



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 159/2022 van 19 juli 2022

Betreft:

- een voorontwerp van wet *houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid* (CO-A-2022-160)
- een ontwerp van koninklijk besluit *tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft* (CO-A-2022-159)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit"), aanwezig: mevrouw Cédrine Morlière en de heren Yves-Alexandre de Montjoye en Bart Preneel;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, inzonderheid op artikelen 23 en 26 (hierna "WOG");

Gelet op de 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* (hierna "AVG");

Gelet op de wet van 30 juli 2018 *betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens* (hierna "WVG");

Gelet op het verzoek om advies bij hoogdringendheid van de heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-Eerste Minister en Minister van Economie en Werk (hierna "de aanvrager"), ontvangen op 17/06/2022;

Brengt op 19 juli 2022 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. De aanvrager verzoekt om het advies van de Autoriteit aangaande:
 - artikel 3 van een voorontwerp van wet *houdende diverse bepalingen betreffende arbeidsongeschiktheid* (hierna "het voorontwerp van wet") en
 - artikelen 17 en 19 van een ontwerp van koninklijk besluit *tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft* (hierna "het ontwerp van koninklijk besluit").

Context

2. Artikel 3 van het voorontwerp van wet wijzigt de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om een arbeidsovereenkomst te beëindigen. Hiertoe wordt artikel 34 van de wet van 3 juli 1978 *betreffende de arbeidsovereenkomsten* (hierna "Arbeidsovereenkomstenwet") gewijzigd¹. De werknemers en werkgevers die een beroep willen doen op medische overmacht om de arbeidsovereenkomst te beëindigen, zullen voortaan een nieuwe procedure² moeten volgen die losgekoppeld wordt van het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers.³

3. Deze, ingevolge artikel 3 van het voorontwerp van wet, nieuw in te voeren procedure die via aangetekende kennisgeving door de werknemer of de werkgever kan worden opgestart bij de preventieadviseur-arbeidsarts, wordt nader uitgewerkt in artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit dat in boek I, titel 4, hoofdstuk VI van de *Codex over het welzijn op het werk* een nieuwe afdeling 3 invoegt, getiteld *"Bijzondere procedure in het kader van artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet"*. Een samenlezing van beide bepalingen leert dat de preventieadviseur-arbeidsarts hierbij in eerste instantie zal nagaan of het voor de werknemer werkelijk definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten. Indien dit het geval is, kan de werknemer aan de preventieadviseur-arbeidsarts vragen om de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te

¹ Artikel 34, eerste lid, Arbeidsovereenkomstenwet bepaalt thans: *"De arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of ongeval, waardoor het voor de werknemer definitief onmogelijk wordt om het overeengekomen werk te verrichten, kan slechts een einde maken aan de arbeidsovereenkomst wegens overmacht nadat het re-integratietraject van de werknemer die het overeengekomen werk definitief niet kan uitoefenen, vastgesteld krachtens de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, is beëindigd."*

² Deze nieuwe procedure kan maar worden opgestart *"wanneer de werknemer gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is"*.

³ In de Memorie van toelichting (p. 3) wordt het belang van de loskoppeling van de re-integratietrajecten, enerzijds, en de procedure tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, anderzijds, verduidelijkt als volgt:

- *"Dankzij de positieve aanpak van het RIT 2.0 (re-integratietrajecten) zullen naar schatting meer trajecten leiden tot effectieve re-integratie van werknemers."*
- *"De loskoppeling van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht en de re-integratietrajecten stemt ook overeen met de aanbeveling van het Rekenhof in zijn Verslag aan de Kamer van Volksvertegenwoordigers van 1 december 2021 over langdurig zieken en maatregelen tot re-integratie op de arbeidsmarkt. Het Rekenhof stelt in dit verslag vast dat een groot deel van de re-integratietrajecten wordt opgestart met het oog op het verkrijgen van een beëindiging wegens medische overmacht. Dit zorgt voor extra werkdruk bij de arbeidsarts en drijft het aantal aangevraagde trajecten kunstmatig op."*

onderzoeken. De arbeidsovereenkomst van de werknemer voor wie het definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, zal slechts wegens medische overmacht kunnen worden beëindigd wanneer, hetzij de werknemer niet gevraagd heeft de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, hetzij de werkgever geen aangepast of ander werk kan aanbieden, hetzij de werknemer het door de werkgever aangeboden aangepast of ander werk geweigerd heeft. Het doorlopen van deze nieuwe procedure zal uiteraard gepaard gaan met een verwerking en uitwisseling van persoonsgegevens.

