

# Dansen op een slappe privacy-koord

De mening van: **STEFAN NERINCKX**



De ruimte voor een beperking van het recht op privacy is wellicht groter in de context van arbeidsverhoudingen dan in de context van de besloten huis- of familiekring.

**H**et recht op bescherming van het privéleven op de werkplaats lijkt een ingewikkelde materie. In de praktijk is het moeilijk en delicaat om het belang van de privacy van de werknemer af te wegen tegen het belang van de werkgever. De basisbeginselen zijn nochtans vrij eenduidig. Wanneer men echter de wet leest, raakt men al gauw van de wijs: de artikelen zijn lang, staan vol met speciale begrippen en het is niet steeds meteen duidelijk wat de wetgever eigenlijk bedoelt.

Toch zijn het toepassingsgebied en de basisbeginselen van deze wet tamelijk eenvoudig. De Privacywet is van toepassing als persoonsgegevens worden verwerkt. Persoonsgegevens zijn alle gegevens waarmee men de identiteit van een individueel persoon kan achterhalen. De verwerking van persoonsgegevens omvat alle (geautomatiseerde) bewerkingen om deze gegevens eventueel later opnieuw te kunnen gebruiken. De basisprincipes die een werkgever op het gebied van privacy moet naleven wanneer hij bijvoorbeeld zijn werknemers door camera's wil laten bewaken of hun internet- of e-mailgebruik, zijn de legaliteit (de beperking van het recht op privacy van de werknemers moet bij "wet" voorzien zijn zoals bijvoorbeeld een bepaling in het arbeidsreglement), het aangeven van het gebruiksdoel (doelgericht), de proportionaliteit (elke maatregel die de privacy beperkt moet geschikt zijn om het beoogde doel te bereiken en de privacy het minst beperken) en de transparantie (communicatie omtrent de beperking van de privacy). De werknemers hebben het recht om te weten welke gegevens over hen worden verwerkt en in de meeste gevallen zullen ze hun toestemming dienen te geven met de controle en met een eventuele gegevensuitwisseling door de werkgever.

Het is dus absoluut aangewezen om een reglement op te stellen dat al deze principes opneemt en bekend maakt aan de werknemers. Temeer daar CAO 81 ook een strikte procedure oplegt voor de werkgever die de privacy op de werkvloer wenst te doorbreken. De toestemming van de werknemer is hier van cruciaal belang.

Nog andere teksten dan de wet regelen de bescherming van de privacy, al dan niet op de werkvloer. Hier wringt het schoentje. Deze teksten zijn zo verspreid, algemeen en soms zelfs tegenstrijdig dat een werkgever dikwijls dient te improviseren. Zo blijkt CAO 81 op diverse punten strijdig te zijn met de Privacywet en met artikel 8 van het Europees Verdrag van de Rechten van de Mens (EVRM). Dit maakt de toepassing in de praktijk er zeker niet eenvoudiger op.

Improviseren schept grote risico's want de te betalen prijs voor een vergissing kan zeer hoog zijn. Naast de gebruikelijke (eventueel correctionele) straffen voor het overtreden van bijvoorbeeld een algemeen verbindende CAO stelt zich de vraag wat een rechter mag doen met bewijsmateriaal dat verkregen is door een inbreuk op het recht op privacy. Is dat dan onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal waarmee men geen rekening mag houden of zijn er toch mogelijkheden om een vonnis of een arrest op dat bewijsmateriaal te gronden? In veel rechtspraak werd het onrechtmatig bewijs uit de debatten geweerd. Een dringende reden tot ontslag kon bijgevolg niet meer bewezen worden met alle gevolgen vandienvoor de uitbetaling van een ontslagvergoeding. Onlangs werden in de rechtspraak enkele nieuwe principes gehanteerd zoals het concept van "redelijke privacyverwachting". Welke mate van inmenging in zijn privé-leven verwacht iemand. De ruimte voor een beperking van het recht op privacy zal wellicht groter zijn in de context van arbeidsverhoudingen dan in de context van de besloten huis- of familiekring. Spring hier voorzichtig mee om. Een werkgever mag de bescherming van het privéleven van de werknemer niet uithollen. Een juist evenwicht vinden is moeilijk. Wat het strafrecht betreft, is al enige tijd een tendens merkbaar om onrechtmatig verkregen bewijsmateriaal toch te aanvaarden. Sommigen breiden dit principe op basis van recente rechtspraak zelf uit tot burgerrechtelijke procedures. Deze interpretatie is mijns inziens betwistbaar. Nochtans moet ook hier aan bepaalde voorwaarden voldaan worden en dient het nagestreefde belang hoger te zijn dan de bescherming van de privacy van de werknemer. ■

*De auteur is Docent arbeidsrecht Hogeschool Universteit Brussel en advocaat-vennoot van het advocatenkantoor Laga*