelijke vereniging die of het openbaar bestuur dat persoonsgegevens verwerkt ten behoeve van de verantwoordelijke voor de verwerking." Personen die, onder rechtstreeks gezag van de verantwoordelijke voor de verwerking, gemachtigd zijn om de gegevens te verwerken, vallen hier niet onder. Het is een externe organisatie of extern natuurlijk persoon die in opdracht van de werkgever systematisch of eenmalig buiten de organisatie persoonsgegevens verwerkt. Een verwerker heeft dus een mandaat van de verantwoordelijke van de vermelding gekregen. Het gaat dus om een externe dienst belast met de verwerking van persoonsgegevens.

3 Verplichtingen van de werkgever die het systeem wil gebruiken

De verwerking van de persoonsgegevens van de werknemers door geomonitoring is aan verplichtingen onderworpen. Het recht op privacy van de werknemer op de werkvloer, gewaarborgd door artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens kan onder bepaalde voorwaarden worden beperkt.

3.1. De verwerking moet een duidelijk doel hebben (artikel 4,2° Privacywet - finaliteitsprincipe)

Zoals de Privacycommissie in haar advies 12/2005 vermeldt, "Iedere verwerking van persoonsgegevens, zoals een systeem dat mogelijk maakt de personeelsleden precies te lokaliseren, moet beantwoorden aan welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden, die de installatie en het gebruik ervan rechtvaardigen."

De verantwoordelijke voor de verwerking (de werkgever) moet bij de verwerking op zich een aantal duidelijke, gedetailleerde en vooraf omschreven doelstellingen naleven. Deze doelstellingen moeten minimaal in een reglement worden ingeschreven evenals de sancties bij niet-naleving. Idealiter wordt het georeglement in een sectorale cao afgesproken en verfijnd op bedrijfsniveau in een bedrijfs-cao. De meeste werkgevers zullen echter kiezen het reglement als bijlage bij het arbeidsreglement te voegen, wat de minimaal gegarandeerde rechtsbron is (zie verder bij collectieve arbeidsrechten).

De Privacycommissie heeft in haar advies 12/2005, dat door de rechtspraak grotendeels wordt bevestigd, een limitatieve lijst opgesteld van vijf doelstellingen die mogen worden gebruikt om het recht op privacy te beperken:

- Veiligheid van de werknemer (blootgesteld aan interne en externe gevaren zoals chauffeurs, bewakingsagenten, machines);
- Opvolgen en opmaken van facturen voor diensten waarbij gebruik gemaakt wordt van een voertuig (interventie op het verkeersnetwerk, vuilnisophaling, pechverhelping,...);
- Efficiënte en snelle dienstverlening van klanten (dringende oproepen, afwezigheid collega);
- Beschermen van dienstvoertuigen en hun lading (waardetransporten);
- Controle op de arbeid van de werknemer (werktijden, rusttijden, juistheid mededelingen werknemers), maar dan enkel als er geen andere middelen bestaan om de arbeidstijd te controleren.

Het is de werkgever verboden om een geomonitoringsysteem uitsluitend te gebruiken om de arbeidsprestaties van de werknemers te controleren. Het kan echter wel gebeuren dat, wanneer de gegevens voor andere doeleinden worden gebruikt, er aanwijzingen aan het licht komen dat de werknemer bepaalde verplichtingen niet nakomt.

Volgens het advies van de Privacycommissie betekent dit in de praktijk dat de gegevens over snelheid, de afgelegde kilometers, de stoptijden of de naam van de werknemer, slechts mogen worden verwerkt als die van bijzonder nut zijn voor de geomonitoring zelf en voor de nagestreefde doeleinden.

Neem deze afspraken voor alle veiligheid op in het reglement of de cao.

Zo is voor de meeste geomonitoringsystemen de verzameling van de snelheid van de voertuigen niet gerechtvaardigd. Mocht dit wel het geval zijn, dan moet de gemiddelde snelheid van het voertuig volstaan en niet de maximumsnelheid. De werkgever mag zich immers niet in de plaats stellen van de politie, die inbreuken op de wegcode vaststelt.

Aangezien bovenvermelde vijf doelstellingen in een advies van de Commissie zijn vermeld, en dus niet-bindend zijn, kan een cao duidelijkheid verschaffen. Zo zou je expliciet kunnen bepalen dat het systeem niet mag gebruikt worden voor de controle op het respecteren van de arbeidstijd van de werknemers en evenmin uitsluitend om rij- en rusttijden te verkorten; dat gebruik van het systeem voor permanente controle niet is toegestaan; dat het enkel mag gebruikt worden om mobiliteitsvergoedingen en CO₂-taks te berekenen; enzovoort.

3.2. De verwerking moet in verhouding staan tot de doelstelling (artikel 4,3° Privacywet - proportionaliteit)

De Privacycommissie herhaalt het principe in haar advies 12/2005: *“Dit principe houdt in dat uitgaande van de doeleinden, de verwerking op zich, evenals de verwerkte gegevens, toereikend, ter zake dienend en niet overmatig mogen zijn. De proportionaliteit kan evenwel slechts getoetst worden, uitgaande van de doeleinden, zodat deze eerst duidelijk dienen omschreven te worden, waarop daarna de verwerking op zich, evenals ieder verwerkt gegeven, op zijn proportionaliteit kan getoetst worden.”*

Uitgaande van deze doelstellingen, moeten de verwerking op zich en de verwerkte gegevens verband houden met de doelstelling(en) en niet verder gaan dan effectief nodig is om de doelstelling te bereiken.

