



## Advies nr 32/2011 van 30 november 2011

**Betreft:** Klacht met betrekking tot de doorgifte van persoonsgegevens door een werkgever aan een provider van mobiele telefonie in het kader van een systeem van gesplitste facturering voor privé – en professioneel gebruik (CO-A-2011-031)

De Commissie voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer;

Gelet op de klacht die op 15 december 2010 werd ingediend door X (hierna “de klager”) tegen Y (hierna “de werkgever”);

Gelet op de wet van 8 december 1992 *tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens* (hierna WVP), inzonderheid artikel 29;

Gelet op het verslag van de Voorzitter;

Nadat zij de argumenten van beide partijen in overweging genomen heeft;

Brengt op 30 november 2011 het volgend advies uit:

## I. Context en voorwerp van de klacht

1. Op 12 december 2010 werd bij de Commissie een klacht ingediend tegen de werkgever, alsook tegen meerdere individuele personen die een leidende functie hebben bij de werkgever, wegens een vermeende schending van de WVP.
2. De klager ontving van zijn werkgever een GSM die hij voor professionele en voor private doeleinden kan gebruiken. Voor privé-communicaties dient hij wel telkens vooraf een specifieke code in te tikken, zodat deze rechtstreeks aan hemzelf kunnen gefactureerd worden. De professionele gesprekken worden evident aan de werkgever gefactureerd. Men noemt deze methode "split billing".
3. De klager stelde dat hij door zijn werkgever was gevraagd om enerzijds een overeenkomst inzake het privégebruik van mobiele telefonie te tekenen, waarin onder andere stond dat *"de gebruiker er zich mee akkoord verklaart om zijn adresgegevens aan de provider door te geven"*, en om anderzijds een contract te onderschrijven met de provider. Hoewel geen van beide contracten ondertekende – omdat hij stelde dat hij de GSM nooit voor privé-doeleinden zou gebruiken – ontving hij opeens een factuur van de provider. Hieruit leidde hij af dat zijn gegevens door zijn werkgever toch aan de provider waren doorgegeven.
4. De werkgever verdedigde zich als volgt:

*"In hoofde van zijn functie dient X mobiel bereikbaar te zijn. X beschikt hiervoor over een GSM die ter beschikking wordt gesteld [...] en die ook mag gebruikt worden voor privé-gesprekken, dit laatste weliswaar op kosten van de werknemer.*

*Het gaat hier over een zogenaamd split-billing systeem. De medewerker dient telkens aan te duiden of hij een gesprek voert voor het werk dan wel privé, waardoor de privégesprekken rechtstreeks aan de medewerker kunnen gefactureerd worden. Het systeem is dusdanig uitgewerkt om te vermijden dat fiscus en RSZ er zouden vanuit gaan dat er sprake is van een voordeel in natura, quod non. (...) Wanneer er geen privé-gesprekken worden gevoerd met de bedoelde GSM, wordt er aan de medewerker een nulfactuur bezorgd.*

*Het systeem werd ingevoerd na overleg met de vakbonden en alle medewerkers die in hoofde van hun functie over een GSM beschikken, hebben een contract ondertekend, enerzijds met de werkgever en anderzijds met de provider. X heeft enerzijds geweigerd de contracten te ondertekenen maar blijft anderzijds wel gebruik maken van de ter beschikking*

*gestelde GSM. Vandaar dat wij de persoonsgegevens hebben doorgegeven aan de provider met het oog op de noodzakelijke facturatie."*

5. De Voorzitter van de Commissie heeft in onderhavig geschil geprobeerd om een minnelijke schikking te bewerkstelligen. Zijn voorstel werd evenwel niet aanvaard door één van de partijen. Bijgevolg is het dossier aan de Commissie voorgelegd (cf. artikel 31 e.v. van het Huishoudelijk Reglement).

## **II. Beoordeling van de ontvankelijkheid**

6. De Commissie stelt vast dat de klacht ontvankelijk is, aangezien:
  - de klacht werd ondertekend en gedagtekend
  - de klacht een uiteenzetting van de feiten bevat
  - de klager van een belang doet blijken, daar zijn persoonsgegevens werden doorgegeven aan een GSM-provider en hij meent dat deze gegevensverwerking niet conform de WVP verliep.