4. In toepassing van artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*⁴ -waarin de opdrachten van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk worden beschreven- voorziet artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit (dat artikel I.4-79 van de *Codex over het welzijn op het werk* wijzigt en aanvult) waaromtrent eveneens advies wordt gevraagd, tot slot in een statistische verwerking van (geanonimiseerde) verslagen van de preventieadviseur-arbeidsarts en van de werkgever met het oog op het ontwikkelen en/of bijsturen van een doeltreffend (collectief) re-integratiebeleid en het verbeteren van het algemeen welzinsbeleid.

5. De Autoriteit onderzoekt hierna de conformiteit van artikel 3 van het voorontwerp van wet en van de artikelen 17 en 19 van het ontwerp van koninklijk besluit met de gegevensbeschermingsprincipes, inzonderheid de bepalingen van de AVG en de WVG.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

Voorafgaande opmerkingen

⁴ Artikel 65 van deze wet van 4 augustus 1996, waarin de algemene bevoegdheden van het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk worden beschreven, stipuleert:

"Het Comité heeft hoofdzakelijk als opdracht alle middelen op te sporen en voor te stellen en actief bij te dragen tot alles wat wordt ondernomen om het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk te bevorderen. De Koning kan deze opdracht nader omschrijven en bijkomende opdrachten aan het Comité toevertrouwen, binnen het kader van de domeinen bedoeld in artikel 4."

Artikel 4 van deze wet van 4 augustus 1996 bepaalt o.m.: *"Het welzijn wordt nagestreefd door maatregelen die betrekking hebben op:*

1° de arbeidsveiligheid;

2° de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk;

3° de psychosociale aspecten van het werk;

4° de ergonomie;

5° de arbeidshygiëne;

6° de verfraaiing van de arbeidsplaatsen;

7° de maatregelen van de onderneming inzake leefmilieu, wat betreft hun invloed op de punten 1° tot 6°."

6. De Autoriteit wijst erop dat elke verwerking van persoonsgegevens een inmenging vormt in het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, dat is vastgelegd in artikel 8 EVRM en in artikel 22 van de *Grondwet*. Dit recht is echter niet absoluut. De artikelen 8 EVRM en 22 van de *Grondwet* sluiten overheidsinmenging in het recht op bescherming van het privéleven (waar ook persoonsgegevens deel van uitmaken) niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling; dat zij beantwoordt aan een algemeen maatschappelijk belang en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling⁵. Elke norm die de verwerking van persoonsgegevens regelt (en die van nature een inmenging vormt in het recht op bescherming van persoonsgegevens) moet niet alleen noodzakelijk en evenredig zijn, maar ook voldoen aan de eisen van voorspelbaarheid en nauwkeurigheid, zodat de betrokkenen, over wie gegevens worden verwerkt, een duidelijk beeld krijgen van de verwerking van hun gegevens.

7. Krachtens artikel 6.3 van de AVG, gelezen in samenhang met artikel 22 van de *Grondwet* en artikel 8 van het EVRM, moet dergelijke norm van wettelijke rangorde bepalen onder welke omstandigheden een gegevensverwerking is toegestaan. Overeenkomstig het legaliteits- en het voorzienbaarheidsprincipe moet deze wetgevingsnorm dus in ieder geval de essentiële elementen van de verwerking(en) vastleggen⁶. Wanneer de gegevensverwerking(en) een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van de betrokkenen vertegenwoordigt(en)⁷, wat *in casu* het geval lijkt te zijn⁸, moeten volgende essentiële elementen door de wetgever worden vastgesteld:

- het (de) precieze en concrete doeleinde(n);
- de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke(n) (tenzij dit duidelijk is);
- de (categorieën van) gegevens die noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking van dit (deze) doeleinde(n);
- de categorieën van betrokkenen wiens gegevens zullen worden verwerkt;
- de maximale bewaartermijn van de gegevens;

⁵ Vaste rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. Zie bv. GwH, Arrest van 4 april 2019, nr. 49/2019 ("*Zij sluiten een overheidsinmenging in het recht op eerbiediging van het privéleven niet uit, maar vereisen dat zij wordt toegestaan door een voldoende precieze wettelijke bepaling, dat zij beantwoordt aan een dwingende maatschappelijke behoefte in een democratische samenleving en dat zij evenredig is met de daarmee nagestreefde wettige doelstelling*").