De controles moeten gericht zijn en gerechtvaardigd door aanwijzingen die een overtreding of misbruik door bepaalde werknemers doen vermoeden. De werkgever moet eerst via andere manieren nagaan of er overtredingen werden begaan door bijvoorbeeld dagrapporten van de werknemer zelf op te vragen, door de werknemer te verhoren, door klanten te ondervragen. Bovendien moet de werkgever vooraf aan de betrokken personeelsleden melden dat hij een dergelijk onderzoek aan het voeren is.

Permanente controle van de geregistreerde gegevens is uitgesloten tenzij dit gebeurt uit veiligheidsoverwegingen zoals nucleaire of geldtransporten. We noteren een gelijkenis met permanent toezicht op de werkplaats door middel van camera vermeld in cao 68 van 16 juni 1998.

Periodieke en regelmatige controle is gerechtvaardigd met het oog op de optimalisatie van het beheer van de verplaatsingen van de professionele voertuigen, maar niet voor andere doelen.

Afhankelijk van de vooropgestelde doelstelling, dienen de gegevens om de voertuigen in real-time op te sporen, en moeten ze in principe niet bewaard worden. Worden ze toch bewaard, dan mag dit niet langer dan noodzakelijk voor het vooropgestelde doel. In de uitzonderlijke gevallen waarin het geomonitoringtoestel werd geïnstalleerd om de arbeidsprestaties van de werknemers te controleren, is het volgens de Privacycommissie aangewezen de bewaartermijn te beperken tot twee maanden. Met deze termijn kan de werkgever in principe bepalen of de werknemer al dan niet misbruik heeft gemaakt.

Indien de werkgever de gegevens anoniem maakt, zijn ze niet langer onderworpen aan de Privacywet. De werkgever kan ze dan onbeperkt bewaren.

De eventuele bewaartermijn en de sanctie indien die niet wordt gerespecteerd, worden best voorzien in een cao of in het arbeidsreglement, zonder evenwel de verjaringstermijn van vijf jaar te overschrijden, zoals voorzien in artikel 15 van de wet van 3 juli 1978.

Vanuit praktisch oogpunt kunnen de volgende vragen worden gesteld:

- Wie heeft toegang tot de verzamelde gegevens (op directe wijze of opgeslagen)?
- Als er een back-up van de verzamelde gegevens werd gemaakt, hoelang wordt deze bewaard en wie heeft er toegang toe?
- Worden de gegevens gedeeld of uitbesteed?
- Wordt het systeem gecontroleerd en verbonden aan privacyreglement van de onderneming?
- Worden de meetinstrumenten gecontroleerd/gehomologeerd, vooral als deze werkprestaties en vertragingen registreren?

3.3. *Recht op informatie (artikel 9 Privacywet / artikelen 122/123 Telecommunicatiewet)*

3.3.1. *Van de verantwoordelijke voor de verwerking*

De voorafgaande kennisgeving van informatie over de verwerking van lokalisatiegegevens is een verplichting die nauw samenhangt met de toestemming die de werknemer kan geven (of weigeren) voor de verwerking van lokalisatiegegevens. Het spreekt voor zich dat de werknemer slechts op zinvolle wijze zijn toestemming kan geven wanneer de verantwoordelijke voor de verwerking (in principe de werkgever) hem op de hoogte heeft gebracht van de verwerking van de lokalisatiegegevens en wat deze verwerking inhoudt.

Naast het collectief arbeidsrecht om geïnformeerd en geconsulteerd te worden indien een onderneming een geomonitoring wenst in te voeren of wijzigingen wenst aan te brengen aan het bestaande reglement (zie onder rubriek 4), moet de verantwoordelijke voor de verwerking, uiterlijk op het moment dat de gegevens worden verkregen, aan de werknemer ten minste de volgende informatie verstrekken:

- De naam en het adres van de verantwoordelijke voor de verwerking en van zijn eventuele vertegenwoordiger;
- De doeleinden van de verwerking;
- De categorieën van gegevens die worden verzameld en verwerkt;
- De duur van de verwerking;
- De bewaringstijd van de verzamelde gegevens ;
- Op welke werknemers de geomonitoring wordt toegepast;
- De aard van de misbruiken die toegang geven tot de controle;
- Het bestaan van het recht op toegang en verbetering (zie onder);
- De bestemming van de gegevens, wie toegang heeft tot de gegevens (personen binnen en buiten de onderneming);
- Het recht om te allen tijde de toestemming voor de verwerking van de gegevens al dan niet tijdelijk in te trekken, en de voorwaarden voor de uitoefening van dit recht;
- Het recht om de gegevens te doen wissen.

3.3.2. Van gsm-operatoren

Krachtens artikel 123 van de Wet betreffende de elektronische communicatie of WEC mogen uitsluitend operatoren van mobiele netwerken (gsm-operatoren) locatiegegevens gebruiken op voorwaarde dat de verwerking past in het kader van de levering van een dienst met locatiegegevens.

