

## **Reglement voor het gebruik van een GEOLOCATIE-systeem “TRACK-AND-TRACE”**

Dit reglement heeft tot doel de eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers in de onderneming en de bescherming van hun waardigheid en de vrijwaring van het fundamenteel recht hierop te waarborgen door, rekening houdend met de behoeften van een goede werking van de onderneming, de doeleinden en voorwaarden te bepalen waaronder een registratiesysteem (“Track-and-Trace”) op de arbeidsplaats kan ingevoerd worden.

Overeenkomstig de wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer, worden bij dit reglement de principes van transparantie, finaliteit en proportionaliteit beschouwd als waarborgen die essentieel geacht worden voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

### **Definitie**

Onder Track-and-Trace dient te worden verstaan het elektronisch systeem dat ertoe strekt om in real-time alle bedrijfsvoertuigen te lokaliseren en de individuele verplaatsingen van de werknemers in kaart te brengen.

### **Toepassingsmodaliteiten**

De registratie, de controle en het bijhouden van de verplaatsingsgegevens via het Track-and-Trace is enkel toegelaten voor zover voldaan is aan de principes van finaliteit, proportionaliteit en transparantie.

### **FINALITEIT**

Track-and-Trace is enkel toegelaten voor het nastreven van één van de volgende doeleinden:  
**1°** het bepalen van de werkelijke afgelegde afstand tussen woon- en werkplaats, en omgekeerd, voor de toekenning van de mobiliteitsvergoeding overeenkomstig de cao betreffende de arbeidsvoorwaarden afgesloten in het paritair comité voor het bouwbedrijf.  
**2°** het bepalen van de werkelijke afgelegde afstand tussen woon- en werkplaats, en omgekeerd, teneinde het bewijs te leveren dat het voertuig enkel voor beroepsdoeleinden en voor het collectief vervoer van werknemers gebruikt wordt en dit met het oog op de vrijstelling van de solidariteitsbijdrage op bedrijfswagens (CO<sub>2</sub>-taks) en het al dan niet aangeven van een belastbaar voordeel van alle aard voor privé-gebruik van bedrijfswagens.  
**3°** het controleren van de goede en correcte uitvoering van de overeengekomen arbeid door het in kaart brengen van de verplaatsingen tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Track-and-Trace heeft voornamelijk de bedoeling de arbeidsorganisatie efficiënter te maken door de rijtijden en –afstanden te optimaliseren en waar mogelijk in te korten.

### **PROPORTIONALITEIT**

De werkgever mag Track-and-Trace niet aanwenden op een wijze die onverenigbaar is met het (de) uitdrukkelijk omschreven doeleinde(n).

Track-and-Trace dient, uitgaande van het (de) beschreven doeleinde(n), toereikend, ter zake dienend en niet overmatig te zijn.

Track-and-Trace mag in principe geen inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg hebben.

Als Track-and-Trace wel een inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer tot gevolg heeft, moet de inmenging tot een minimum beperkt worden. Met het oog hierop moeten de werknemers regelmatig geraadpleegd worden.

## **TRANSPARANTIE**

### **Informatieverplichting**

Voorafgaandelijk en bij het opstarten moet de werkgever de ondernemingsraad over alle aspecten van Track-and-Trace informatie verschaffen.

NB: Bij ontstentenis van een 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.

De werkgever geeft informatie over o.a. de volgende aspecten van Track-and-Trace:

- het (de) nagestreefde doeleinde(n);
- het feit of de gegevens al dan niet bewaard worden;
- hoe lang de gegevens bewaard worden;
- de perioden gedurende dewelke Track-and-Trace functioneert;
- op wie het systeem betrekking heeft;

De werkgever verschaft deze informatie telkens ook individueel aan elke nieuwe aangeworven werknemer.

### **Raadpleging**

De werkgever voorziet in een regelmatige / systematische (of maandelijke, trimestriële, halfjaarlijkse, ... ) raadpleging van de ondernemingsraad (of het comité voor preventie en bescherming op het werk, of de vakbondsafvaardiging, of de werknemers zelf).

In deze raadpleging wordt het systeem geëvalueerd en kan nagegaan worden of het niet mogelijk is het doel van niet-inmenging of van een minimale inmenging in de persoonlijke levenssfeer van de werknemers beter te bereiken.

## **Rechten van de werknemer**

### **Inzage van de gegevens**

De werknemer heeft recht om kennis te nemen van de gegevens en informatie die door Track-and-Trace werden geregistreerd. De werkgever verstrekt in begrijpelijke vorm de gegevens aan de betrokken werknemer binnen een termijn van 1 maand (... maanden) na het schriftelijk verzoek van de betrokken werknemer.



### **Rechtzetting**

De werknemer is gerechtigd alle onjuiste persoonsgegevens die op hem betrekking hebben te doen verbeteren. Binnen de maand ( ... maanden) die volgt (volgen) op de indiening van een schriftelijk verzoek daartoe, dient de werkgever zijn standpunt of, in voorkomend geval, de rechtzetting(en) die in de gegevens met betrekking tot de werknemer werd(en) aangebracht, mee te delen.

### **Verwijdering**

Elke werknemer is tevens gerechtigd om de verwijdering van alle hem betreffende persoonsgegevens te verkrijgen die onvolledig, of niet ter zake dienend zijn, of waarvan de registratie, de mededeling of de bewaring verboden zijn, of die na verloop van de toegestane duur zijn bewaard.

De werkgever laat binnen de maand ( ... maanden) die volgt (volgen) op het schriftelijk verzoek aan de werknemer weten of hij al dan niet, en in welke mate, gevolg heeft gegeven aan de vraag tot verwijdering.