

Collectieve arbeidsovereenkomst nr.81 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens

Commentaar

Samenvatting

Op 26 april 2002 werd in de schoot van de Nationale Arbeidsraad de [collectieve arbeidsovereenkomst nr.81](#) tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens, getekend.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wijkt niet af van de internationale, constitutionele en wettelijke beginselen die van toepassing zijn voor de materies m.b.t. de persoonlijke levenssfeer. Ze regelt de verschillende beginselen inzake finaliteit, proportionaliteit en transparantie, die van toepassing zijn vanaf het ogenblik dat een werkgever beslist een controlesysteem in te voeren op de elektronische on-line communicatiegegevens.

Volgens het *finaliteitsbeginsel* kan de controle slechts voor vier op een limitatieve manier bepaalde motieven ingevoerd worden: het voorkomen van ongeoorloofde feiten, de bescherming van de belangen van de onderneming, de bescherming van het informaticanetwerk van de onderneming en het ter goeder trouw naleven van de gebruiksregels en –beginselen van de on-linetechnologieën die door de onderneming zijn vastgelegd.

In toepassing van het *proportionaliteitsbeginsel*, dienen de verzamelde informatie deze te zijn die voor de controle noodzakelijk zijn.

Tot slot, in toepassing van het *transparantiebeginsel*, zijn er een reeks informatie- en consultatieprocedures voorzien zowel voor wat betreft de werknemers als voor wat betreft hun afgevaardigden.

Haar duidelijk objectief is dus transparantie en rechtszekerheid, zowel voor de werknemer als voor de werkgever, aanbieden.

1. Algemene context

Deze collectieve arbeidsovereenkomst dient te worden geplaatst in de algemene context van een reeks internationale en nationale reeds bestaande instrumenten waarvan deze conventie niet afwijkt. De verschillende teksten blijven dus van toepassing.

Hier volgt een beknopt overzicht :

- het artikel 8 van de Europees Verdrag tot Bescherming van de Rechten van de mens (iedereen heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven)
- de Europese richtlijn nr. 95/46 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

- het artikel 22 van de Grondwet « Eenieder heeft recht op eerbiediging van zijn privé-leven en zijn gezinsleven, behoudens in de gevallen en onder de voorwaarden door de wet bepaald»
- de wet van 21 maart 1991, de zogenaamde « Belgacomwet », en meer bepaald het artikel 109 ter D dat de bescherming beoogt van de geheimhouding inzake telecommunicatie.
- Tenslotte, de wet van 8 december 1992, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens¹.

Het duidelijk vooropgestelde objectief van deze conventie is **de naleving van het fundamenteel recht van de werknemers te kunnen waarborgen voor wat betreft het respect van hun privé-leven binnen de arbeidsverhoudingen**. De collectieve arbeidsovereenkomst verduidelijkt de bestaande rechtsnormen terzake en biedt tezelfdertijd de vereiste soepelheid om rekening te kunnen houden met de realiteiten van de werkgevers en werknemers in de schoot van de onderneming.

Opgelet, deze conventie stipuleert ook meteen, in haar artikel 1 dat dit niet tot gevolg heeft dat de werkgever nu verplicht het internet en de e-mailfunctie (elektronisch verkeer) ter beschikking moet stellen van de werknemers ! Zo bijvoorbeeld heeft een werkgever zonder meer het recht om geen specifiek elektronisch adres te creëren voor de werknemers uit zijn onderneming, of nog, om het raadplegen van de internetsites via technische middelen, in te perken.

Zo ook uiteraard voor wat betreft de gebruiksregels inzake internet en e-mail. Dit maakt deel uit van de prerogatieven van de werkgever, zonder dat hierbij geraakt wordt aan de courante praktijken binnen de onderneming voor wat betreft een informatie of consultatie van de werknemers of van hun vertegenwoordigers bij de uitwerking van deze gebruiksregels.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan de bestaande regels en praktijken binnen de onderneming voor wat betreft de beoefening van de verschillende syndicale activiteiten. Maar het gebruik van de nieuwe technologische middelen binnen het kader van de syndicale actie is hier nu niet aan de orde omdat het geen voorwerp uitmaakt van deze CAO.