Volgens artikel 2 van Richtlijn 2002/58/EG en de Telecomwet zelf wordt onder locatiegegevens verstaan: *“gegevens die worden verwerkt in een elektronisch communicatienetwerk waarmee de geografische positie van de eindapparatuur van een gebruiker van een algemeen beschikbare elektronische-communicatiedienst wordt aangegeven”*

De locatiegegevens die in de traceertoestellen worden geëxploiteerd, hebben geen betrekking op artikel 123 WEC aangezien die gegevens niet gegenereerd worden door een operator van een mobiel netwerk. Deze gps-gegevens zijn rechtstreeks afkomstig van een geolocatieterminal.

Daaruit volgt dat artikel 123 WEC niet van toepassing is op de traceertoestellen (gps) omdat de locatiegegevens niet verwerkt worden door operatoren van communicatiediensten maar door een derde, een verstrekker van diensten op basis van de locatiegegevens uit de ‘zwarte doos’ van het voertuig.

Artikel 123 Telecommunicatiewet stelt in §1 als principe voorop dat de locatiegegevens met betrekking tot abonnees (werkgevers) door de gsm-operatoren verwijderd of anoniem gemaakt worden, zodra zij niet meer nodig zijn voor de transmissie van de communicatie of de levering van een dienst (evenals de samenwerking met de autoriteiten).

Indien zijn lokalisatiegegevens verwerkt worden, moet de werknemer voorafgaandelijk daarvan op de hoogte worden gebracht, ongeacht het doel van de verwerking (art. 123 §2 WEC).

Voor de verwerking van locatiegegevens is de voorafgaande, geïnformeerde toestemming van de werknemer hoe dan ook vereist (art. 123 §2, 2° WEC). Ook in dit geval heeft de werknemer het recht te weigeren of zijn toestemming in te trekken (art. 123 §2, 4° WEC).

De operator stelt de werknemer, voorafgaand aan zijn toestemming voor de verwerking, in kennis van:

- De soorten locatiegegevens die worden verwerkt;
- De precieze doeleinden van de verwerking;
- De duur van de verwerking;
- De eventuele derden waaraan deze gegevens worden doorgegeven;
- De mogelijkheid om te allen tijde de gegeven toestemming voor de verwerking tijdelijk of definitief in te trekken.

Artikel 123 §4 WEC omschrijft op limitatieve wijze welke categorieën van personen binnen het bedrijf van de operator zich mogen bezighouden met de verwerking van verkeers- of locatiegegevens.

Uit een mededeling van het Belgisch Instituut voor Postdiensten en Telecommunicatie (BIPT) van 16 december 2014, is gebleken dat slechts twee van de zeven grootste operatoren voldoende informatie verstrekken aan de eindgebruikers (werknemers) over de verwerking van lokalisatiegegevens.

Als de werkgever aan geomonitoring wil doen, zal hij hiervoor een beroep doen op de diensten van gps- en gsm-operatoren. Bijgevolg valt de situatie waarbij een werkgever zijn werknemers controleert aan de hand van een in een dienstwagen gemonteerd gsm-systeem, in principe onder het toepassingsgebied van de Telecommunicatiewet. Ook de ondernemingen die de geregistreerde gegevens 'gebruiksklaar' maken voor de werkgever vallen onder het toepassingsgebied van de Telecommunicatiewet.

3.4. Aangifteplicht door de werkgever (artikel 17 §1 Privacywet)

Voordat wordt overgegaan tot één of meer volledig of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerkingen van gegevens die voor de verwezenlijking van een doelstelling of van verscheidene samenhangende doelstellingen bestemd zijn, doet de verantwoordelijke voor de verwerking of, in voorkomend geval, diens vertegenwoordiger, daarvan aangifte bij de Commissie voor de Bescherming van de Persoonlijke Levenssfeer.

Deze aangifteplicht houdt niet in dat de commissie de verwerker van persoonsgegevens (privéonderneming die de gegevens registreert en verwerkt) controleert of nakijkt of deze de wettelijke verplichtingen rond privacy naleeft. Dit zal enkel gebeuren indien de commissie een klacht ontvangt van één van de betrokken partijen (werkgever, toezichthoudende of gecontroleerde werknemer, personeelsafgevaardigde).



© mmooii.be

4 *Collectieve arbeidsrechten*

4.1. Cao 39: introductie van het geosysteem

Bij introductie van nieuwe technologieën heeft de ondernemingsraad of, bij gebrek daaraan, de syndicale afvaardiging, recht op bepaalde informatie en moet er overleg gebeuren, naargelang het geval binnen de ondernemingsraad, het comité veiligheid en bescherming op het werk of de syndicale delegatie.

De werkgever die een dergelijke technologie wenst in te voeren, moet minstens drie maanden op voorhand informatie verstrekken en grondig overleggen met de afgevaardigden voor zover de helft van de werknemers en minstens tien werknemers onder het nieuwe systeem zullen vallen en indien de werkgever voor het eerst binnen de onderneming een geomonitoring wil invoeren

Het overleg heeft betrekking op de vooruitzichten inzake de werkgelegenheid, werkorganisatie, de arbeidsvoorwaarden, de gezondheid en veiligheid van de werknemers en opleidingsmogelijkheden voor de werknemers.