⁶ Zie DEGRAVE, E., "*L'égouvernement et la protection de la vie privée – Légalité, transparence et contrôle*", Collection du CRIDS, Larcier, Brussel, 2014, p. 161 e.v. (zie o.m.: EHRM, arrest *Rotaru c. Roumania*, 4 mei 2000); Zie ook enkele arresten van het Grondwettelijk Hof: Arrest nr. 44/2015 van 23 april 2015 (p. 63), Arrest nr. 108/2017 van 5 oktober 2017 (p. 17) en Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018 (p. 26).

⁷ Er zal veelal sprake zijn van een belangrijke inmenging in de rechten en vrijheden van betrokkenen wanneer een gegevensverwerking (een of) meer van volgende kenmerken vertoont: de verwerking heeft betrekking op speciale categorieën van (gevoelige) persoonsgegevens in de zin van art. 9 of 10 AVG, de verwerking betreft kwetsbare personen, de verwerking vindt plaats voor toezichts- of controledoelinden (met gebeurlijke negatieve gevolgen voor de betrokkenen), de verwerking impliceert de kruising of koppeling van persoonsgegevens afkomstig uit verschillende bronnen, het gaat om een grootschalige verwerking vanwege de grote hoeveelheid gegevens en/of betrokkenen, de verwerkte gegevens worden meegedeeld of zijn toegankelijk voor derden,

⁸ Zoals door de aanvrager zelf in de adviesaanvraagformulieren opgegeven, betreffen de beoogde gegevensverwerkingen in belangrijke mate een speciale categorie van persoonsgegevens (gevoelige gezondheidsgegevens) waaruit de potentieel kwetsbare positie van de betrokkenen kan worden afgeleid (de langdurig arbeidsongeschikte werknemer ten aanzien van wie zal worden onderzocht of hij/zij definitief in de onmogelijkheid verkeert zijn/haar werk te verrichten) en waarbij de verwerkingen kunnen leiden tot een beslissing met negatieve gevolgen voor de betrokkenen; er zijn bovendien gegevens toegankelijk voor derden.

- de (categorieën van) ontvangers aan wie de gegevens worden meegedeeld, evenals de omstandigheden waarin en de redenen waarom de gegevens worden verstrekt;
- in voorkomend geval en voor zover noodzakelijk, de beperking van de verplichtingen en/of rechten vermeld in de artikelen 5, 12 tot 22 en 34 AVG.

8. Artikel 22 *Grondwet* verbiedt de wetgever om af te zien van de mogelijkheid om zelf te bepalen welke inmengingen het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer kunnen beknotten⁹. In deze context is een delegatie aan de uitvoerende macht "niet in strijd met het wettigheidsbeginsel voor zover deze delegatie voldoende nauwkeurig is omschreven en louter betrekking heeft op de tenuitvoerlegging van maatregelen waarvan de essentiële elementen voorafgaandelijk door de wetgever zijn vastgelegd¹⁰".

1. Doeleinden

9. Volgens artikel 5.1.b) AVG is de verwerking van persoonsgegevens enkel toegestaan voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden.

1.1 Operationeel doeleinde

10. Zoals hiervoor reeds vermeld, wijzigt artikel 3 van het voorontwerp van wet de voorwaarden om een beroep te doen op medische overmacht om een arbeidsovereenkomst te beëindigen (artikel 34 Arbeidsovereenkomstenwet), meer bepaald: het doorlopen van een nieuwe bijzondere procedure (opgenomen in de *Codex over het welzijn op het werk* ingevolge artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit) dewelke de preventieadviseur-arbeidsarts moet toelaten:

⁹ Advies nr. 63.202/2 van 26 april 2018 van de Raad van State gegeven over een voorontwerp van wet "tot oprichting van het informatieveiligheidscomité en tot wijziging van diverse wetten betreffende de uitvoering van 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, *Parl.St. Kamer*, 54-3185/001, blz. 121-122.

