



PayCover

November 2020  
De nieuwsbrief van **PayCover vzw**  
Erkend Sociaal Secretariaat nr. 995

# Camerabewaking op de werkvloer

**Camera's zijn heden op grote schaal geïntegreerd in de samenleving. Op talrijke plaatsen worden we gefilmd en ook op de arbeidsplaats worden camera's veelvuldig ingeschakeld. In dit artikel wordt gepoogd u een actuele stand van zaken te geven met betrekking tot de camerabewaking binnen het wettelijk kader en met oog voor de praktijk.**

## I. Wettelijk kader

De voornaamste wettelijke bepalingen inzake camerabewaking op de werkvloer vinden we terug in cao nr. 68 van 16 juni 1998 *betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats*.<sup>1</sup>

Door middel van het sluiten van de collectieve arbeidsovereenkomst namen de sociale partners het initiatief om de camerabewaking op de werk-

vloer te regelen omdat camerabewaking op de arbeidsplaats immers repercussies kan hebben op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer.

Aansluitend op de arbeidsrechtelijke context die in cao 68 wordt geregeld, is er de wet op de camerabewaking van 21 maart 2007 die werd herzien in 2018.<sup>2</sup> Deze wet regelt de plaatsing van bewakingscamera's die als doel hebben misdrijven tegen personen of goederen te voorkomen, vast te stellen of te voorkomen.

Tot slot is er ook nog de General Data Protection Regulation (GDPR of Algemene Gegevens Verwerkingsrichtlijn/AVG) die in werking trad op 25 mei 2018 en omgezet werd naar Belgisch recht door de wet van 30 juli 2018 "betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens". Deze wet legt het wettelijk kader voor de verwerking van persoonsgegevens vast.<sup>3</sup>

## VLAANDEREN

Engelse Wandeling 2 bus K07G  
8500 KORTRIJK  
T. 056 60 17 38  
F. 056 61 36 03

## BRUSSEL

Havenlaan 104-106  
1000 BRUSSEL  
T. 02 421 07 25 - F. 02 420 67 79  
info@paycover.be - www.paycover.be

## WALLONIE

Rue de Tirlemont 155 A boîte 1  
4280 HANNUIT  
T. 019 63 23 80  
F. 019 63 73 01

**A. CAO nr. 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats**

**1. Begrip camerabewaking<sup>4</sup>**

Camerabewaking in het arbeidsrechtelijk kader wordt aanzien als elk bewakingssysteem met één of meer camera's dat ertoe strekt om bepaalde plaatsen of activiteiten op de arbeidsplaats te bewaken vanuit een punt dat zich geografisch op een afstand van die activiteiten of plaatsen bevindt met of zonder oog op bewaring van de beeldgegevens die het inzaamt en overbrengt.

**2. Voortdurende of tijdelijke camerabewaking<sup>5</sup>**

De camerabewaking kan tijdelijk of voortdurend zijn. Indien de camera's permanent functioneren dan spreekt men van voortdurende camerabewaking. De tijdelijke camerabewaking is het geval indien de camera's slechts tijdelijk zijn geïnstalleerd of zij slechts gedurende bepaalde periodes functioneren.

Niet alle doeleinden mogen worden nagestreefd met voortdurende (permanente) camerabewaking. In cao 68 is er dan ook volgend onderscheid :

*a. Camerabewaking mag voortdurend of tijdelijk zijn indien zij volgende doeleinden beoogt:*

- de veiligheid en gezondheid;
- de bescherming van de goederen van de onderneming;
- de controle van het productieproces die enkel betrekking heeft op de machines;

*b. Camerabewaking mag enkel tijdelijk zijn als één van de volgende doeleinden nagestreefd wordt:*

- de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers;

- de controle van de arbeid van de werknemer.

De camerabewaking die erop gericht is de werknemers te controleren mag aldus enkel tijdelijk zijn omwille van de privacy.