Tot slot behandelt deze tekst ook nog het evenwicht dat moet bestaan op de arbeidsplaats voor wat betreft de volgende kwesties :

- de werknemers erkennen het recht op een controle door de werkgever van het werkinstrument (in dit geval dus de computer) en het gebruik dat ervan wordt gemaakt
- de werkgevers erkennen het recht van de werknemers tot bescherming van hun persoonlijke levenssfeer in het kader van de arbeidsverhoudingen.

¹ Tekst en commentaar beschikbaar op de site van de Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer www.privacy.fgov.be

2. Toepassingsgebied

Deze in de schoot van de Arbeidsraad gesloten collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en werkgevers die tot het toepassingsgebied behoren van de wet van 5 december 1968, met name de privé-sector.

3. Definitie

De collectieve arbeidsovereenkomst nr. 81 is van toepassing m.b.t. *de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens*. Daaronder wordt verstaan, volgens de zin van het artikel 2 van de tekst : «de elektronische on-linecommunicatiegegevens ongeacht de drager via welke een en ander door een werknemer wordt overgebracht of ontvangen in het kader van de dienstbetrekking.».

Hierbij wordt in de eerste plaats het elektronisch verkeer (of e-mail) en het internet (raadplegen van sites, forums) beoogd. Anderzijds gaat het hier ook over zowel de externe als de interne (bvb. intranet) on-linecommunicatiegegevens.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst houdt rekening met de toekomstige evolutie van de technologieën. De hoger vermelde definitie zal dus tegemoet kunnen komen aan de nog ongekende toekomstige technologische middelen, maar voor dewelke de problematiek van de controle op de gegevens dezelfde zal blijven.

4. Modaliteiten m.b.t. de controle op de elektronische on-line-communicatiegegevens

De collectieve arbeidsovereenkomst nr.81 regelt op een bijzondere manier de beginselen die vervat staan in de wet van 8 december 1992 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer, en die van toepassing zijn inzake de verwerking van de persoonsgegevens :

- het finaliteitsbeginsel
- het proportionaliteitsbeginsel
- het transparantiebeginsel

4.1 Het finaliteitsbeginsel

In toepassing van dit beginsel kan de werkgever, wanneer deze een controlesysteem op de elektronische on-linecommunicatiegegevens wenst in te voeren, dit slechts voor één (of meerdere) van de in de collectieve arbeidsovereenkomst limitatief opgesomde doelstellingen doen. Later zullen we zien dat hij de werknemers ook zal moeten informeren m.b.t. de keuze van deze doelstelling(en)

Welk zijn de doelstellingen die deze controle toestaan ?

1° Het voorkomen van ongeoorloofde of lasterlijke feiten, feiten die strijdig zijn met de goede zeden of de waardigheid van een andere persoon kunnen schaden.

Het commentaar van de CAO geeft enkele voorbeelden : het kraken van computers (ongoorloofde kennisname van de elektronische on-linecommunicatiegegevens betreffende het personeelsbeheer of vertrouwelijke medische fiches...), het raadplegen van pornografische of pedofiele sites die aanzetten tot discriminatie, rassenscheiding, haat, enz.

2° De bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming die vertrouwelijk zijn alsook het tegengaan van ermee in strijd zijnde praktijken.

Dergelijke feiten kunnen onder meer afbrekende reclame zijn (volgens de zin van de wet over de handelspraktijken), de verspreiding van bestanden, schending van zakengeheimen, met inbegrip van onderzoek en ontwikkeling...

3° De veiligheid en/of de goede technische werking van de IT-netwerk-systemen 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.

4° Het ter goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-linetechnologieën.