Zie in dezelfde zin volgende adviezen van de Raad van State:

- Advies 26.198/2, op 2 februari 1998 gegeven over een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 11 december 1998 "tot omzetting van de richtlijn 95/46/EG van 24 oktober 1995 van het Europees Parlement en de Raad betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens en betreffende het vrij verkeer van die gegevens", *Parl.St. Kamer* 1997-98, nr. 49-1566/1, blz. 108;
- Advies 33.487/1/3 van 18 en 20 juni 2002 betreffende een voorontwerp dat geleid heeft tot de wet van 22 augustus 2002 "houdende maatregelen inzake gezondheidszorg", *Parl.St. Kamer* 2002-03, nr. 2125/2, blz. 539;
- Advies 37.765/1/2/3/4, op 4 november 2004 gegeven over een voorontwerp dat geleid heeft tot de programmawet van 27 december 2004, *Parl.St. Kamer* 2004-05, nr. 1437/2.

¹⁰ Zie eveneens Grondwettelijk Hof, Arrest nr. 29/2010 van 18 maart 2010, punt B.16.1; Arrest nr. 39/2013 van 14 maart 2013, punt B.8.1; Arrest 44/2015 van 23 april 2015, punt B.36.2; Arrest nr. 107/2015 van 16 juli 2015, punt B.7; Arrest nr. 108/2017 van 5 oktober 2017, punt B.6.4; Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018, punt B.13.1; Arrest nr. 86/2018 van 5 juli 2018, punt B.7.2.; Advies van de Raad van State nr. 63.202/2 van 26 april 2018, punt 2.2.

- *"na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten"* en, in voorkomend geval en voor zover hij daartoe door de werknemer wordt verzocht
- *"de mogelijkheden voor aangepast of ander werk onderzocht worden"*.

11. Artikel 3 van het voorontwerp van wet preciseert daarbij dat voormelde procedure zonder gevolg eindigt, wanneer daaruit niet blijkt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten.

Voormelde procedure kan slechts leiden tot het effectief beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht wanneer in het kader daarvan werd vastgesteld dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten én:

- de werknemer niet heeft gevraagd de mogelijkheden voor aangepast of ander werk te onderzoeken, hetzij,
- de werkgever motiveert waarom een plan voor aangepast of ander werk onmogelijk/onredelijk is, hetzij,
- de werknemer het plan voor aangepast of ander werk weigert.

12. De Autoriteit is van oordeel dat het hiervoor beschreven operationele doeleinde waarvoor de preventieadviseur-arbeidsarts persoonsgegevens van de sinds ten minste 9 maanden ononderbroken arbeidsongeschikte werknemer verwerkt, kan worden beschouwd als welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd in de zin van artikel 5.1.b) AVG.

1.2 Statistisch evaluatiedoeleinde

13. In uitvoering van artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk* wijzigt en preciseert artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit artikel I.4-79 van de *Codex over het welzijn op het werk*:

- §1 van het herwerkte artikel I.4-79 zal luiden als volgt: *"Met het oog op het ontwikkelen van een doeltreffend re-integratiebeleid, en het verbeteren van het algemeen welzijnsbeleid, overlegt de werkgever regelmatig met het comité (het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk) over de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassingen van de werkposten."*
- §3 van het herwerkte artikel I.4-79 zal luiden als volgt: *"Op basis van het verslag van de preventieadviseur-arbeidsarts en van de informatie van de werkgever bedoeld in §2, evenals op basis van andere relevante elementen, wordt het collectief re-integratiebeleid, evenals de mogelijkheden op collectief niveau voor aangepast of ander werk en de maatregelen voor aanpassing van de werkposten, regelmatig, en*

minstens één keer per jaar, geëvalueerd, in aanwezigheid van de preventieadviseur-arbeidsarts en in voorkomend geval van de andere bevoegde preventieadviseurs. Indien nodig wordt het collectief re-integratiebeleid aangepast en/of worden voorstellen gedaan om het algemeen welzijnsbeleid te verbeteren."

14. De Autoriteit is van oordeel is dat voormelde evaluatie van het collectief re-integratiebeleid en het algemeen welzijnsbeleid kan worden beschouwd als een welbepaald, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigd doeleinde in de zin van artikel 5.1.b) AVG. In de mate echter dat voor het realiseren van dit evaluatiedoeleinde noodzakelijkerwijze ook persoonsgegevens moeten worden verwerkt (cf. *infra*: randnrs. 21 e.v. van onderhavig advies) dringt de Autoriteit aan op de uitdrukkelijke inschrijving ervan in het voorontwerp van wet in toepassing van het legaliteitsprincipe (zoals omstandig toegelicht in randnr. 7 van onderhavig advies).