## **III. Beoordeling van de gegrondheid**

### **a. Standpunt van de Commissie**

7. De Commissie merkt vooreerst op dat de klacht niet alleen tegen de werkgever gericht is, maar ook tegen meerdere bestuurders en tegen "derden" die een link hebben met de werkgever.
8. De stukken in het dossier tonen aan dat er vanuit de werkgever gegevens van de klager werden doorgegeven aan de provider. Het dossier bevat evenwel geen elementen die er op wijzen dat deze doorgifte een persoonlijk initiatief van één of meerdere personen zou betreffen tegen wie klacht werd ingediend. Alles wijst er op dat de doorgifte louter in opdracht van en onder de verantwoordelijkheid van de werkgever gebeurde.
9. Gelet op deze vaststellingen, oordeelt de Commissie dat de werkgever de enige verantwoordelijke voor de kwestieuze gegevensverwerking was en zij verklaart dan ook de **klachten tegen de natuurlijke personen (bestuurders en derden) niet gegrond**.
10. Wat de klacht tegen de werkgever betreft, merkt de Commissie op dat de gangbare praktijk bij het ter beschikking stellen van een GSM door een werkgever erin bestaat om de werknemer drie opties aan te bieden. Naast het systeem van "split billing", is het mogelijk

om de werknemer te laten kiezen voor de betaling van een forfaitair bedrag (ongeveer 6€/maand als belastbaar voordeel), dan wel voor de ondertekening van een document waarin de werknemer op erewoord verklaart dat het GSM-gebruik strikt beperkt blijft tot professionele communicatie en dus elk privé-gebruik ervan wordt uitgesloten.

11. Wanneer de werknemer opteert voor het forfaitaire bedrag en de werkgever bij nazicht van de kosten vaststelt dat deze substantieel hoger zijn, dan kan de werknemer daarop worden aangesproken om de reden hiervoor te achterhalen en kan de werkgever indien nodig maatregelen treffen.
12. Hetzelfde geldt wanneer zou blijken dat de werknemer die een verklaring op erewoord deed, de professionele GSM toch voor privé-doeleinden zou aanwenden. In deze situaties zullen alle uitgevoerde communicaties verondersteld worden om een professioneel karakter te hebben en de werkgever is dus gerechtigd om deze te controleren (telefoonnummers, tijdstippen, enz.) zonder dat er specifieke maatregelen worden genomen om privé-informatie te beschermen.
13. Het "split-billing" systeem heeft als belangrijke troef dat de werkgever de factuur voor het privé-gebruik van de GSM niet te zien krijgt, wat evident positief is voor de bescherming van het privéleven van de werknemer. Maar deze methode impliceert noodzakelijkerwijze dat de persoonsgegevens van de werknemer ter beschikking gesteld worden van de telefoonprovider.
14. In onderhavig geval had de werkgever enkel het systeem van split-billing aan de klager voorgesteld. Uit de stukken in het dossier blijkt ook dat elke medewerker van de werkgever die een GSM voor individueel gebruik ter beschikking kreeg, quasi wordt verplicht om een overeenkomst te ondertekenen waarin hij instemt met het "split billing"-systeem.
15. Hoewel de Commissie (zoals gezegd in randnummer 13) oordeelt dat het systeem van gesplitste facturering een belangrijk voordeel heeft op het vlak van privacy-bescherming, meent zij dat de werknemer geheel vrij moet kunnen beslissen of hij al dan niet gebruik wenst te maken van een professionele GSM voor privé-doeleinden. Het patronaal gezag van de werkgever<sup>1</sup> reikt niet zo ver dat laatstgenoemde dit zou kunnen opdringen.
16. Daarnaast stelt de Commissie ook vast dat de werkgever in onderhavig geval de gegevens van de klager aan de provider doorgaf, ook al had de klager de overeenkomst – waarin

---

<sup>1</sup> Cf. artikel 17, 2° van de wet van 3 juli 1978 *betreffende de arbeidsovereenkomsten*.

onder andere stond dat er een doorgifte van gegevens zou zijn – inzake “split-billing” niet ondertekend.

17. De WVP voorziet meerdere gronden om de verwerking van persoonsgegevens te rechtvaardigen. Eén van deze basissen betreft de ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene (artikel 5, a) WVP). Een andere mogelijkheid betreft artikel 5, b), WVP: *"wanneer de verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is (...)* Hoewel deze grondslagen in het algemeen wel in aanmerking zouden kunnen komen om een systeem van “split billing” te rechtvaardigen in het licht van de WVP, kunnen deze *in casu* evident niet worden ingeroepen aangezien de klager steeds geweigerd heeft om de kwestieuze overeenkomst te ondertekenen.