**3. Toepassingsmodaliteiten**

*a. Finaliteit*

De camerabewaking moet een geoorloofd doel hebben en is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden:<sup>6</sup>

1. de veiligheid en gezondheid. Bijvoorbeeld camera's die nagaan of alle nodige veiligheidsdeuren gesloten zijn;
2. de bescherming van de goederen van de onderneming. Bijvoorbeeld de camera's die voor perimeterbeveiliging zorgen bij kranen;
3. de controle van het productieproces. De controle van dit productieproces kan betrekking hebben op zowel de machines als op de werknemers. Als de controle enkel betrekking heeft op de machines, beoogt zij de goede werking ervan na te gaan. Zo kan bijvoorbeeld worden voorzien in camera's die de productielijn bewaken en aangeven indien zij stilvalt. Indien de camera's enkel de machines viseren, dan mag zij voortdurend zijn omdat hiermee de werknemers niet constant geïnspecteerd worden. Als de controle betrekking heeft op de werknemers tijdens het productieproces, betreft zij de evaluatie en verbetering van de werkorganisatie. Dit is bijvoorbeeld het geval indien de werknemers worden gefilmd tijdens het laden en lossen om zo aankomst en vertrek van de opéénvolgende vrachtwagens te kunnen coördineren vanuit de dispatching;
4. de controle van de arbeid van de werknemer. De controle van de arbeid kan bijvoorbeeld gebeuren om het verschuldigde loon vast te stellen naar aanleiding van de afgeleverde prestaties.

*b. Proportionaliteit<sup>7</sup>*

Om de camerabewaking te gebruiken dient de werkgever deze doeleinden nauwkeurig en expliciet te omschrijven en er voor te zorgen dat, om de beoogde doelen te bereiken, het gebruik van de camera's toereikend, ter zake dienend en niet overmatig is.

De camerabewaking moet in verhouding staan met het beoogde doel. De camerabewaking mag slechts worden ingevoerd indien de doelen zoals hierboven beschreven niet op een andere manier kunnen worden bereikt. Zij mag niet onevenredig zijn met het beoogde doel en mag geen inbrenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben of dit moet tot het uiterste minimum worden beperkt.

*c. Transparantie<sup>8</sup>*

Het installeren van camera's dient gepaard te gaan met de nodige transparantie in de onderneming. De werknemers dienen te worden ingelicht voorafgaandelijk én bij het installeren van de camerabewaking.

In geval er een ondernemingsraad is wordt de camerabewaking geagendeerd en wordt aan de leden ervan de informatie verschaft. Bij gebreke van ondernemingsraad wordt deze informatie verschaft aan het comité voor preventie en bescherming op het werk of bij ontstentenis daarvan aan de vakbondsafvaardiging van de onderneming of bij ontstentenis daarvan aan de werknemers.

Indien de camerabewaking de controle van de arbeidsprestaties beoogt zoals de meting en de controle met het oog op het bepalen van het loon, of implicaties heeft ten aanzien van de rechten en verplichtingen van het toezichthoudend personeel, dient de werkgever deze informatie te verschaffen in het kader van de procedure betreffende het opstellen en wijzigen van het arbeidsreglement.

In concreto dient de werkgever het volgende mee te delen:

- de wettelijke grondslag: de arbeidsovereenkomst, een gerechtvaardigd belang van de onderneming of van derden, de toestemming van de werknemers zelf;
- omschrijving van de doeleinden;
- het feit of de beeldgegevens al dan niet bewaard worden;
- de duur van de bewaartermijn van de beeldgegevens;
- het aantal en de plaatsing van de camera(s);
- de betrokken periode of perioden gedurende dewelke de camera's functioneren;
- bij inmenging in persoonlijke levenssfeer: omschrijving van de consultatieprocedure;
- rechten van de werknemer: o.a. recht op inzage, recht op verbetering, hoorrecht, recht op beperking van de verwerking, recht om klacht in te dienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit;
- procedures van evaluatie en herziening;
- indien van toepassing, het feit dat de persoonsgegevens buiten de EU verstuurd worden.

#### d. Consultatie<sup>9</sup>

Als naar aanleiding van de informatie aan de ondernemingsraad blijkt dat de camerabewaking implicaties voor de persoonlijke levenssfeer van één of meerdere werknemers kan hebben, 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.<sup>10</sup>

Indien de camerabewaking ingevoerd wordt met het oog op de controle van het productieproces die betrekking heeft op de werknemers of met het oog op de controle van de arbeid van de werknemer en bij ontstentenis van een ondernemingsraad of een comité voor preventie en bescherming op het werk, wordt het onderzoek in samenspraak tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging uitgevoerd.

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

#### 4. De bewaring van de beeldgegevens

In geval van camerabewaking met bewaring van de beeldgegevens moet de werkgever de verkregen beelden te goeder trouw en in overeenstemming met het eraan gegeven doeleinde verwerken.