2. (Categorieën van) gegevens en betrokkenen

15. Artikel 5.1.c), AVG bepaalt dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden ('minimale gegevensverwerking').

2.1. Operationeel doeleinde

16. In artikel 3 van het voorontwerp van wet, tot wijziging van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet, wordt uitdrukkelijk bepaald dat de nieuwe bijzondere procedure tot beëindiging van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht (en de daarmee gepaard gaande gegevensverwerkingen) enkel "*de werknemer*" kan betreffen die "*gedurende een termijn van ten minste negen maanden ononderbroken arbeidsongeschikt is, en voor zover voor de werknemer geen re-integratietraject bedoeld in de codex over het welzijn op het werk lopende is*". De Autoriteit neemt er akte van.

17. Wat de in het kader van deze nieuwe bijzondere procedure (met het oog op het vaststellen van de definitieve onmogelijkheid om het overeengekomen werk te verrichten en het gebeurlijk onderzoek naar aangepast of ander werk) te verwerken (categorieën van) persoonsgegevens betreft, vermeldt artikel 3 van het voorontwerp van wet niets.

Het ingevolge artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit nieuw in te voeren artikel I.4-82/1 van *Codex over het welzijn op het werk*, vermeldt dienaangaande:

- wat het onderzoek naar de definitieve onmogelijkheid om het overeengekomen werk te verrichten betreft:

- *"(...) de preventieadviseur-arbeidsarts (...) nodigt (...) de werknemer uit voor een onderzoek (...) en voert (...) indien nodig een onderzoek van de werkpost uit"*
 - *"Mits toestemming van de werknemer, kan de preventieadviseur-arbeidsarts overleggen met de behandelend arts van de werknemer, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt, en/of de adviserend arts."*
 - *"Als hij vaststelt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, neemt hij de medische verantwoording voor deze vaststelling op in het gezondheidsdossier van de werknemer."*
- wat het onderzoek naar aangepast of ander werkt betreft, beperkt artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit zich tot een verwijzing naar een thans reeds in de Codex over het welzijn op het werk beschreven *"re-integratiebeoordeling"* (artikel I.4-73, §§ 3 tot 5) waarin mogelijkheden voor re-integratie worden onderzocht op basis van de arbeidscapaciteiten van de werknemer en mits eventuele aanpassing van de werkpost of werkomgeving en waarvan het verslag wordt opgenomen in het gezondheidsdossier van de werknemer.

18. Hoewel de nieuw in te voeren bijzondere procedure met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht, ontegensprekelijk de verwerking zal impliceren van gevoelige gezondheidsgegevens van een kwetsbare groep langdurig arbeidsongeschikte werknemers waarvan de arbeidsovereenkomst mogelijks wordt beëindigd, stelt de Autoriteit vast dat, noch het voorontwerp van wet, noch het ontwerp van koninklijk besluit, een transparant exhaustief overzicht bieden van de in die specifieke context te verwerken (categorieën van) persoonsgegevens. In het kader van de transparantie en voorzienbaarheid van de verwerking en teneinde een degelijke rechtsgrond te verschaffen voor de verwerking van ook gevoelige categorie van persoonsgegevens die de gezondheid betreffen, moet aan deze lacune worden verholpen in het voorontwerp van wet (conform het legaliteitsbeginsel zoals toegelicht onder randnr. 7 van onderhavig advies) en gebeurlijk verder uitgewerkt via het ontwerp van koninklijk besluit (zie randnr. 8 van onderhavig advies).

19. Onduidelijkheid of onvolledigheid omtrent de ter verwezenlijking van een welbepaald doeleinde te verwerken (categorieën van) persoonsgegevens laat de Autoriteit niet toe de conformiteit ervan met het in artikel 5.1.c) AVG ingeschreven principe van minimale gegevensverwerking na te gaan.

