

CAMERABEWAKING OP DE ARBEIDSPLAATS

In uitvoering van CAO nr. 68 van de Nationale Arbeidsraad, gesloten op 16 juni 1998, betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers t.o.v. de camerabewaking op de werkplaats.

1. DEFINITIE

Camerabewaking is elk bewakingssysteem met 1 of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de werkplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die plaatsen of activiteiten bevindt met of zonder het oog op bewaking van de beeldgegevens die het verzamelt en overbrengt.

2. INFORMATIEPROCEDURE

De werkgever verbindt er zich toe om de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis daarvan, de vakbondsafvaardiging van de onderneming of, bij ontstentenis daarvan, de werknemers te informeren omtrent de camerabewaking.

De informatie die wordt verschaft heeft betrekking op alle aspecten van de camerabewaking en minstens op de volgende:

- Het nagestreefde doel;
- Het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- Het aantal en de plaatsing van de camera's;
- De betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera's functioneren.

3. DOEL VAN DE CAMERABEWAKING

De camerabewaking op de werkplaats wordt ingericht met het oog op:

- de veiligheid en de gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderneming;
- de controle van het productieproces;
- de controle van de arbeid van de werknemers conform art.9§2 van de CAO nr. 68. Het nastreven van dit doel heeft niet tot gevolg dat beslissingen en beoordelingen door de werkgever enkel gebaseerd worden op gegevens die via camerabewaking verkregen werden.

(SCHRAPPEN WAT NIET PAST – ZOALS OOK OPGENOMEN IN AANGIFTE NAAR PRIVACY COMMISSIE)

De werkgever wendt de camerabewaking niet aan op een wijze die onverenigbaar is met het uitdrukkelijk omschreven doeleinde. Deze bewaking is uitgaande van deze doeleinden, toereikend, terzake dienend en niet overmatig.

4. BEWARING VAN DE BEELDGEGEVENS

De werkgever verbindt er zich toe in geval van camerabewaking met bewaking van beeldgegevens de verkregen beelden ter goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde te verwerken.

Indien de werkgever de beelden toch voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking ingevoerd werd, gebruikt, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met de oorspronkelijke doeleinden. Bovendien neemt hij alle maatregelen om interpretatiefouten te vermijden.

5. AANTAL EN PLAATSING VAN DE CAMERA'S

Het aantal camera's dat in de onderneming aanwezig is, is beperkt tot ... camera's en deze bevinden zich

6. PERIODES GEDURENDE DEWELKE DE CAMERA'S FUNCTIONEREN

De camerabewaking is :

- tijdelijk
- voortdurend (de camera's functioneren op permanente wijze)

(SCHRAPPEN WAT NIET PAST – ZOALS OOK OPGENOMEN IN AANGIFTE NAAR PRIVACY COMMISSIE)

7. KENNISNAME EN VERBETERING VAN DE GEGEVENS

Indien naar aanleiding van de informatieprocedure blijkt dat de camerabewaking implicaties kan hebben voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers, dan wijdt de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk een onderzoek aan de maatregelen die dienen genomen te worden om de inmenging in de persoonlijke levenssfeer tot een minimum te beperken.

Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op de controle van het productieproces waarbij de werknemers betrokken zijn of met het oog op de controle van de arbeid van de werknemer dat wordt dit onderzoek uitgevoerd door de ondernemingsraad of, bij ontstentenis daarvan, door het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis daarvan, in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging.

De ondernemingsraad, bij ontstentenis daarvan, het comité voor preventie en bescherming op het werk, moet regelmatig de gehanteerde bewakingssystemen evalueren en voorstellen doen met het oog op herziening in functie van de technologische ontwikkelingen.

De werknemers kunnen op elk moment beroep doen op het recht op kennisgeving, inzage en verbetering zoals dit vervat ligt in de Wet Verwerking Persoonsgegevens van 8 december 1992. Elke werknemer heeft het recht de mededeling van de over hem geregistreerde gegevens te vragen. Wenst hij van dit recht gebruik te maken, dan kan hij dit schriftelijk aanvragen bij de verantwoordelijke voor de verwerking, namelijk de heer/mevrouw Deze aanvraag is gratis.

Mocht blijken dat bepaalde persoonsgegevens onjuist, onvolledig of niet (meer) relevant zijn, dan kan de werknemer de correctie of de verwijdering ervan vragen via een schriftelijk verzoek gericht aan bovenvermelde persoon.