Indien de verkregen beelden gebruikt worden voor andere doeleinden dan deze waarvoor de camerabewaking ingevoerd werd, dan moet de werkgever ervoor zorgen dat dit gebruik verenigbaar is met het oorspronkelijke doeleinde.

#### 5. Kennisname en verbetering van de gegevens<sup>11</sup>

Cao nr. 68 bepaalt dat de werknemers op elk moment een beroep kunnen doen op de artikelen 10, 12 en 13 van de Wet Verwerking Persoonsgegevens 1992. Deze wet is niet meer in voege en werd vervangen door de GDPR bepalingen die voorzien dat de werknemer via het verwerkingsregister op de hoogte gebracht dient te worden van de verwerking en hij de bewaarde beelden desgevallend kan consulteren.

#### B. De camerawet van 21 maart 2007

##### 1. Algemeen

Op 21 maart 2007 trad de wet tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's in werking. Deze camerawet regelt de plaatsing van bewakingscamera's met het oog op bewaking en toezicht en werd gewijzigd in 2018.<sup>12</sup>

Deze gewijzigde camerawet trad vervolgens samen in werking met de nieuwe GDPR bepalingen op 25 mei 2018.

Aangaande het toepassingsgebied meldt de camerawet uitdrukkelijk dat zij niet van toepassing is voor camera's op de werkplaats. Dit wordt geregeld in cao 68.

De camerawet heeft namelijk betrekking op camera's die geïnstalleerd worden met het oog op filmen van de volgende plaatsen:

- Niet besloten plaatsen: zoals de openbare weg, marktpleinen, parken;
- Voor het publiek toegankelijke plaatsen zoals musea, winkels;
- Niet voor het publiek toegankelijke plaatsen.

Net zoals bepaald in cao 68, dient, volgens de wet op de camerabewaking, eveneens het proportionaliteitsbeginsel te worden gerespecteerd. De verwerking van de camerabeelden dient dus een noodzakelijk en gepast middel te zijn voor het bereiken van het beoogde doeleinde.

Eveneens zoals in cao 68 dient hier de nodige transparantie te worden gehanteerd en mogen deze camera's niet heimelijk worden geïnstalleerd. Een bijhorend pictogram dient te worden aangebracht op een duidelijk zichtbare plaats dat de mensen wijst op het gebruik van de camera's.

Op grond van de camerawet zijn er volgende specifieke verplichtingen voor de werkgever:

- een pictogram ophangen dat de aanwezigheid van bewakingscamera's signaleert;
- de bewaringstermijn van de beelden beperken tot 1 maand, behalve indien zij relevant zijn voor het bewijs van schadelijke feiten of feiten die een misdrijf vormen of indien ze het mogelijk maken om de dader, een getuige of een slachtoffer van een misdrijf te identificeren;
- de beelden slechts bewaren indien ze relevant zijn voor het bewijs van schadelijke feiten of feiten die een misdrijf vormen of indien ze het mogelijk maken

om de dader, een getuige of een slachtoffer van een misdrijf te identificeren;

- vermijden dat niet bevoegde personen toegang tot de beelden hebben;
- zijn beslissing om bewakingscamera's op te nemen in het dataregister (en aangeven aan de politiediensten).

## 2. Nieuwe verplichtingen

Naast de hierboven vermelde wettelijke verplichtingen, brengt de nieuwe camerawet van 21 maart 2018 drie nieuwe wijzigingen met zich mee:

### a. Nieuw aangiftesysteem voor camera's

Er moet aangifte worden gedaan bij de politiediensten via het e-loket [www.aangiftecamera.be](http://www.aangiftecamera.be) indien men camera's plaats. Indien men reeds één of meerdere bewakingscameras had - en dit had gemeld aan de privacy-commissie - diende een nieuwe aangifte te zijn gedaan vóór 25 mei 2020.

Gezien de bevoegde diensten vaststelden dat veel camera's niet werden geregistreerd, ondernam de wetgever actie en werd de termijn om de camera's aan te geven verlengd tot 31.12.2021.<sup>13</sup>

### b. Bijhouden van register voor beeldverwerkingsactiviteiten

Er dient een register voor beeldverwerkingsactiviteiten te worden aangelegd conform verplichtingen in het kader van de GDPR wetgeving. Deze regel is volledig in lijn met de verplichtingen die bestaan onder de GDPR.