2.2. Statistisch evaluatiedoeleinde

20. De -in uitvoering van artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*- ingevolge artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit nader gepreciseerde evaluatie van het re-integratiebeleid en het algemeen welzijnsbeleid, zal

door het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk volgens deze nieuwe bepaling gerealiseerd worden aan de hand van:

- een door de preventieadviseur-arbeidsarts jaarlijks verstrekt *"kwantitatief en kwalitatief verslag, met respect voor de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens en het medische beroepsgeheim, over spontane raadplegingen, aanpassingen aan de werkpost, en de werkhervatting na ziekte of ongeval, inzonderheid over ervaringen en/of problemen in verband met het contacteren van arbeidsongeschikte werknemers met het oog op het faciliteren van de werkhervatting, over de re-integratietrajecten, de bezoeken voorafgaand aan de werkhervattingen en de vragen om aanpassingen aan de werkpost, met het oog op de evaluatie van het collectief re-integratiebeleid en het voorstellen of aanpassen van preventiemaatregelen indien nodig.*
- de door de werkgever jaarlijks bezorgde *"geanonimiseerde re-integratieplannen en geanonimiseerde gemotiveerde verslagen, op voorwaarde dat de betrokken werknemers daarmee uitdrukkelijk instemmen. Bij gebreke aan deze instemming, bezorgt hij jaarlijks aan het comité de geglobaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en uit de gemotiveerde verslagen, waarbij minstens de volgende elementen worden vermeld:*
 1. *de stappen die de werkgever heeft ondernomen om aangepast of ander werk te zoeken voor de werknemer, of om de werkpost aan te passen;*
 2. *de redenen waarom in voorkomend geval geen re-integratieplan kon worden opgemaakt;*
 3. *de redenen waarom de werknemer in voorkomend geval het re-integratieplan heeft geweigerd."*

21. Hoewel de inhoud van de met het oog op voormeld evaluatiedoeleinde te verwerken informatie in voormeld artikel 17 relatief duidelijk wordt beschreven en op zich ook pertinent voorkomt, blijkt uit de formulering van dit artikel niet duidelijk of de terzake aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het werk ter beschikking te stellen verslagen ook effectief persoonsgegevens in de zin van de AVG zullen of dienen te bevatten.

22. Immers omtrent het kwantitatief en kwalitatief verslag van de preventieadviseur-arbeidsarts bepaalt artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit dat het is opgemaakt *"met respect voor de vertrouwelijkheid van de persoonsgegevens en het medisch beroepsgeheim"*. Ook artikel I.4-32, §6, van de *Codex over het welzijn op het werk* preciseert thans reeds met betrekking tot deze jaarlijkse verslaggeving door de preventieadviseur-arbeidsarts dat het *"een globale rapportering over de resultaten van het periodiek gezondheidstoezicht met het oog op het eventueel voorstellen of aanpassen van preventiemaatregelen"* betreft.

23. Wat de door de werkgever te verstrekken verslagen betreft gaat het om, enerzijds, *"geanonimiseerde re-integratieplannen en geanonimiseerde gemotiveerde verslagen"* en anderzijds, *"geglocaliseerde en geanonimiseerde elementen uit de re-integratieplannen en uit de gemotiveerde*

verslagen". Het verschil is niet meteen duidelijk. Het feit dat artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit de mededeling van de 'geanonimiseerde re-integratieplannen en gemotiveerde verslagen' afhankelijk maakt van de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer, kan de indruk wekken dat deze toch meer dan enkel anonieme gegevens¹¹ bevatten en misschien ook gepseudonimiseerde¹² persoonsgegevens.¹³ Verduidelijking en herformulering van artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit dringt zich alleszins op.

24. De Autoriteit merkt daarbij vooreerst op dat in een relatie werkgever-werknemer bezwaarlijk sprake kan zijn van een volwaardige toestemming in hoofde van de werknemer met betrekking tot hem betreffende door zijn werkgever te realiseren gegevensverwerkingen. Toestemming wordt door artikel 4.11) AVG immers gedefinieerd als *"elke vrije, specifieke, geïnformeerde en ondubbelzinnige wilsuiting waarmee de betrokkene door middel van een verklaring of een ondubbelzinnige actieve handeling hem betreffende verwerking van persoonsgegevens aanvaardt"*.

25. De Autoriteit wijst voorts, in het algemeen, op de toepasselijkheid van artikel 89.1 AVG op verwerkingen met het oog op wetenschappelijke of statistische doeleinden. Deze moeten worden omkaderd door passende waarborgen waarbij technische en organisatorische maatregelen worden getroffen om de naleving van het beginsel van de minimale gegevensverwerking te verzekeren. Wanneer dergelijke doeleinden kunnen worden verwezenlijkt door verdere verwerking die de identificatie van de betrokkenen niet of niet langer toelaat, dient op deze wijze te werk te worden gegaan.