18. De WVP voorziet ook nog andere grondslagen om gegevensverwerkingen te rechtvaardigen. Zo had de werkgever zich op artikel 5, f), WVP kunnen baseren:

*"Persoonsgegevens mogen slechts verwerkt worden in één van de volgende gevallen: (...)*  
*f) wanneer de verwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke voor de verwerking (...), mits het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene die aanspraak maakt op bescherming uit hoofde van deze wet niet zwaarder doorweegt"*

19. De klager heeft in zijn functie immers een GSM nodig. Om dit instrument te kunnen ter beschikking stellen zonder hierbij de fiscale regels uit het oog te verliezen, is het mogelijk om met gesplitste facturatie te werken en om deze gesplitste facturatie in de praktijk te kunnen uitwerken is een doorgifte van persoonsgegevens noodzakelijk. Artikel 5, f), WVP rechtvaardigt een dergelijke verwerking van persoonsgegevens.

20. Door de specifieke context – de werkgever legde enkel de kwestieuze “split-billing”-overeenkomst voor aan de klager (zonder hem de twee ander opties voor te stellen) en laatstgenoemde weigerde bovendien het contract te tekenen – meent de Commissie dat de doorgifte van gegevens aan de provider *in casu* ook niet kan gesteund worden op het in de vorige alinea geciteerde artikel 5, f), WVP. Had de werkgever immers de twee andere opties ook aangeboden (verklaring op eer, split billing of betaling van een forfaitair bedrag), dan was het in onderhavig geval niet noodzakelijk geweest om de gegevens van de klager aan de provider door te geven.

21. Zelfs al mocht artikel 5, f), WVP, *in casu* toch kunnen weerhouden worden, dan nog kan niet worden ontkend dat de werkgever voorafgaand aan de doorgifte de betrokkene ervan op de

hoogte had moeten brengen (cf. artikel 9 WVP) dat zijn gegevens – ondanks zijn weigering – alsnog zouden worden doorgegeven aan de provider. Aangezien dit niet gebeurde, handelde de werkgever in elk geval in strijd met het principe dat persoonsgegevens op een eerlijke en een transparante wijze moeten verwerkt worden<sup>2</sup>.

22. Gelet op wat vooraf gaat is de Commissie van oordeel dat de **klacht tegen de werkgever gegrond** is.

### **b. Aanbevelingen ten aanzien van de werkgever**

23. De Commissie beveelt ten aanzien van de werkgever aan om

- omtrent het gebruik van de GSM (voor professionele en privé-doeleinden) voortaan twee opties (split billing of verklaring op eer om de professionele GSM niet voor privé-doeleinden te gebruiken) te voorzien (in het arbeidsreglement). De werknemers dienen per optie geïnformeerd te worden omtrent de consequenties die deze met zich meebrengen op het vlak van de verwerking van hun persoonsgegevens<sup>3</sup> en omtrent de sancties ingeval de gemaakte afspraken niet worden nageleefd.
- er bij de provider op aan te dringen om de gegevens van de klager – en van werknemers die desgevallend in dezelfde situatie verkeren – uit haar systemen te verwijderen;

### **OM DEZE REDENEN,**

- Is de Commissie van oordeel dat
  - de klacht tegen de werkgever en tegen de bedoelde natuurlijke personen (bestuurders en derden) **ontvankelijk** is
  - de klacht tegen de werkgever **gegrond** is; Zij doet hierbij twee aanbevelingen ten aanzien van de werkgever (cf. randnummer 23);

---

<sup>2</sup> Artikel 4, § 1, 1° WVP.

<sup>3</sup> Bij de verklaring op eer is het de werkgever toegelaten om te controleren welke communicaties de werknemer met de GSM verrichte. Bij het "split billing"-systeem zal de werkgever dit niet kunnen, maar zullen er wel namen en adressen van de werknemers worden doorgegeven aan de provider en dit met het oog op de gesplitste facturering.

- de klacht tegen de bedoelde natuurlijke personen (bestuurders en derden) **niet** **gegrond** is.
- Beslist de Commissie dat de volledige tekst van onderhavig advies enkel zal worden meegedeeld aan:
  - de klager;
  - de werkgever;
  - de Minister van Justitie, overeenkomstig artikel 31, § 5, WVP.
- Beslist de Commissie om een versie van onderhavig advies waarin de namen van de partijen zijn geanonimiseerd, te publiceren op haar website.

Voor de Administrateur m.v.,

De Voorzitter,

(get.) Patrick Van Wouwe

(get.) Willem Debeuckelaere