



Geschillenkamer

Beslissing 10/2024 van 18 januari 2024

Dossiernummer : DOS-2023-04359

Betreft : Klacht met betrekking tot de vermeende onrechtmatige verwerking van vertrouwelijke documenten aangaande een werknemer

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, samengesteld uit de heer Hielke HJUMANS, alleenzetelend voorzitter;

Gelet op Verordening (EU) 2016/679 van het Europees Parlement en de Raad van 27 april 2016 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrije verkeer van die gegevens en tot intrekking van Richtlijn 95/46/EG* (algemene verordening gegevensbescherming), hierna “AVG”;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, hierna “WOG”;

Gelet op het reglement van interne orde, zoals goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 december 2018 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 15 januari 2019;

Gelet op de stukken van het dossier;

Heeft de volgende beslissing genomen inzake:

De klager: X, hierna “de klager”;

De verweerder: Y, hierna “de verweerder”.

I. Feiten en procedure

1. Het voorwerp van de klacht betreft de vermeende onrechtmatige verwerking van twee vertrouwelijke documenten uit het personeelsdossier van de klager.
2. Op 15 mei 2023 zou een direct hiërarchisch medewerker van de klager (hierna: bewuste medewerker) twee vertrouwelijke documenten uit het personeelsdossier van de klager hebben opgezocht, afgeprint en doorgegeven aan een vakbond binnen de organisatie van de verweerder. De bewuste medewerker zou geen positie bekleden die de toegang tot het personeelsdossier of deze documenten van de klager zou verantwoorden. De twee vertrouwelijke documenten zouden gespreksverslagen tussen de klager en zijn supervisor zijn die dateren van 2019 en 2020.
3. Op 9 juni 2023 zou er een gesprek geweest zijn tussen de klager en de human resources afdeling van de verweerder (hierna HR), waarin de klager naar eigen zeggen werd terechtgewezen. Bij dit gesprek zou de supervisor van de klager aanwezig geweest zijn.
4. Op 12 juni 2023 contacteerde de klager HR met de vraag of deze al tot een besluit was gekomen aangaande zijn klacht over het *“zoeken, kopiëren, printen ... van persoonsgegevens, persoonlijk dossier van andere mensen dat [de bewuste medewerker] heeft gepleegd [...]”* en *“Bijkomend verzwarend is dat ze deze gegevens door heeft gespeeld aan derden nl. [...] vakbond.”* De titel van het bericht was: *“Misbruik van vertrouwen door [de bewuste medewerker].”*
5. Op 21 augustus 2023 contacteerde de klager HR opnieuw met een gelijkaardige vraag als deze van 12 juni: *“Gezien we al een paar maanden verder zijn, wou ik even horen of er al sancties zijn genomen voor de onaanvaardbaar misdrijf dat [de bewuste medewerker] heeft gepleegd.”*
6. Op 29 september 2023 diende de klager een verzoek tot informele interventie psychosociale aspecten in bij een externe preventiedienst. In dit gesprek werd afgesproken dat de externe preventiedienst HR zou contacteren om de grieven van de klager met HR te bespreken, aangezien HR niet zou geantwoord hebben op de eerdere berichten van de klager.
7. Op 5 oktober 2023 ontving de klager van de externe preventiedienst een beknopt verslag van hun gesprek en zijn informeel verzoek. In dat verslag staat, naast het incident met de bewuste medewerker, ook te lezen dat er een groter probleem zou zijn met deze bewuste medewerker: *“Er zouden nog medewerkers problemen ervaren in de samenwerking met [de bewuste medewerker]. Naar jouw aanvoelen wordt hier weinig mee gedaan.”*
8. Op 22 oktober 2023 diende de klager een (onontvankelijke) klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit tegen HR. Deze klacht was echter niet ondertekend en

bevatte geen adresgegevens van de verwerkingsverantwoordelijke. In de beschrijving van de verwerking van persoonsgegevens maakte de klager melding van de vermeende inbreuk tegen de AVG, maar ook van een ruimer conflict tussen de klager en de bewuste medewerker. De bewuste medewerker zou de gegevens hebben opgezocht en doorgegeven *“om mij in slechte daglicht te plaatsen bij HR.”* Daarop vroeg de klager aan HR: *“Ik vroeg aan [...] HR dat ze een sanctie op zijn minst moet krijgen [...]”*.