Het betreft hier de toepassing van de regels die voornamelijk werden bepaald voor het gebruik van het internet en de elektronische post. Deze laatste zal waarschijnlijk het gevoeligste liggen. Onder punt 5 vinden we trouwens een specifieke verwerking voor wat de gegevenscontrole van deze vierde doelstelling betreft.

We herinneren ons ook nog dat deze conventie niet de manier regelt waarop deze gebruiksregels en –beginselen worden uitgewerkt. Er moet op worden toegezien dat dit gebeurt in overleg met de werknemersvertegenwoordigers van de onderneming. Dit overleg zal trouwens noodzakelijk zijn op het ogenblik dat deze regels in het arbeidsreglement worden ingeschreven !

4.2 Het proportionaliteitsbeginsel

Dit beginsel houdt in dat de controle op de elektronische on-linecommunicatiegegevens niet overdreven mag worden en betrekking dient te hebben op de gekozen doelstelling(en). Zo kan de controle in principe niet leiden tot een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer. Indien dit laatste toch het geval is, moet dit tot een minimum worden beperkt.

Dit betekent concreet dat :

- voor wat de controle op internetsites betreft, het verzamelen van de gegevens betrekking heeft op de duur van de aansluiting per werkpost ; de individualisering van de gegevens is onderworpen aan de onder punt 5 vermelde procedure ;
- voor wat de controle op het gebruik van de elektronische post betreft, de verzameling van gegevens betrekking heeft op het aantal per werkpost

uitgaande berichten en het volume ervan ; de individualisering van de gegevens is onderworpen aan de onder punt 5 vermelde procedure.

4.3 *De procedurevoorwaarden (concretisering van het transparantiebeginsel)*

Teneinde het transparantiebeginsel te kunnen concretiseren voert de collectieve arbeidsovereenkomst verschillende procedures in voor wat betreft de informatie en consultatie van de werknemers en hun vertegenwoordigers.

4.3.1 *Collectieve informatie*

Wanneer ?

De collectieve informatie moet plaatsvinden op het ogenblik dat de werkgever de intentie heeft een controlesysteem op de elektronische on-linecommunicatiegegevens in te voeren. Dit is dus aan de orde nog voor welke gegevenscontrole ook.

Aan wie ?

De informatie is gericht aan de ondernemingsraad. Bij ontstentenis wordt het comité voor preventie en bescherming op het werk ingelicht. Als zulk comité in de onderneming ontbreekt, zal de informatie aan de syndicale afvaardiging worden gericht. Mocht deze laatste ook ontbreken, dan worden de werknemers rechtstreeks op de hoogte gebracht.

Welke inhoud ?

Deze informatie bevat de verschillende aspecten van controle die de werkgever overweegt in te voeren :

- het controlebeleid
- de prerogatieven van de werkgever
- de prerogatieven van het toezichthoudend personeel
- de nagestreefde doelstellingen (die op de onder punt 4.1. limitatieve lijst vermeld staan)
- het feit of de persoonsgegevens als dan niet worden bewaard ; desgevallend, de plaats en duur van de bewaring
- het al dan niet permanente karakter van de controle.

4.3.2 *Individuele informatie*

Waar ?

De individuele informatie moet plaatsvinden op het ogenblik dat een controlesysteem op de elektronische on-linecommunicatiegegevens wordt geïnstalleerd.

Aan wie ?

Het individueel karakter van deze informatie impliceert dus dat de informatie aan iedere werknemer moet worden doorgegeven.

Hoe ?

De keuze van de manier waarop deze informatie moet worden gegeven wordt overgelaten aan de werkgever. Het commentaar van de collectieve arbeidsovereenkomst vermeldt enkele mogelijkheden bij wijze van voorbeeld :

- binnen het kader van algemene instructies, zoals omzendbrieven, affichering in de onderneming...
- via een vermelding in het arbeidsreglement
- via een vermelding in de arbeidsovereenkomst (dit zal vooral bij nieuw aangeworven personeelsleden het geval zijn, nadat er een dergelijk controlesysteem werd ingevoerd)
- via gebruiksaanwijzingen die bij het gebruik van het instrument worden gegeven, bijvoorbeeld een boodschap die bij het opstarten van de computer verschijnt of bepaalde programma's zoals de elektronische boodschapper.