Op vraag van de Gegevensbeschermingsautoriteit of de politiediensten moet de werkgever dit register kunnen voorleggen.

### c. Camerabeelden in real time tonen toegestaan

De bewakingsbeelden mogen door de gewijzigde camerawet in real time

in het openbaar worden getoond. Be-doeling hiervan is een afschrieffect creëren door mensen er op attent te maken dat zij gefilmd worden om zo eventuele misdrijven te voorkomen.

Het feit dat deze beelden op een beeldmonitor in real time getoond mogen worden, verandert niets aan het feit dat camerabewaking nog steeds aangegeven moet worden door het reglementaire pictogram aan de ingang van de bewaakte plaats.

## C. De GDPR bepalingen

De Belgische arbeidswetgeving voorziet geen algemene norm die aan de werknemer een recht op privacy toekent. De privacy van de werknemer wordt geregeld in de grondwet en nationale cao's.

Op Europees gebied is er wel de GDPR verordening over de bescherming van persoonsgegevens. Deze verordening trad in werking op 25 mei 2018 en regelt de verwerking van persoonsgegevens. Ook de werkgever dient bij de verwerking van de persoonsgegevens van de werknemers deze bepalingen te respecteren.

Het filmen van werknemers valt onder de verwerking van persoonsgegevens. Deze moeten opgenomen worden in het dataverwerkingsregister.

## II. Overlapping

Het is mogelijk dat de onderneming niet enkel camera's hangt met betrekking tot de arbeidsplaats maar ook dat camera's worden geïnstalleerd ter bescherming van de goederen van de onderneming.

In de praktijk overlappen cao 68 en de wet op de camerabewaking dan ook frequent, hoewel er slechts 1 camera-systeem wordt gebruikt.

Een bekend voorbeeld is camerabewaking in supermarkten. Deze camera's kunnen zowel worden gebruikt voor het monitoren van medewerkers die aan de kassa werken als

voor de preventie van criminaliteit (bv. diefstal), wat betekent dat klanten kunnen worden gefilmd.

De werkgever moet zich dus in regel stellen met volgende wettelijke normen:

- de camerawet naleven voor de personen die onder de camerawet vallen, dit zijn zowel derden als klanten;
- Cao nr. 68 ten aanzien van de werknemers met de informatie en consultatieprocedure;
- de GDPR bepalingen voor de verwerking van persoonsgegevens ten aanzien van het personeel en derden.

## III. Bewijs

### A. Principes

De camerabeelden op de arbeidsplaats kunnen gebruikt worden als bewijs voor een ontslag op grond van dringende redenen indien de camera's conform de bepalingen van cao 68 werden geïmplementeerd.

Soms valt het echter voor dat de werkgever niet alle regels naleefde. De vraag die zich dan stelt is of deze camerabeelden dan gebruikt kunnen worden als bewijs voor het ontslag op grond van dringende redenen.

Dit kan bijvoorbeeld het geval zijn indien de werknemer wordt betrappt op brandstofdiefstal maar de camera's niet zijn geïmplementeerd conform de bepalingen van cao 68.

Hieromtrent wordt de rechtspraak beïnvloed door de Antigoonleer uit het strafrecht die stelt dat onrechtmatig bewijs toch in rechte mag worden gebruikt als<sup>14</sup>:

1. het recht op een eerlijk proces niet in het gedrang wordt gebracht;
2. de betrouwbaarheid niet werd aangetast;
3. er geen op straffe van nietigheid voorgeschreven vormvereiste werd geschonden.



# De camerabewaking moet een geoorloofd doel hebben en kan enkel voor bepaalde doeleinden worden ingezet.

Indien men deze voorwaarden gaat onderzoeken bij het gebruik van camerabeelden, stellen we vast dat cao nr. 68, noch de wet op de privacy, noch de camerawet de nietigheid voorschrijven van camerabeelden die verwerkt worden in strijd met de wettelijke bepalingen.

Uit deze cassatierechtspraak zou dus moeten volgen dat in het geval van een ontslag op grond van dringende redenen, de rechter enkel de camerabeelden kan weren indien er getwijfeld kan worden aan de betrouwbaarheid van de beelden of wanneer de onregelmatigheid een eerlijk proces verhindert. Dit kan het geval zijn indien de beelden selectief zijn genomen of zij een zeer beperkte momentopname zijn.