Indien de werkgever de informatie- of overlegprocedure niet volgt, treedt een relatieve ontslagbescherming in: de werkgever mag niet overgaan tot ontslag behalve om redenen die vreemd zijn aan de invoering van de betrokken technologie. De bewijslast van die redenen ligt bij de werkgever tot drie maanden na de invoering van de nieuwe technologie.

De werkgever blijft volledig vrij het systeem in te voeren of niet; het sociaal overleg kan deze beslissing niet tegenhouden.

De Privacywet eist dat de verantwoordelijke voor de verwerking, zijnde de werkgever (of zijn vertegenwoordiger), vóór de verwerking aangifte doet bij de Privacycommissie. Deze aangifte moet o.a. de nagestreefde doelstelling(en) en de wijze van informatieverstrekking aan de werknemers bevatten.

De manier waarop de na te leven procedures wordt geformaliseerd, wordt niet in deze cao vermeld: bedrijfs-cao, arbeidsreglement of gewoon reglement. Uiteraard gaat de voorkeur, gelet op de binding, uit naar een sectorale cao.

Werknemersorganisaties kunnen zich, in geval van schending van deze cao, tot de voorzitter van de arbeidsrechtbank in kortgeding richten en via dwangsommen de stopzetting eisen van het systeem van geomonitoring dat ingevoerd is met miskennis van deze cao.

Het is van groot belang in de cao sancties te voorzien bij niet-naleving van de basisprincipes rond finaliteit, proportionaliteit en het transparantieprincipe door te stellen dat de niet-naleving van deze principes de nietigheid van de vergaarde informatie tot gevolg heeft.

Belangrijke opmerking: "Aangezien de cao-wet niet van toepassing is op klassieke openbare diensten en overheidsbedrijven, zijn cao's 39 en 9 niet aan de orde. Binnen de verschillende onderdelen van de openbare diensten moet de invoering van een systeem van geomonitoring echter wel steeds voorafgegaan worden door onderhandeling of overleg in de daartoe bevoegde organen."

4.2. Wet op de ondernemingsraden en cao 9: aanpassingen van bestaande geosystemen

Indien de onderneming een **bestaande** geomonitoring op een aantal punten wenst te wijzigen, moet de ondernemingsraad, of bij afwezigheid, de syndicale delegatie, geïnformeerd en geconsulteerd worden. Zij moeten vooraf worden ingelicht over de geplande wijzigingen aan het systeem en kunnen alle suggesties en bezwaren te kennen geven, zelfs wanneer de maatregelen betrekking hebben op een klein aantal of zelfs individuele werknemers (in tegenstelling tot cao 39, die een minimumgrens vaststelt van 50 procent betrokken werknemers). Alle werknemers kunnen zich hierin laten bijstaan door hun personeelsafgevaardigde.

De ondernemingsraad, of bij afwezigheid, de syndicale delegatie kan ook steeds zelf de vastgestelde problemen bij het geosysteem op de agenda van hun overlegorgaan plaatsen en hierover adviezen en suggesties geven (zie artikel 15a Wet op de ondernemingsraden en artikelen 9 en 10 van cao 9).

5 Individuele arbeidsrechten

5.1. Toestemming van de werknemer (artikel 1 en 9 Privacywet)

De werkgever moet beschikken over een vrije toestemming van de werknemer. Deze toestemming dient aan de volgende voorwaarden te beantwoorden:

- **Individueel:** d.w.z. door de werknemer zelf; een akkoord van zijn vakbondsafgevaardigde volstaat niet;
- **Welingelicht:** de werknemer moet de draagwijdte van de toestemming kunnen inschatten en vooraf goed geïnformeerd zijn over de gevolgen van de geomonitoring;
- **Vrij:** d.w.z. niet onder dwang;
- **Voorafgaand:** vóór de inmenging in de privacy;
- **Bijzonder:** voor elke nieuwe invoering van het systeem moet een nieuwe toestemming gegeven worden;
- **Herroepbaar:** de werknemer kan steeds terugkomen op de gegeven toestemming.

Deze toestemming zal de vorm aannemen van een afzonderlijk ondertekend document. Het afsluiten van een ondernemings-cao met de werknemersafgevaardigden is niet voldoende.



© mmooii.be

5.2. Individuele informatieplicht

De werkgever moet voorzien in een uitgebreide, individuele, verstaanbare en actuele kennisgeving ten behoeve van de werknemers wiens gegevens verwerkt worden (zie punt 3.3 boven).

Een verborgen gegevensverwerking, zonder dat de werknemer op de hoogte is gebracht, is in elk geval verboden. In de praktijk maken de meeste werkgevers gebruik van een specifiek reglement of 'policy' betreffende het gebruik van de geomonitoring. Het reglement moet verstaanbaar zijn en verduidelijken hoe de werknemer het systeem kan in- en uitschakelen.

Tekent de werknemer een arbeidsovereenkomst waarin staat dat de werknemer zich akkoord verklaart met het georeglement of arbeidsreglement, is dit ook geldig. Lees steeds zeer zorgvuldig de arbeidsovereenkomst en vraag altijd, indien de arbeidsovereenkomst ernaar verwijst, steeds en onmiddellijk een exemplaar van het georeglement

Ook eventuele sancties moeten in dit reglement worden opgenomen. Wanneer de werkgever, bij de controle op de uitoefening van de arbeid, onregelmatigheden ontdekt op grond waarvan hij de aangekondigde sancties wil opleggen, moet hij de werknemer eerst horen.