9. Op 26 oktober 2023 contacteerde de Eerstelijnsdienst de klager met de vraag de klacht te vervolledigen. De klacht miste een handtekening en een bewijs dat de klager zijn grieven eerst aan de verwerkingsverantwoordelijke had voorgelegd.
10. Op 30 oktober 2023 stuurde de klager de screenshots van de communicatie tussen hem en HR van 12 juni 2023 en 21 augustus 2023.
11. Op 31 oktober 2023 contacteerde de Eerstelijnsdienst de klager opnieuw met de vraag de klacht te vervolledigen, zoals gevraagd op 26 oktober 2023.
12. Op 13 november 2023 diende de klager een (ontvankelijke) klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit tegen de verweerder. In deze klacht stond een gelijkaardige beschrijving van de verwerking met opnieuw de focus op gevolgen/sancties voor de bewuste medewerker: *“[...] Ben op het matje moeten komen. En zij is niet 1 keer voor aangesproken geweest (vriendjespolitiek).”*
13. Op 17 november 2023 contacteerde de Eerstelijnsdienst de klager voor verduidelijking aangaande het afschermen van de identiteit van de klager. In zijn eerste, onontvankelijke klacht had de klager deze afscherming niet gevraagd, maar in zijn ontvankelijke klacht vroeg de klager de afscherming van zijn identiteit wel. Daarenboven vroeg de Eerstelijnsdienst een begin van bewijs van het onrechtmatig verwerken van de twee documenten door de bewuste medewerker, aangezien de doorgezonden screenshots niet voldoende waren om dit vast te stellen.
14. Op 3 december 2023 bevestigde de klager dat hij zijn identiteit niet wilde afschermen. In deze communicatie stuurde de klager een mail mee van de assistent van de bewuste medewerker (hierna: assistent). Deze mail is een getuigenverklaring van de assistent die deze op 3 december 2023 had doorgestuurd naar de klager. In deze getuigenverklaring beschrijft de assistent in detail de handelingen van de bewuste medewerker: *“Tijdens het werk merkte ik op dat [de bewuste medewerker] persoonlijke documenten van onze medewerker ([de klager] heeft afgeprint. [...] Deze documenten werden door haar afgeprint op 15/05/2023 om 23:55. [...] Beide documenten stonden te vinden in het systeem + de persoonlijke mappen binnen onze hal [...] Het ging over 2 vertrouwelijke gesprekken in het verleden tussen [de klager] en de supervisor van onze hal. Vertrouwelijke gesprekken waar een ploegbaas of anderen geen zaken mee hebben.”* De assistent verklaarde eveneens dat

er een ruimer conflict was tussen de klager en de bewuste medewerker: *“Deze documenten dienden enkel om [de klager] verder in een zwart daglicht te zetten. In het verleden waren er af en toe akkefietjes tussen beiden [...]. Zo ook enkele dagen voordat de documenten afgeprint werden. [de klager] had bepaalde opmerkingen gemaakt tegen een operator van de nacht. Deze operator werd aangespoord door [de bewuste medewerker] om naar de vakbond te stappen en om ook de supervisor te bellen. [...].”*

15. Op 12 december 2023 vroeg de Eerstelijnsdienst aan de klager om een toereikend bewijs dat de verwerkingsverantwoordelijke of diens functionaris voor gegevensbescherming was gecontacteerd alvorens een klacht in te dienen bij de GBA. De Eerstelijnsdienst gaf de klager een termijn van 2 maanden om de verwerkingsverantwoordelijke of diens functionaris voor gegevensbescherming te contacteren en dit aan te tonen, indien dat nog niet was gebeurd.
16. Op 13 december 2023 contacteerde de klager de Eerstelijnsdienst met de verklaring dat hij HR en de externe preventiedienst had gecontacteerd, wat hij opnieuw aantoonde met de screenshots van zijn communicatie van 12 juni en 21 augustus in bijlage en met de korte verslagen van de interventie van de externe preventiedienst in bijlage. In de ontvankelijke klacht duidde hij immers HR en de externe preventiedienst aan als verwerkingsverantwoordelijken. Opnieuw verklaarde de klager in zijn email dat hij uit was op gevolgen/een sanctie tegen de bewuste medewerker van de verweerder: *“Had toen nog tegen [HR] gezegd als er geen sancties komen tegen haar ga ik ermee verder tot GBA, [...].”*
17. Op 5 januari 2024 wordt de klacht door de Eerstelijnsdienst ontvankelijk verklaard op grond van de artikelen 58 en 60 WOG en wordt de klacht op grond van artikel 62, §1 WOG overgemaakt aan de Geschillenkamer.