26. Transparantie m.b.t. de gebruikte anonimiseringsmethode en een analyse van de risico's verbonden aan heridentificatie zijn elementen die bijdragen tot een weloverwogen aanpak van het anonimisatieproces.¹⁴ Immers, de identificatie van een persoon slaat niet enkel op de mogelijkheid om zijn naam en/of adres te achterhalen maar eveneens op de mogelijkheid om hem te identificeren via een proces van individualisering, correlatie of gevolgtrekking.

¹¹ Anonieme gegevens: informatie die niet aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon kan worden gekoppeld (art. 4.1) AVG, *a contrario*).

¹² *"Pseudonimisering: het verwerken van persoonsgegevens op zodanige wijze dat de persoonsgegevens niet meer aan een specifieke betrokkene kunnen worden gekoppeld zonder dat er aanvullende gegevens worden gebruikt, mits deze aanvullende gegevens apart worden bewaard en technische en organisatorische maatregelen worden genomen om ervoor te zorgen dat de persoonsgegevens niet aan een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon worden gekoppeld."* (zie artikel 4.5) AVG).

¹³ Er bestaat dus een verschil tussen gepseudonimiseerde persoonsgegevens, zoals gedefinieerd in artikel 4.5) AVG, en geanonimiseerde persoonsgegevens, die niet langer met redelijke middelen aan een bepaalde persoon kunnen worden toegeschreven; enkel deze laatste vormen geen persoonsgegevens meer en zijn, overeenkomstig overweging 26 bij de AVG, uitgesloten van de werkingssfeer van de AVG.

¹⁴ Voor meer informatie, zie het advies 5/2014 (WP216) *over anonimiseringstechnieken*, 2.2.3, blz. 10 van de Groep 29 (voorganger van het Europees Comité voor gegevensbescherming): https://ec.europa.eu/justice/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_nl.pdf.

27. Derhalve, rekening houdend met de definitie van persoonsgegevens in artikel 4.1), van de AVG¹⁵, moet er, in voorkomend geval, over worden gewaakt dat aan de vereiste hoge normen voor anonimisering wordt voldaan en dat de gegevens niet eenvoudigweg worden gepseudonimiseerd. De verwerking van dergelijke gegevens, zelfs al zijn ze gepseudonimiseerd, moet immers worden gezien als een verwerking van persoonsgegevens als bedoeld in de AVG.

28. Voor zover er sprake zou zijn van pseudonimisering (en niet anonimisering):

- moet er worden verwezen naar de verslagen van het Europees Agentschap voor Cyberbeveiliging betreffende technieken en goede praktijken voor pseudonimisering¹⁶;
- moet deze verwerking worden omkaderd (conform het legaliteitsbeginsel zoals toegelicht in randnr. 7 van onderhavig advies) met alle vereiste waarborgen en moet deze voldoen aan de heersende beginselen ter zake¹⁷.

29. Afgezien van het herhaald gebruik van de term 'geanonimiseerd' in artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit, vraagt de Autoriteit zich -in het licht van voormelde algemene bemerkingen inzake anonimisering en pseudonimisering- af of het in deze specifieke context van re-integratie van langdurig arbeidsongeschikten -en al zeker in kleinere ondernemingen- de facto wel mogelijk is om een aanvaardbare anonimiserings- of pseudonimiseringsgraad te realiseren. Er zullen zich immers doorgaans maar een beperkt aantal werknemers in dergelijke procedures van re-integratie of ontslag omwille van medische overmacht bevinden. Gezien deze specifieke context lijkt -zelfs in grotere organisaties- anonimisatie of pseudonimisatie enkel mogelijk als het gaat om algemene informatie per categorie (bv. rugklachten). Zeker als het gaat om combinaties van categorieën lijkt anonimisatie of pseudonimisatie ook in grotere organisaties vrijwel onmogelijk, tenzij men werkt met elementen, d.w.z. combinaties van problemen opsplijst.