5.3. Recht van toegang en verbetering

Artikel 10 van de Privacywet geeft iedere werknemer het recht inzage te hebben in en verbeteringen aan te brengen aan zijn persoonsgegevens en zich te verzetten tegen foutieve persoonsgegevens. De verantwoordelijke voor de verwerking (werkgever) moet eveneens de gegevens die worden verwerkt in begrijpelijke vorm verstrekken.

Volgens de interpretatie van de Privacycommissie veronderstelt het recht van toegang niet noodzakelijk dat het dossier waarin de persoonsgegevens zich bevinden, wordt overgelegd of dat je moet kunnen meekijken op het computerscherm. De verantwoordelijke voor de verwerking is evenmin verplicht om je een kopie van de verwerkte gegevens te bezorgen. Het is met andere woorden voldoende dat de gegevens aan de werknemer worden meegedeeld. Over de manier waarop dit gebeurt, beslist de verantwoordelijke voor de verwerking. De uitoefening van dit recht van toegang is kosteloos.

Om die reden, ten einde het recht van toegang en verbetering te concretiseren, raden we aan om in het reglement dat de geolokalisatie in de onderneming organiseert te vermelden dat een kopie van de verzamelde gegevens schriftelijk wordt overhandigd aan de betrokken werknemer in een goed verstaanbaar vorm, begrijpelijk voor een niet-specialist.

Om het recht van toegang uit te oefenen, moet de werknemer een verzoek richten aan de verantwoordelijke voor de verwerking. De werknemer moet zijn identiteit bewijzen. Hij voegt dus best een kopie van zijn identiteitskaart aan het verzoek.

Ook dient het verzoek te beantwoorden aan een aantal formele vereisten. Overeenkomstig de Privacywet is immers een gedagtekend en ondertekend verzoek nodig. De werknemer moet het verzoek per post of met een telecommunicatiemiddel versturen (bijvoorbeeld fax of e-mail met een elektronische handtekening), maar hij kan het ook ter plaatse afgeven. De verantwoordelijke van de verwerking (werkgever) moet binnen een redelijke termijn (maximaal 45 dagen) gevolg geven aan het verzoek.

Artikel 12 van de Privacywet bepaalt dat eenieder gerechtigd is alle onjuiste persoonsgegevens die op hem betrekking hebben kosteloos te doen verbeteren.

5.4. Mogelijkheid in- en uitschakelen van het systeem

Volgens de adviezen van de Groep 29 (een onafhankelijke Europese werkgroep die de vragen behandelt over de bescherming van persoonsgegevens en van het privéleven, opgericht in toepassing van artikel 29 van de richtlijn 95/46/EG) en de Privacycommissie, kan de werknemer naargelang de behoeften van zijn lokalisatie het systeem gericht in- en uitschakelen, bijvoorbeeld bij aankomst en vertrek van elke plaats van bestemming. In elk geval moet het systeem uitgeschakeld worden bij gebruik van het voertuig buiten de werkuren, zoals tijdens het weekend, tijdens de middagpauze, in geval van afwezigheid wegens arbeidsongeschiktheid. Het moet voor de werknemer mogelijk zijn om het systeem uit te zetten als hij niet werkt. De vereiste dat er een welbepaald doel moet zijn, betekent in elk geval dat werkgevers geen locatiegegevens van werknemers mogen verzamelen buiten de werktijd van de werknemer, aldus het advies van de Groep 29.

Tip: We raden alle werknemers dan ook aan het gps-systeem uit te schakelen door de stroom te onderbreken tijdens de pauzes, bij aankomst en vertrek van elke plaats van bestemming, buiten de werkuren en tijdens het weekend en andere bovenvermelde gevallen.

5.5. Het recht op beveiliging (artikel 16 Privacywet)

Binnen de onderneming van de werkgever mag er geen vrije toegang tot de geolocalisatiegegevens zijn. Het toezichthoudend personeel mag enkel toegang hebben indien dit echt nodig is voor de uitoefening van zijn taak (bijvoorbeeld een dispatcher).

6 Het arbeidsreglement: een belangrijk instrument!

Volgens de wet tot instelling van de arbeidsreglementen van 8 april 1965 moet iedere werkgever, ongeacht het aantal werknemers, een arbeidsreglement opmaken. In dit arbeidsreglement moet verplicht melding worden gemaakt van alle manieren aangewend door de werkgever om de arbeid te meten en te controleren (artikel 6, 2°). Het gebruik van een systeem van geomonitoring ter controle van de arbeid moet niet alleen in het arbeidsreglement worden vermeld, maar ook de gebruikswijze ervan (bijvoorbeeld hoe en wanneer het gebruikt wordt, welke gegevens er worden gemeten, opleidingsmogelijkheden werknemers, handleiding, enz.). Niet-respecteren van de regels omtrent de controle van de arbeid is strafbaar (artikel 201 §2 1° Sociaal Strafwetboek).

Het arbeidsreglement moet, binnen de omschrijving van de bevoegdheden, vermelden dat de toegang voor het toezichthoudend personeel beperkt is tot hetgeen noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taak (bijvoorbeeld een dispatcher bij taxibedrijf).