II. Motivering

18. Op basis van de elementen in het dossier die de Geschillenkamer bekend zijn, en op basis van de bevoegdheden die haar door de wetgever op grond van artikel 95, §1 WOG zijn toebedeeld, beslist de Geschillenkamer over de verdere opvolging van het dossier; *in casu* gaat de Geschillenkamer over tot het seponeren van de klacht overeenkomstig artikel 95, §1, 3° WOG, op basis van de hiernavolgende motivering.
19. Wanneer een klacht geseponeerd wordt, dient de Geschillenkamer haar beslissing trapsgewijs te motiveren¹ en:
 - een technische seponering uit te spreken indien het dossier geen of niet voldoende elementen bevat die tot een veroordeling kunnen leiden, of indien er onvoldoende

¹ Hof van Beroep Brussel, Sectie Marktenhof, 19^{de} kamer A, Kamer voor marktzaken, arrest 2020/AR/329, 2 september 2020, p. 18.

uitzicht bestaat op een veroordeling wegens een technische belemmering, waardoor zij niet tot een beslissing kan komen;

- of een beleidssepot uit te spreken, indien ondanks de aanwezigheid van elementen die tot een sanctie kunnen leiden, de voortzetting van het onderzoek van het dossier niet opportuun lijkt in het licht van de prioriteiten van de Gegevensbeschermingsautoriteit, zoals gespecificeerd en toegelicht in het sepotbeleid van de Geschillenkamer².

20. In het geval op meer dan één grond wordt geseponneerd, dienen de sepotgronden (resp. technisch sepot en beleidssepot) in volgorde van belangrijkheid te worden behandeld³.

21. In het voorliggend dossier gaat de Geschillenkamer over tot een seponering van de klacht, op grond van een beleidssepot. Er liggen namelijk twee motieven aan de basis van de beslissing van de Geschillenkamer waarom zij het onwenselijk acht verder gevolg te geven aan het dossier en derhalve beslist niet over te gaan tot, *inter alia*, een behandeling ten gronde

22. Ten eerste wordt de klacht niet ondersteund door bewijs dat de Geschillenkamer in staat zou kunnen stellen te beslissen of er al dan niet sprake is van een inbreuk op de AVG en heeft de klacht geen grote maatschappelijke of persoonlijke impact.⁴ De klager toont niet op overtuigende manier aan dat de bewuste medewerker onrechtmatig toegang heeft gehad tot zijn personeelsdossier en de vermeende gespreksverslagen heeft afgedrukt en doorgegeven. Het enige middel dat de klager hiervoor aanbrengt, is het getuigenverslag van 3 december 2023. Dit middel zou een onderzoek door de Inspectiedienst kunnen rechtvaardigen om bewijzen van de vermeende inbreuk te verzamelen.

23. De Geschillenkamer oordeelt echter dat het niet opportuun is om een beroep te doen op de Inspectiedienst aangezien de persoonlijke impact op de klager beperkt wordt geacht. De klager maakt het niet aannemelijk dat het vermeende opzoeken, afdrukken en doorgeven van de gespreksverslagen van de supervisor van de klager een beslissende impact hadden op zijn, naar eigen zeggen, negatief gesprek bij HR van 9 juni 2023, mede omdat de supervisor aanwezig was bij het gesprek en omdat ervan uit kan gegaan worden dat zowel de supervisor als HR gerechtvaardigde toegang zouden hebben tot de twee gespreksverslagen in kwestie.

² In dit verband verwijst de Geschillenkamer naar haar sepotbeleid zoals uitvoerig uiteengezet op de website van de GBA: <https://www.gegevensbeschermingsautoriteit.be/publications/sepotbeleid-van-de-geschillenkamer.pdf>

³ Cf. Titel 3 – *In welke gevallen zal mijn klacht waarschijnlijk worden geseponneerd door de Geschillenkamer?* van het sepotbeleid van de Geschillenkamer.

⁴ Cf. criterium B.5 in het sepotbeleid van de Geschillenkamer.

24. Ten tweede is de klacht een nevengeschil bij een ruimer geschil dat moet worden beslecht voor een andere bevoegde autoriteit.⁵ Uit de verklaringen waarover de Geschillenkamer beschikt, blijkt duidelijk dat er reeds een eerder conflict bestond tussen de klager en de betrokken medewerker die zich onrechtmatig toegang zou hebben verschaft tot de persoonsgegevens van de klager. Dit blijkt uit de volgende elementen:

- De klager stuurde zelf meerdere malen aan op gevolgen/sancties voor de betrokken medewerker en gebruikte de procedure voor de GBA daarbij als drukingsmiddel wanneer hij stelde: *“Had toen nog tegen [HR] gezegd als er geen sancties komen tegen haar ga ik ermee verder tot GBA, [...]”*
- Ook in het ‘verslag van persoonlijk onderhoud voorafgaand aan een interventie’ van de externe preventiedienst staat in de beknopte omschrijving: *“Er zouden nog medewerkers problemen ervaren in de samenwerking met [de betrokken medewerker]. Naar jouw aanvoelen wordt hier weinig mee gedaan.”*
- In de getuigenverklaring van 3 december 2023 staat een relaas van eerdere en voortdurende conflicten tussen de klager en de betrokken werknemer, waarbij, volgens de getuige, de bewuste documenten gebruikt zouden zijn geweest in een interactie met de vakbond tijdens een controle op de werkvloer.