Hetgeen hierbij belangrijk is, is dat de informatie **effectief** (dat wil zeggen daadwerkelijk aan de werknemer wordt gegeven), **verstaanbaar** en **geüpdatet** is.

Welke inhoud ?

Deze individuele informatie heeft in de eerste plaats dezelfde inhoud als deze inzake collectieve informatie, met name dus de verschillende aspecten van controle die de werkgever overweegt in te voeren :

- het controlebeleid
- de prerogatieven van de werkgever
- de prerogatieven van het toezichthoudend personeel
- de nagestreefde doelstellingen (die op de onder punt 4.1. limitatieve lijst vermeld staan)
- het feit of de persoonsgegevens als dan niet worden bewaard ; desgevallend, de plaats en duur van de bewaring
- het al dan niet permanente karakter van de controle.

Bovendien heeft deze individuele informatie betrekking op :

- het gebruik van het instrument (in de meeste gevallen, de computer), met de beperkingen van het gebruik in het kader van de functie
- de rechten, taken en plichten van de werknemers
- hetgeen niet is toegelaten
- de sancties in geval van niet-naleving (om deze sancties te kunnen toepassen is het noodzakelijk dat ze in het arbeidsreglement zijn voorzien).

Deze informatie heeft tot doel de situatie tussen werknemers en werkgevers te verduidelijken teneinde te weten wat voor beiden nu wel en niet mag.

4.3.3 Consultatie

De controlesystemen worden regelmatig geëvalueerd. In de collectieve arbeidsovereenkomst wordt geen gewag gemaakt van de frequentie waarop deze evaluatie dient te gebeuren. De beoordeling van de notie « regelmatig » zal dus afhangen van de in de onderneming toegepaste situatie. Redelijkerwijs kan worden aangenomen dat dit minstens eenmaal per jaar gebeurt. Deze evaluatie zal naar gelang het geval in de ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk of met de syndicale afvaardiging gebeuren.

5. Procedure voor de individualisering van de gegevens

5.1. Principe

Zoals hoger onderzocht verloopt de gegevenscontrole eerst op een algemene manier. De gegevens worden niet geïndividualiseerd, dat wil zeggen dat er nog geen rechtstreeks verband wordt gelegd tussen het gegeven en zijn «vermoedelijke auteur».

De hierna weergegeven procedure heeft dus tot doel de gegevens te verwerken om ze aan een geïdentificeerde of identificeerbare werknemer toe te schrijven, en ze dan te individualiseren.

Eerst en vooral wensen we te benadrukken dat deze procedure niet van toepassing is wanneer het beroepsmatige karakter van de elektronische on-linecommunicatiegegevens door de werknemer niet in twijfel worden getrokken.

Tijdens deze fase van individualisering zijn volgende principes van toepassing :

- de werkgever individualiseert de gegevens te goeder trouw
- de werkgever doet dit conform de door deze controle nagestreefde doelstelling(en)²
- enkel die gegevens die nodig zijn bij de door deze controle nagestreefde doelstelling(en) mogen geïndividualiseerd worden.
- zoals voorzien door de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer, dienen deze gegevens, uitgaande van deze doelstelling(en) toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

In functie van het doel van de door de werkgever ingevoerde controle, zal de individualisering van de gegevens volgens een directe procedure of volgens een indirecte procedure, de zogenaamde « alarmbel », met voorafgaande voorlichtingsfase, gebeuren.

² Indien de gegevens worden verwerkt met een andere bedoeling dan deze waarvoor de controle werd ingevoerd, moet de werkgever er op toezien dat de verwerking verenigbaar is met het oorspronkelijk doel; hij moet ook alle maatregelen nemen die nodig zijn om interpretatiefouten te vermijden.