Indien de werknemer op basis van geolokalisatiegegevens en de vastgestelde onregelmatigheden gesanctioneerd wordt, moeten deze sancties in het arbeidsreglement opgenomen zijn. De straffen moeten, op straffe van nietigheid, uiterlijk de eerste werkdag na die waarop de tekortkoming is vastgesteld, door de werkgever schriftelijk ter kennis worden gebracht van diegenen die ze hebben opgelopen. De straffen moeten in een register worden bijgehouden opdat de inspectie dit kan controleren.

Indien de werkgever op basis van geolokalisatiegegevens de werkprestaties controleert om het loon te berekenen, moet deze manier van controle uitdrukkelijk in het arbeidsreglement zijn opgenomen, zoniet is iedere inhouding op het loon foutief en kan de werknemer het afgehouden loon teruggeisen. Wanneer de controlerende werknemers het initiatief tot deze sancties hebben, moet dit eveneens als een bevoegdheid van het toezichthoudend personeel vermeld worden in het arbeidsreglement. Foutieve inhoudingen op het loon worden bestraft door artikel 163 van het sociaal strafwetboek van 6 juni 2010

Idealiter is het georeglement een algemeen verbindend verklaarde sectorale cao en dit omwille van de sterkere binding. De wetgeving zegt evenwel niets over het te gebruiken instrument omtrent het georeglement (sectorale cao, bedrijfs-cao of arbeidsreglement). In dit reglement worden eventuele controlemodaliteiten nader omschreven (frequentie, procedure die moet worden gevolgd bij misbruik of overtreding van het arbeidsreglement), het geolocatiebeleid, rechten van werknemers, eventuele straffen die van toepassing zijn bij inbreuken op dit beleid, personen die verantwoordelijk zijn voor de controle op dit laatste.

7 *Ter herinnering: geomonitoring en arbeidstijd*

Aangezien het systeem het meest ingrijpend is indien het wordt gebruikt met als doel de controle van het respecteren van de arbeidstijd, is het nuttig een aantal principes rond het begrip 'arbeidstijd' in herinnering te brengen.

7.1. Principe

Arbeidstijd is de tijd gedurende dewelke een werknemer ter beschikking staat van zijn werkgever. De arbeidstijd valt niet noodzakelijk samen met de werkelijk arbeidsprestaties (artikel 19 arbeidswet). In de voorbereidende werken van de arbeidswet staat dat "de werknemer wordt geacht arbeid te verrichten wanneer hij onder bevel staat van zijn werkgever." Dit wil zeggen wanneer hij zijn activiteit ter beschikking stelt van zijn werkgever. Derhalve, is geen arbeidstijd de tijd van ter beschikking zijn waarover een werknemer vrij kan beschikken zonder een onvoorziene oproeping te mogen verwachten, waarvan de voortdurende mogelijkheid tot gevolg zou hebben dat hij ononderbroken ter beschikking van de werkgever zou blijven en zonder een bijkomende taak uit te oefenen.

7.2. Activiteiten aanzien als arbeidstijd

Volgens bovenstaande definitie kunnen volgende werkzaamheden als arbeidstijd worden beschouwd:

- De tijd gedurende dewelke de werknemer een order krijgt in verband met het werk dat hij zal moeten verrichten;
- De tijd gedurende dewelke de werknemer wacht op klanten;
- De tijd om zich te verplaatsen tussen twee arbeidsplaatsen (tussen twee werven, tussen twee klanten of tussen de zetel van het bedrijf en een klant of een werf);
- De tijd van onthaal van een nieuwe werknemer.

7.3. Activiteiten niet aanzien als arbeidstijd

De volgende werkzaamheden kunnen daarentegen niet als arbeidstijd worden beschouwd:

- de tijd voor de woon-werkverplaatsing;
- de in het arbeidsreglement vermelde rusttijden en lunchpauzes.

Ochtend-, middag-, en eetpauzes zullen wel als arbeidstijd beschouwd worden wanneer ze niet als rustpauzes zijn opgenomen in het arbeidsreglement. De werknemer wordt geacht onder het gezag van de werkgever te blijven, ook tijdens die pauzes.

7.4. Andere definities van arbeidstijd

Het is wettelijk ook mogelijk dat na een initiatief van het paritair comité het begrip arbeidstijd 'geherformuleerd' wordt. Dit geldt enkel voor bepaalde ondernemingen en werkzaamheden.

Er zijn afwijkingen voorzien voor de vervoersondernemingen (PC 140), werken van vervoer (PC 110/116/118/119/120/124), arbeid bij tussenpozen (PC 303/317/319/225) en binnenscheepvaart.

7.5. Verplichtingen ter controle van het loon door de werknemers

Volgens artikel 167, 2° van het sociaal strafwetboek wordt iedere persoon die, in strijd met de wet van 12 april 1965 betreffende de bescherming van het loon der werknemers, het recht van de werknemer heeft belemmerd om toezicht uit te oefenen op het meten, het wegen of elke andere verrichting dienend om de hoeveelheid of de aard van de verrichte arbeid vast te stellen en aldus het bedrag van het loon te bepalen, bestraft met een sanctie niveau 3.

Voor voormelde inbreuk wordt de geldboete vermenigvuldigd met het aantal betrokken werknemers.

Het begrip 'iedere persoon' laat de rechtsvinder toe zich niet uitsluitend te wenden tot de werkgever of diens aangestelde, maar ook tot de onderaannemer.

