



Dossiernummer : DOS-2020-02702

Betreft : Controle door werkgever op arbeidstijd en gebruik van sociale media

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, samengesteld uit de heer Hielke Hijmans, 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 GBA-wet;

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:

- X, hierna "de klager",
- Y, hierna "de verweerder"

1. Feiten en procedure

1. Op juni 2020 diende de klager klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit tegen de verweerder.

De klacht betreft de controle door de werkgever op de persoonlijke levenssfeer van de klager. De klager oefent naast zijn functie als ambtenaar een nevenactiviteit uit als brandweerman en zou daarvoor een goedgekeurde cumul, geldig voor maximaal 4 jaar, hebben ontvangen. Teneinde de arbeidsprestaties van de klager te controleren tijdens de werkuren heeft de werkgever de klager verzocht om mee te delen wanneer hij in 2018 werd opgeroepen door de brandweer en wanneer hij van wacht zou zijn in 2019 en de daarop volgende jaren. Deze cumul zou kunnen worden ontzegd gelet op het onderzoek omtrent de persoonlijke levenssfeer van de klager uitgevoerd door zijn werkgever in het kader van een tuchtprocedure wegens het niet naleven van de beginselen van neutraliteit waarbij Facebook en andere sociale media werden geraadpleegd. Er zou daarbij zijn teruggekeerd tot 2003, terwijl de klager pas werd aangeworven in september 2005. Het beheerscomité heeft de negatieve houding van de klager vastgesteld tegenover vreemdelingen, vluchtelingen en moslims alsook kritische posts ten aanzien van de regering en de belastingen die hebben geresulteerd in een tuchtstraf voor de klager. Deze laatste zou hebben geleid tot het niet bevorderen naar een positie als fiscaal-deskundige waarvoor de klager de examens met succes heeft afgelegd. Hiertegen werd beroep ingesteld door de klager.

2. Op 18 september 2020 wordt de klacht ontvankelijk verklaard op grond van de artikelen 58 en 60 GBA-wet en wordt de klacht op grond van art. 62, §1 GBA-wet overgemaakt aan de Geschillenkamer.

2. Motivering

3. 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.

4. De Geschillenkamer dient in het geval van een sepot trapsgewijs te onderzoeken en motiveren:
 - of er onvoldoende uitzicht bestaat op een veroordeling, waarna een technisch sepot volgt;
 - of een succesvolle veroordeling technisch haalbaar zou zijn maar op gronden, aan het algemeen belang ontleend, een (verdere) vervolging onwenselijk is, waarna een beleidssepot volgt.¹

In het geval op meer dan één grond wordt geseponeerd, dienen de sepotgronden (resp. technisch sepot en beleidssepot) in volgorde van belangrijkheid te worden behandeld.²

5. In het voorliggend geval gaat de Geschillenkamer over tot een technisch sepot. Er zijn verschillende motieven waarom de Geschillenkamer het onwenselijk acht verder gevolg te geven aan het dossier en daarom beslist niet over te gaan tot, *inter alia*, een behandeling ten gronde.
6. Als eerste motief voor het sepot stelt de Geschillenkamer vast dat, aangaande de gegevens die de werkgever rechtstreeks bij de klager heeft opgevraagd omtrent zijn prestaties geleverd in het kader van zijn activiteiten voor de brandweer teneinde te verifiëren hoe deze prestaties zich verhouden tot de arbeidsprestaties die de klager dient te leveren overeenkomstig de overeenkomst gesloten met zijn werkgever, de werkgever erop moet kunnen rekenen dat zijn werknemer tijdens de werkuren arbeidsprestaties voor hem levert en in dat kader gegevens kan opvragen aan de werknemer omtrent prestaties geleverd in het kader van een cumul. De werkgever kan dus informatie opvragen omtrent nevenactiviteiten binnen welbepaalde grenzen, namelijk in zoverre die nevenactiviteiten een mogelijke impact hebben op de professionele activiteiten. Deze gegevensverwerking door de werkgever is aldus gebaseerd op de rechtsgrond opgenomen in artikel 6.1. b) AVG en vormt dus geen inbreuk.
7. Als tweede motief voor het sepot wijst de Geschillenkamer erop dat, met betrekking tot de raadpleging door de werkgever van sociale media, Facebook en websites, het Europees Hof voor de Rechten van de Mens meermaals heeft bevestigd dat het recht op privacy verminderd kan worden in de mate dat een individu zijn privéleven in contact brengt met het publieke leven. Het recht op privacy moet gekaderd worden in de redelijke privacy verwachtingen van de werknemer, namelijk de vraag of de werknemer zich in de gegeven omstandigheden redelijkerwijze kon verwachten aan een inmenging in zijn privéleven.³ Hoe meer publiciteit de werknemer zelf geeft aan zijn uitlatingen op internet en sociale media, hoe meer hij er zich kan aan verwachten dat

¹ Cfr. Arrest Hof van Beroep Brussel (Marktenhof), 2 september 2020, nr. 2020/5460, 18.

² *Ibidem*.

³ EHRM 12 juli 1977, nr. 6959/75, Brüggeman en Scheuten/Duitsland.

anderen hiervan kunnen kennis nemen en hoe minder hij zich zal kunnen beroepen op het recht op privéleven.

In dit verband oordeelt de Geschillenkamer dat de werknemer informatie zelf publiek heeft gemaakt op Facebook, andere sociale media en websites, waarbij deze door elke gebruiker kan worden geraadpleegd zoals *in casu* de werkgever. Dit betekent evenwel niet dat deze door eenieder raadpleegbare informatie ook door diegene die de raadpleging heeft verricht, kan worden hergebruikt voor om het even welk doeleinde.

8. Als derde motief wijst de Geschillenkamer verder erop dat het hergebruik van die informatie voor andere doeleinden zo onder meer de aanwending in een tuchtonderzoek of evaluatie met daaraan gekoppeld het ontzeggen van een promotie kan enkel op basis van een wettelijke grondslag in artikel 6 AVG. In dit geval is dergelijke wettelijke grondslag aanwezig, namelijk voor de uitvoering van een (arbeids)overeenkomst (artikel 6.1. b) AVG).
9. Voor het overige stelt de Geschillenkamer als vierde motief vast dat de klacht kadert binnen een ruimere problematiek die is te onderscheiden van de verwerking van persoonsgegevens, waaromtrent de Geschillenkamer opmerkt dat zij niet bevoegd is om zich uit te spreken over de rechtmatigheid van een reeds genomen tuchtbeslissing, noch over de beoordeling van de werknemer door de werkgever naar aanleiding van een evaluatie.

OM DEZE REDENEN,

beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit om op grond van art. 95, §1, 3^o van de wet van 3 december 2017 tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit, voorliggende klacht te **seponeren** gelet op het feit dat er geen inbreuk op de AVG kan worden vastgesteld. Op basis van de informatie waarover de Geschillenkamer op dit ogenblik beschikt, acht zij het op heden niet mogelijk om verder gevolg te geven aan de klacht.

Tegen deze beslissing kan op grond van art. 108, §1 van de wet van 3 december 2017, beroep worden aangetekend binnen een termijn van dertig dagen, vanaf de betekening van de kennisgeving, bij het Marktenhof.

(get.) Hielke Hijmans

Voorzitter van de Geschillenkamer