



**"Mag mijn baas ons begluren op de werkvloer met een camera ? Met de regelmaat van de klok controleert hij ons e-mailverkeer. Mag dat wel?"**

Het recht op privacy voor de werknemer is niet absoluut. Zo heeft een werkgever het recht om het werk, de productiviteit,... van zijn werknemers te controleren. Voor de camera- en mailcontrole hebben de sociale partners twee collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten:

- CAO nr. 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats

- CAO nr. 81 van 26 april 2002 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische onlinecommunicatiegegevens

### **Wat staat er in die cao's?**

CAO nr. 68 en 81 schrijven zich in in de algemene privacyprincipes die in de wet verwerking persoonsgegevens vervat zitten. Een controle of anders gezegd, een inmenging in de privacy van de werknemer is toegelaten, op voorwaarde dat de finaliteit-, proportionaliteit- en transparantieprincipes gerespecteerd worden.

- **finaliteit** houdt in dat de werkgever een welbepaald, duidelijk omschreven doel voor ogen moet hebben om die controle (inmenging) te rechtvaardigen;
- **proportionaliteit** komt er op neer dat de controle in verhouding moet staan tot het te bereiken doel;
- **transparantie** wil zeggen dat het voor de werknemer duidelijk moet zijn wat de werkgever wil bereiken en hoe hij dit gaat bereiken. De werkgever moet zijn werknemers informeren. Hij zal hiervoor een bepaalde procedure moeten volgen.

Voor het installeren van dergelijke controles moet de werkgever bepaalde procedures volgen en respecteren. Aan de informatieplicht die de werkgever heeft wordt veel belang gehecht.

### **Mag je baas camera's plaatsen?**

Wanneer een werkgever camera's wil plaatsen op de werkvloer moet hij de hierboven beschreven principes van finaliteit, proportionaliteit en transparantie respecteren. Het is heel belangrijk dat hij zijn werknemers hierover goed informeert. Zomaar camera's plaatsen mag dus niet.

### **Mag je baas privémails controleren?**

De werkgever bepaalt of een werknemer al dan niet toegang heeft tot e-mail op het werk. Hij kan bijvoorbeeld bepalen dat het privégebruik **alleen tijdens de middagpauze** mogelijk is.

De werkgever kan het mailverkeer controleren. Hij moet daarvoor de principes van finaliteit, proportionaliteit en transparantie respecteren. Zoals het ook voor cameracontrole geldt, is de informatieplicht zeer belangrijk. De werknemers moeten goed weten wat wel mag en wat ontoelaatbaar is.

Uit de controles krijgt de werkgever **anonieme gegevens** (bijvoorbeeld: statistieken, aantal verzonden mails, grootte van de mails,...). Wanneer uit die anonieme gegevens blijkt dat er iets niet klopt dan kan hij overgaan tot individualisering (direct of indirect afhankelijk van het doel). Dit komt er op neer dat die anonieme gegevens aan een bepaald individu worden gekoppeld.

Voor beroepsmatige mails is er geen probleem (CAO nr. 81 is hier niet van toepassing) wat de individualisering betreft. Wanneer het gaat over mails waarvan het beroepsmatige karakter in twijfel wordt getrokken, wordt het iets moeilijker. Er mag geen kennis genomen worden van de inhoud van privémails. Daarvoor is in principe de toestemming nodig van alle betrokken partijen. De werkgever kan dus niet zomaar de privémails gaan controleren die je tijdens de werkdag stuurt.

### **Tip voor de werkgever**

Moraal van het verhaal: een werkgever heeft er alle belang bij om een goed, duidelijk controlebeleid te voeren. Een IT-policy, of controlepolicy kan daarvoor een nuttig instrument zijn.