ZOLANG IK
ZE MAAR KAN
VERTROUWEN



© mmooii.be

8 Bewijsmiddelen in strijd met het recht op privacy van de werknemer toch bruikbaar?

Deze vraag heeft geen eenduidig antwoord. De realiteit is dat de rechtspraak van de arbeidsrechtscollages geen duidelijke lijn aanhoudt.

Sinds de arresten-ANTIGOON en -MANON¹ mag een werkgever de gegevens verzameld in strijd met de privacyrechten van de werknemer, die fouten zou hebben begaan, als bewijsmateriaal tegen deze werknemer gebruiken (bijvoorbeeld om een dringende reden te bewijzen).

De zogenaamde ANTIGOON- en MANON-rechtspraak stelt dat onrechtmatig verkregen bewijselementen in rechte toch kunnen worden gebruikt. Onrechtmatig verkregen bewijs dient enkel te worden uitgesloten in volgende gevallen:

Wanneer het gaat om op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvoorwaarden;

- Wanneer de onregelmatigheid de betrouwbaarheid van het bewijs aantast;
- Wanneer het gebruik ervan in strijd moet worden geacht met een eerlijk proces.
-

In welke gevallen het gebruik van onrechtmatig verkregen bewijs in strijd moet worden geacht met een eerlijk proces moet worden beoordeeld rekening houdend met alle elementen van de zaak in zijn geheel, met inbegrip van de wijze waarop het bewijs werd verkregen en de concrete omstandigheden waarin de onregelmatigheid werd begaan.

Deze rechtspraak heeft zich naar arbeids- en sociale zekerheidsrecht uitgebreid.

Inzake werkloosheid heeft het Hof van Cassatie op 10 maart 2008 in een arrest gevelde (Cass., 10 maart 2008, R.G. S.070073.N) dat de onrechtmatig verkregen bewijzen niet verwijderd konden worden, als het verkrijgen ervan gepaard gaat met een fout die de geloofwaardigheid ervan aantast of een eerlijk proces in het gedrang brengt.

De arbeidsrechtbank kan het voorgelegde bewijs aannemen wanneer de ernst van de inbreuk van de werknemer de onregelmatigheid begaan door de werkgever ruimschoots overtreft.

Buiten deze aangehaalde situaties is de **Commissie voor bescherming van de persoonlijke levenssfeer** van mening dat de rechter steeds de afweging moet maken tussen de begane inbreuk en de aantasting van het recht op privacy.

Naast de uitsluiting van het bewijs (al dan niet na een belangenafweging door de feitenrechter) kan de werkgever ook strafrechtelijk veroordeeld worden in geval van schending van de privacyregels.

¹ Cass., 14 oktober 2003, P.030762.N en Cass., 2 maart 2005, P.041644.F

In een arrest van 7 februari 2013², stelt het Arbeidshof te Brussel de toepassing van het ANTIGOON-arrest en het Cassatiearrest van 10 maart 2008 inzake werkloosheid in vraag in arbeidszaken.

Voor het Arbeidshof is het zo dat men wat de arbeidsovereenkomst betreft, en meer bepaald bij de beoordeling van een dringende reden, het controlerecht van de rechter zich moet beperken tot het toetsen van bewijsmateriaal aan de arbeidsovereenkomstenwet van de wet van 3 juli 1978 en de algemene regels van het Burgerlijk Wetboek en niet aan de rechtspraak die van toepassing is op repressief vlak, met inbegrip van de rechtspraak inzake sociale zekerheid, waar strafrechtelijke sancties voorzien worden.

We raden sterk aan om de principes van finaliteit, proportionaliteit, transparantie en individuele rechten van werknemers als essentiële basisprincipes te beschouwen en ze als zodanig te benoemen in het georeglement.

De afdwingbaarheid van bepalingen opgenomen in het arbeidsreglement is evenwel niet groot: hoewel de wijziging van het reglement dient te verlopen volgens de door de wet voorziene wijzigingsprocedure, en de bemiddeling door het paritair comité in geval van onenigheden, kan van iedere bepaling van het arbeidsreglement individueel, doch schriftelijk worden afgeweken³.

Uiteraard is een algemeen verbindend verklaarde, sectorale cao nog meer aangewezen omwille van de sterkere binding en omdat de collectieve, normatieve bepalingen strafrechtelijk afdwingbaar zijn⁴. Ook de werkgevers die niet zijn aangesloten bij de ondertekenende werkgeversorganisatie zijn door deze cao gebonden.

Tot slot dient nog gezegd dat de arbeidsrechtscollèges schadevergoeding toekennen wegens schending van de privacy. De schending van de privacy wordt vaak naar voren gebracht bij misbruik van ontslagrecht, maar ze kan er ook los van staan.

In dit kader kunnen we een arrest vermelden waarbij de werkgever werd veroordeeld tot het betalen van een schadevergoeding van 500 euro wegens het onregelmatig gebruik van geomonitoring⁵. De schadevergoedingen blijven meestal aan de lage kant.

Ook wanneer de werkgever een overtreding begaat tegen een niet algemeen verbindende, sectorale cao of een ondernemings-cao, die de afspraken rond geomonitoring bevatten, kan een rechtbank de uitvoering van de cao eisen of een schadevergoeding toekennen.