De vraag of onrechtmatig verkregen camerabeelden zullen toegelaten worden in de rechtbank zal bijgevolg in elke zaak afzonderlijk beslist worden.

Elke rechtbank heeft dan ook de opdracht om de camerabeelden *an sich* na te gaan, maar hierbij rekening houdend met alle elementen van het dossier en de rechten van de betrokken partijen en de context.

Toegepast op het voorbeeld van de brandstofdiefstal zal er door de rechtbanken toetsing moeten gebeuren van de Antigoonvoorwaarden gezien de registratie van de camera's op de arbeidsplaats niet conform de bepalingen van cao 68 gebeurde.

Het bewijsmateriaal is onregelmatig verkregen maar kan worden gebruikt indien het eerlijk proces, de betrouwbaarheid van de beelden of een vormvereiste op straffe van nietigheid niet werden aangetast.

## B. Voorbeelden uit de rechtspraak

### 1. Bewijswaarde niet geregistreeerde camera's

In een recent arrest van 26 mei 2020 van het Arbeidshof te Bergen werden bovenstaande criteria nogmaals afgetoetst.<sup>15</sup>

De zaak ging over een arbeider die een handelsbeurs diende te bewaken. Op een nacht werden op twee stands van de handelsbeurs diverse voorwerpen gestolen. De werkgever ging hierop over tot ontslag op grond van dringende redenen. De arbeider betwistte zijn ontslag voor de arbeidsrechtbank Henegouwen, afdeling Charleroi.

De arbeidsrechtbank diende te oordelen over de bewijswaarde van de camerabeelden en gezien er sprake was van camera's op de arbeidsplaats alsook camerabewaking ter voorkoming van misdrijven diende de rechtbank zowel de bepalingen van cao nr. 68 als de bepalingen van de camerawet in overweging te nemen.

De rechter in eerste aanleg bevestigde de Antigoondoctrine dat onrechtmatig verkregen bewijsstukken niet automatisch uit de debatten worden verwijderd zodat de rechtbank rekening kon houden met de betwiste bewakingscamerabeelden.

Daarnaast stelde de rechter dat de beelden overeen komen met het relaas van de werkgever zodat de werknemer de vaststellingen van de werkgever niet geloofwaardig kon tegenspreken.

Het ontslag op grond van dringende redenen werd in eerste aanleg aldus bevestigd.

In hoger beroep argumenteerde de bewaker dat de beelden niet van de werkgever afkomstig waren, maar van een derde, namelijk de bestolen standhouder. Cao 68 vond aldus geen toepassing. De werknemer voerde dan ook de algemene schending van zijn privacy aan en betwistte de beelden omdat zij onderbroken werden op twee momenten.

Het arbeidshof onderzocht vooreerst de bewijswaarde van de bestreden bewijsstukken en heeft deze aanvaard.

Het hof stelde dat de betrouwbaarheidsbeoordeling van een bewijsstuk een algemeen beoordelingscriterium is en het hiervoor de Antigoonrechtspraak niet nodig heeft.

Het arbeidshof beklemtoonde dat het als feitenrechter, rekening houdend met de omstandigheden eigen aan de zaak, de onderscheiden bezwaren zelf kan beoordelen en zelf de ingeroepen rechten tegen elkaar kan afwegen.

Ondanks het feit dat de camerabeelden als bewijs werden aanvaard, werd de dringende reden volgens het hof niet bewezen omdat de camerabeelden niet duidelijk waren. De werkgever was alsnog de opzeggingsvergoeding verschuldigd.

Hiermee wordt aangetoond dat het hebben van camerabeelden, zelfs conform de bepalingen van cao 68, nog geen zekerheid geeft over de slaagkansen van een ontslag op grond van dringende redenen indien dit voor de rechtbank komt.

## 2. *Verborgen camera en dringende reden*

Het komt voor dat beelden van zichtbare camera's, waar de werknemers van op de hoogte zijn, gebruikt worden als bewijs voor een ontslag op grond van dringende redenen. De rechtbanken zijn namelijk meer en meer geneigd de Antigoonleer ook toe te passen in het arbeidsrecht.