5.2. Directe individualiseringsprocedure

Wanneer de controle de doelstellingen 1° (voorkomen van ongeoorloofde feiten of feiten strijdig met de goede zeden), 2° (bescherming van de economische, handels- en financiële belangen van de onderneming), en 3° (veiligheid en goede technische werking van de IT-netwerksystemen), zoals beoogd onder punt 4.1., nastreeft, mag de individualisering van de gegevens op een directe manier gebeuren. Concreet betekent dit dat wanneer de werkgever, tijdens de algemene controle een onregelmatigheid vaststelt, hij onmiddellijk mag overgaan tot de individualisering teneinde de (vermoedelijke) auteur(s) van deze onregelmatigheid op te sporen.

De collectieve arbeidsovereenkomst herinnert eraan dat de betrokken werknemer, wanneer hij voor deze onregelmatigheid op het matje wordt geroepen, zich kan laten bijstaan door zijn syndicaal afgevaardigde.

5.3. Indirecte individualiseringsprocedure

Wanneer de controle de 4° doelstelling (het ter goeder trouw naleven van de in de onderneming geldende beginselen en regels voor het gebruik van on-line-technologieën), geïmplementeerd onder punt 4.1., nastreeft, zal de individualisering van de gegevens slechts kunnen plaatsvinden mits de inachtneming van een voorafgaande voorlichtingsfase.

Zodoende zal de werkgever, wanneer hij tijdens de algemene controle een onregelmatigheid vaststelt, de werknemers hiervan collectief op de hoogte brengen. Deze informatie bestaat uit een herhaling van de door de onderneming vastgelegde regels inzake gebruik. Op dat ogenblik kan de werkgever nog niet overgaan tot de individualisering van de gegevens. Indien echter nadien eenzelfde onregelmatigheid plaatsvindt zal de werkgever deze kunnen individualiseren, dat wil zeggen ze aan een welbepaalde werknemer toeschrijven.

Binnen dit bijzonder kader, wanneer de individualisering is gebeurd en een werknemer verantwoordelijk is gesteld voor deze onregelmatigheid, zal deze door de werkgever worden uitgenodigd voor een persoonlijk onderhoud. Dit onderhoud is voorafgaand aan iedere beslissing of evaluatie vanwege de werkgever. Het is bestemd om elk misverstand uit de weg te ruimen en biedt de werknemer de kans om zich te rechtvaardigen. Ook hier, in toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 betreffende de syndicale afvaardiging, zal de betrokken werknemer, zich kunnen laten bijstaan door zijn syndicaal afgevaardigde.

5.4. Opmerking betreffende de inhoud van de elektronische post

Zoals gestipuleerd in de inleiding van deze commentaar, wijkt deze collectieve arbeidsovereenkomst niet af van bepaalde fundamentele beginselen toepasbaar inzake de bescherming van het privé-leven. Zoals dit bijvoorbeeld het geval is voor de inhoud van de e-mails. Inderdaad, in toepassing van het artikel 109 ter D van de wet van 21 maart 1991 (de zogenaamde Belgacomwet), mag de inhoud van de

e-mails slechts geraadpleegd worden door derden (behoudens uitzonderingen), mits het akkoord van de twee betrokken partijen, zijnde de verzender en de ontvanger van de e-mail. De werkgever mag dus tijdens zijn controle wel de naam kennen van de persoon voor wie de e-mail is bestemd, maar niet de inhoud van deze e-mail die van persoonlijke aard is.

Maar laat ons niet naïef zijn. De actuele technologieën maken het mogelijk toegang te krijgen – uiteraard op een onwettelijke manier - tot de inhoud van de elektronische post. De grootste voorzichtigheid dient hier dus te worden geboden, ook al mogen we niet uit het oog verliezen dat de inhoud van de boodschappen op deze manier wel beschermd blijft.

6. Invoegetreding

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is sinds haar sluiting van kracht. Ze werd gesloten voor een onbepaalde duur. Ze is van toepassing op alle controlesystemen, met inbegrip van de reeds bestaande controlesystemen.

Overzichtstabel van de procedures