² Cour du travail de Bruxelles, 7 février 2013, R.G. n° 2012/AB/1.115

³ Artikel 4, tweede, derde en vierde lid wet arbeidsreglementen 8 april 1965

⁴ Artikel 56 1° cao – wet van 5 december 1968

⁵ C. trav. Gent, 14 oktober 2011, J.T.T., 2012, p.190; Orientations, 2012 (reflet I.PLETS), liv. 2, p. 32

Nog vragen?

Je kunt je wenden tot een regionale directie toezicht op de sociale wetten (www.werk.belgie.be) voor bijkomende informatie of eventuele klachten.

Iedere belanghebbende (werknemer, personeelsafgevaardigde) kan een schriftelijke, ondertekende en gedagtekende klacht indienen bij de Privacycommissie (adres: Drukpersstraat 35, 1000 Brussel). Hierbij is het van belang de feiten (de context) uitvoerig te omschrijven en de link te leggen met privacyregels (schendt de verwerking van persoonsgegevens door geomonitoring bijvoorbeeld het finaliteits-, proportionaliteits- of transparantieprincipe?). De Privacycommissie zal bemiddelen en trachten de werkgever ertoe te brengen zijn verplichtingen na te komen. Mislukt de bemiddeling, dan stelt de Privacycommissie een advies op met betrekking tot de schriftelijke vragen. Een advies is gratis en volgt in principe binnen de twee maanden na de verzending van de concrete vraag(en). Zie www.privacycommission.be voor verdere info. Je kunt ook vorige adviezen op de website raadplegen. Sinds 28 januari 2015 is een rubriek gewijd aan het thema geolokalisatie (zie privacythema's, themadossiers, privacy op de werkvloer). Bekijk ook zeker de veelgestelde vragen (FAQ - zie link in de marge).

Indien je niet tevreden bent over de dienst van de gsm-operator (bijvoorbeeld wegens foutieve gegevens in het kader van geomonitoring), controleer dan, indien mogelijk, in het commercieel contract of deze operator zich ertoe heeft verbonden jou een bepaald kwaliteitsniveau te verschaffen.

Richt je tot de klantendienst van de betrokken operator door hem voorbeelden te geven van de vastgestelde gebreken en vraag, desgevallend, een vergoeding voor de geleden schade. Indien je niet tevreden bent met het antwoord van jouw operator, kun je vervolgens het probleem uitleggen aan de ombudsman voor telecommunicatie door hem een kopie van de klacht tegen je operator (samen met diens antwoord) door te sturen.

Ombudsdienst voor telecommunicatie
Bischoffsheimlaan 29-35
1000 BRUSSEL
Telefoon: 02 223 09 09 / Fax: 02 219 86 59
Website: www.ombudsmantelecom.be
e-mail: klachten@ombudsmantelecom.be

10 Juridische bronnen

10.1. Internationaal

- Artikelen 7 en 8 van het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie van 18 december 2000, P.B. C 364/5
- Dataprotectieverdrag (Verdrag nr. 108 van de Raad van Europa tot bescherming van personen met betrekking tot de geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens van 28 januari 1981)
- Artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) van 4 november 1950, B.S. 19 augustus 1955
- (Richtlijn gegevensbescherming) Richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens, Pb.L. 23 november 1995, afl. 281, 31-50
- Richtlijn 2002/58/EG van 12 juli 2002 betreffende de verwerking van persoonsgegevens en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in de sector elektronische communicatie, Pb. L. 31 juli 2002, afl. 201, 37 - 47
- Groep Gegevensbescherming artikel 29, Advies betreffende de verwerking van persoonsgegevens in het kader van de arbeidsverhouding, WP 48, Brussel, 13 september 2001

10.2. Nationaal

- Artikel 22 Belgische Grondwet
- Wet tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens van 8 december 1992, B.S., 18 maart 1993 - Geconsolideerde versie 07/04/2014 (Privacywet)
- Wet betreffende de elektronische communicatie van 13 juni 2005, B.S. 20 juni 2005.
- Arbeidswet van 16 maart 1971, B.S. 30.03.1971
- Sociaal Strafwetboek van 6 juni 2010, B.S. 1 juli 2010
- Aanbeveling nr. 12/2005 van 7 september 2005 n° 2005 van de Privacycommissie (www.privacycommission.be) (advies Privacycommissie)
- Aanbeveling nr. 18/2007 van 27 april 2007 van de Privacycommissie over de betere bescherming van de persoonlijk levenssfeer in het kader van locatiegegevens verwerkt door gps- en gsm-operatoren
- Aanbeveling nr. 03/2013 van 24 april 2013 van de Privacycommissie over het gebruik van traceertoestellen door de politiediensten t.a.v. hun personeelsleden

10.3. Invoering geomonitoringsysteem in de onderneming

- Aanbeveling R(89)2 van 18 januari 1989
- Arbeidsreglementenwet van 8 april 1965, B.S. 5 mei 1965
- Wet organisatie bedrijfsleven 20 september 1948, B.S. 27 september 1948
- CAO nr. 39 (zie www.nar.be)
- CAO nr. 9 (idem)
- CAO nr. 5 (idem)



Voor meer info:

ABVV

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29
info@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.
Verantwoordelijke uitgever: Rudy De Leeuw © november 2015

Cette brochure est également disponible en français
www.ftfb.be/brochures