Toch is dit niet steeds zo. Dit werd aangetoond in een zaak die werd behandeld voor het Hof van Beroep te Brussel en waar arrest in werd geveld op 02.10.2015.<sup>16</sup>

Daarin stelde het hof dat er geen rekening kan worden gehouden met camerabeelden die als enig bewijsmiddel in deze zaak werden voorgelegd gezien zij verborgen werden geïnstalleerd in de diverse ruimtes waar de werknemer werkzaam was.

Bovendien had de werkgever de beelden gemanipuleerd door ze te reduceren tot fragmenten van oorspronkelijke beelden.

Het hof weerde dan ook deze camerabeelden en oordeelde dat de begane onwettigheid, namelijk het gebruik van verborgen camera's die werden verborgen in een vochtigheidsmeter, niet in verhouding stond tot de ernst van de inbreuk die werd vastgesteld door deze onregelmatige beelden.



Tevens werd uitdrukkelijk gesteld dat de werkgever door dergelijke praktijken een inbreuk maakte op artikel 16 van de Arbeidsovereenkomstenwet waarin staat dat werknemer en werkgever elkander eerbied en achting zijn verschuldigd en dat zij gedurende de uitvoering van de overeenkomst de welvoegelijkheid en de goede zeden in acht dienen te nemen.

Hieruit blijkt dus dat te verregaande methodes om een ontslag op grond van dringende redenen te bewijzen, niet worden aanvaard.

Tevens is het van belang om de camerabeelden in het geheel te bewaren en niet op eigen initiatief over te gaan tot een subjectieve montage die de geloofwaardigheid van de gemaakte beelden kan aantasten.

## IV. **Conclusie**

Camera's zijn heden ingeburgerd in veel ondernemingen en worden voor

verschillende doeleinden ingezet. Dit niet alleen op de werkvloer in een puur arbeidsrechtelijk kader maar ook met het oog op bewaking en toezicht.

Het gebruik van camera's kan evenwel conflicteren met de privacy en daarom voorzien zowel cao nr. 68 als de hernieuwde wet op de camerabewaking in beperkingen op grond van proportionaliteit en transparantie.

Bij schending van deze bepalingen loopt de werkgever het risico dat de camerabeelden in geval van een ontslag op grond van dringende redenen niet zomaar in rechte gebruikt kunnen worden.

Daarom is het als werkgever dan ook ten zeerste aanbevolen om steeds de bepalingen van cao 68 na te leven indien camera's op de werkvloer aanwezig zijn of geïmplementeerd worden. Paycover VZW beschikt hiervoor over de benodigde modeldocumenten.

1. CAO nr. 68 van 16 juni 1998 betreffende de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers ten opzichte van de camerabewaking op de arbeidsplaats, KB 20 september 1998, BS 2 oktober 1998 (hierna: 'CAO nr. 68')
2. Wet van 21 maart 2018 tot wijziging van de wet op het politieambt om het gebruik van camera's door de politiediensten te regelen, en tot wijziging van de wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, van de wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en van de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid
3. Verordening (EU) 2016/679 van 27 april 2016 van het Europees Parlement en de

- Raad 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). – Wetgeving van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens
4. Art. 2, CAO nr. 68.
  5. Art. 6, CAO nr. 68.
  6. Art. 4, CAO nr. 68.
  7. Art. 7, CAO nr. 68.
  8. Art. 9, CAO nr. 68.
  9. Art. 10, CAO nr. 68
  10. Art. 10, CAO nr. 68.
  11. Art. 14, CAO nr. 68.

12. Cfr. 2.
13. Wet tot wijziging van de wet van 21 maart 2018 tot wijziging van de wet op het politieambt om het gebruik van camera's door de politiediensten te regelen, en tot wijziging van de wet van 21 maart 2007 tot regeling van de plaatsing en het gebruik van bewakingscamera's, van de wet van 30 november 1998 houdende regeling van de inlichtingen- en veiligheidsdiensten en van de wet van 2 oktober 2017 tot regeling van de private en bijzondere veiligheid
14. Cass. 14 oktober 2003.
15. Arb. Bergen 26 mei 2020, terralaboris.be
16. Arb. Hof Brussel 02.10.2015
17. Art. 8, Privacywet.
18. [www.anwb.nl](http://www.anwb.nl)

## Dashcams

Steeds meer voertuigen worden tegenwoordig uitgerust met een dashcam. De dashcam is een camera die aan de voorruit van het voertuig wordt bevestigd om vast te leggen wat er zich in het gezichtsveld van de bestuurder afspeelt.