25. Een beslissing van de Geschillenkamer op basis van de vermeende onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens van de klager zal geen soelaas brengen in dit ruimere interpersoonlijke conflict. Een eventuele beslissing voorafgaande aan een beslissing ten gronde of een beslissing ten gronde van de Geschillenkamer zal gericht zijn aan de verwerkingsverantwoordelijke, die op basis van deze beslissing de gepaste acties zal moeten ondernemen om de verwerking van de personeelsdossiers in regel te brengen met de AVG. Indien er al sprake zou zijn van enige sanctie, zal die sanctie worden opgelegd aan de verwerkingsverantwoordelijke en zeker niet aan een werknemer onder het gezag van de verwerkingsverantwoordelijke. De Geschillenkamer is dan ook van oordeel dat haar tussenkomst niet strikt noodzakelijk is en dat het meer opportuun is dat deze zaak in al haar facetten globaal behandeld wordt voor de bevoegde rechtbank of andere instantie.

III. Publicatie en mededeling van de beslissing

26. Gelet op het belang van transparantie met betrekking tot de besluitvorming van de Geschillenkamer, wordt deze beslissing gepubliceerd op de website van de Gegevensbeschermingsautoriteit. Het is daarentegen niet nodig dat daartoe de identificatiegegevens van de partijen rechtstreeks worden bekendgemaakt.

⁵ Cf. criterium B.3 in het sepotbeleid van de Geschillenkamer.

27. Overeenkomstig haar sepotbeleid, zal de Geschillenkamer de beslissing aan de verweerder overmaken⁶. De Geschillenkamer heeft immers besloten om haar sepotbeslissingen ambtshalve ter kennis te brengen van verweerders. De Geschillenkamer ziet echter af van een dergelijke kennisgeving wanneer de klager om anonimiteit heeft verzocht ten opzichte van de verweerder en de kennisgeving van de beslissing aan de verweerder, zelfs indien deze gepseudonimiseerd is, het niettemin mogelijk maakt om de klager te (her)identificeren⁷. Dit is evenwel niet het geval in de onderhavige zaak.

OM DEZE REDENEN,

beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, na beraadslaging, om de voorliggende klacht te seponeren op grond van artikel **95, §1, 3°** van de WOG.

Op grond van artikel 108, §1 van de WOG, kan binnen een termijn van dertig dagen vanaf de kennisgeving tegen deze beslissing beroep worden aangetekend bij het Marktenhof (hof van beroep Brussel), met de Gegevensbeschermingsautoriteit als verweerder.

Een dergelijk beroep kan worden aangetekend middels een verzoekschrift op tegenspraak dat de in artikel 1034^{ter} van het Gerechtelijk Wetboek opgesomde vermeldingen dient te bevatten⁸. Het verzoekschrift op tegenspraak dient te worden ingediend bij de griffie van het Marktenhof overeenkomstig artikel 1034^{quinquies} van het Ger.W.⁹, dan wel via het e-Deposit informaticasysteem van Justitie (artikel 32^{ter} van het Ger.W.).

⁶ Cf. Titel 5 – *Zal de sepot van mijn klacht worden gepubliceerd? Zal de tegenpartij hiervan op de hoogte worden gebracht?* van het sepotbeleid van de Geschillenkamer.

⁷ *Ibidem*.

⁸ Het verzoekschrift vermeldt op straffe van nietigheid:

1° de dag, de maand en het jaar;

2° de naam, voornaam, woonplaats van de verzoeker en, in voorkomend geval, zijn hoedanigheid en zijn rijksregister- of ondernemingsnummer;

3° de naam, voornaam, woonplaats en, in voorkomend geval, de hoedanigheid van de persoon die moet worden opgeroepen;

4° het voorwerp en de korte samenvatting van de middelen van de vordering;

5° de rechter voor wie de vordering aanhangig wordt gemaakt;

6° de handtekening van de verzoeker of van zijn advocaat.

⁹ Het verzoekschrift met zijn bijlage wordt, in zoveel exemplaren als er betrokken partijen zijn, bij aangetekende brief gezonden aan de griffier van het gerecht of ter griffie neergelegd.

Om de klager in staat te stellen andere mogelijke rechtsmiddelen te overwegen, verwijst de Geschillenkamer de klager naar de toelichting in haar sepotbeleid¹⁰.

(get). Hielke HIJMANS

Voorzitter van de Geschillenkamer

¹⁰ Cf. Titel 4 – *Wat kan ik doen als mijn klacht wordt afgesloten?* van het sepotbeleid van de Geschillenkamer.