Wanneer de bestuurder betrokken is in een ongeval of er sprake is van verkeersagressie dan kan het nuttig zijn om de beelden van de dashcam te gebruiken als bewijs, hetgeen in bepaalde gevallen mogelijk is.

De gegevens die gemaakt worden door een dashcam zijn namelijk geen gewone persoonsgegevens maar worden gecatalogeerd als gerechtelijke persoonsgegevens. De registratie van dergelijke gegevens is in principe verboden volgens de privacywet, maar hierop is een uitzondering voorzien indien de beelden noodzakelijk zijn voor het beheer van eigen geschillen zoals schadegevallen naar aanleiding van een verkeersongeval.<sup>17</sup>

Indien het ongeval vervolgens minnelijk wordt afgehandeld onder de verzekeraars van de betrokken partijen dan zullen de verzekeraars zelf beslissen welke waarde zij aan dit beeldmateriaal toekennen. De bewijswaarde verschilt dan niet veel van de gewone getuigenverklaringen.

In geval het tot een burgerlijke procedure komt voor de rechtbank, dan dient het bewijs in rechte worden geleverd. Indien de dashcambeelden dan niet volledig in overeenstemming zijn met de privacywetgeving, kan de burgerlijke rechter niet zomaar de dashcambeelden weren. De Antigoondocctrine, die ook speelt in burgerlijke zaken, stelt namelijk dat onrechtmatig verkregen bewijs, behoudens in het geval van miskenning van een op straffe van nietigheid voorgeschreven vorm, alleen kan worden geweerd wanneer de bewijsverkrijging is aangetast door een gebrek waardoor de betrouwbaarheid ervan wegvalt of waardoor het recht op een eerlijk proces in gevaar wordt gebracht.

Indien er strafrechtelijk gevolg wordt gegeven aan het ongeval dan kan, in het kader van het onderzoek, het van belang zijn om de gemaakte dashcambeelden over te maken aan politie. De politie kan dan de beelden bekijken en de vaststellingen die blijken uit de beelden, noteren in een proces verbaal dat een bijzondere bewijswaarde heeft.

Tot slot dient nog te worden opgemerkt dat de chauffeur een inlichtingenplicht heeft. Hij of zij moet dus vanaf het eerste contact met de tegenpartij bij het ongeval, melden dat er een dashcam is en dat beelden werden gemaakt.

In België zijn dashcams niet verboden en is er geen specifieke wet die het gebruik ervan regelt. In de buurlanden is dit vaak eveneens het geval, hoewel ze in sommige verboden zijn zoals blijkt uit onderstaand overzicht<sup>18</sup>:

Land	Verboden/niet verboden	Gebruik als bewijs
België	Niet verboden	Het is aan de rechter om te besluiten of de beelden wel of niet worden toegelaten als bewijs.
Duitsland	Ten zeerste afgeraden	In uitzonderlijke gevallen kan een rechter toestemming geven voor het gebruik van beelden. Dit betreft alleen korte beelden van 30 seconden die telkens overschreven worden.
Frankrijk	Niet verboden	De beelden mogen gebruikt worden in een juridische procedure.
Nederland	Niet verboden	Het is aan de rechter om te besluiten of de beelden wel of niet worden toegelaten als bewijs.
Noorwegen	Niet verboden	De beelden mogen gebruikt worden in een juridische procedure.
Oostenrijk	Verboden	Er geldt een algemeen verbod op het zonder toestemming filmen van personen in openbare ruimten. Dit verbod geldt ook voor dashcamopnames.
Polen	Niet verboden	Het is aan de rechter om te besluiten of de beelden wel of niet worden toegelaten als bewijs.
Zwitserland	Ten zeerste afgeraden	Het is aan de rechter om te besluiten of de beelden wel of niet worden toegelaten als bewijs.

# EEN TEKORT AAN PERSONEEL?

## Werf nu aan via Work in Logistics

Met het Belgische rekruteringsplatform 100% gericht op chauffeurs, heftruckchauffeurs, onderhoudsmedewerkers & magazijniers, is het vinden van de ideale medewerker in Transport & Logistiek nooit zo eenvoudig geweest.

Om zich in te schrijven, ga naar:  
**[workinlogistics.be](http://workinlogistics.be)**



**WORKINLOGISTICS**