¹⁵ Namelijk: *"alle informatie over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon ("de betrokkene"); als identificeerbaar wordt beschouwd een natuurlijke persoon die direct of indirect kan worden geïdentificeerd, met name aan de hand van een identificator zoals een naam, een identificatienummer, locatiegegevens, een online identificator of van een of meer elementen die kenmerkend zijn voor de fysieke, fysiologische, genetische, psychische, economische, culturele of sociale identiteit van die natuurlijke persoon".*

¹⁶ ENISA: <https://www.enisa.europa.eu/publications/data-pseudonymisation-advanced-techniques-and-use-cases> en <https://www.enisa.europa.eu/news/enisa-news/enisa-proposes-best-practices-and-techniques-for-pseudonymisation>.

¹⁷ Hetzelfde geldt voor het proportionaliteitsbeginsel dat verwijst naar het specifiekere beginsel van "*minimale gegevensverwerking*" dat inhoudt dat de persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, overeenkomstig artikel 5.1, c), van de AVG.

3. Bewaartermijn van de gegevens

30. Krachtens artikel 5.1.e) AVG mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard, in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, dan noodzakelijk voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.

31. Noch het voorontwerp van wet, noch het ontwerp van koninklijk besluit, voorzien in een maximale bewaartermijn van de in het kader van de nieuw in te voeren bijzondere procedure in het kader van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet (met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht) te registreren en te verwerken persoonsgegevens.

32. Aangezien de maximale bewaartermijn, in navolging van het hiervoor (zie randnr. 7 van onderhavig advies) uiteengezette legaliteitsprincipe, moet worden beschouwd als een van de essentiële elementen van een gegevensverwerking, dringt de Autoriteit erop aan dat deze bewaartermijn (of toch minstens de criteria op basis waarvan deze termijn kan worden bepaald) wordt opgenomen in het voorontwerp van wet.

4. Verwerkingsverantwoordelijke

33. Artikel 4.7) AVG bepaalt dat voor de verwerkingen waarvan de regelgeving het doel en de middelen vastlegt, de verwerkingsverantwoordelijke diegene is die daarin als dusdanig wordt aangewezen.

34. Noch het voorontwerp van wet, noch het ontwerp van koninklijk besluit, voorzien in een uitdrukkelijke aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke in de zin van de AVG voor met de nieuw in te voeren bijzondere procedure in het kader van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet (met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht) gepaard gaande gegevensverwerkingen.

35. Aangezien uit artikel 3 van het voorontwerp van wet en artikel 19 van het ontwerp van koninklijk besluit blijkt dat het de preventieadviseur-arbeidsarts¹⁸ is die, op verzoek van de werkgever

¹⁸ Ingevolge artikel I.4-2 van de *Codex over het welzijn op het werk* wordt de preventieadviseur-arbeidsarts in het kader van het gezondheidstoezicht op de werknemers o.m. belast met:

"de tewerkstellingskansen te bevorderen voor iedereen inzonderheid door het voorstellen aan de werkgever van aangepaste werkmethodes, van aanpassingen van de werkpost en door het zoeken naar aangepast werk, ook voor werknemers met een beperkte arbeidsgeschiktheid" en "te vermijden dat werknemers worden tewerkgesteld aan taken waarvan zij, wegens hun gezondheidstoestand, normaal de risico's niet kunnen dragen".

of werknemer, voormelde nieuwe bijzondere procedure doorloopt, lijkt het waarschijnlijk dat deze tevens kan worden beschouwd als de verwerkingsverantwoordelijke terzake.

36. Een transparante en uitdrukkelijke aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke(n) in de zin van de AVG is niettemin aangewezen. Het is immers van belang om elke onduidelijkheid over de identiteit van de entiteit die als verwerkingsverantwoordelijke moet worden beschouwd, te vermijden en zo de uitoefening van de rechten van de betrokkene, zoals vastgesteld in de artikelen 12 tot en met 22 van de AVG, te faciliteren.

37. De Autoriteit herinnert er daarbij aan dat de aanduiding van een verwerkingsverantwoordelijke in de regelgeving in overeenstemming moet zijn met de rol die deze actor in de praktijk speelt en met de zeggenschap die hij heeft over welke essentiële middelen voor de verwerking worden ingezet. Anders oordelen, zou niet alleen in strijd zijn met de letter van de tekst van de AVG, maar zou ook de doelstelling van de AVG om een consistent en hoog beschermingsniveau voor natuurlijke personen te waarborgen in gevaar kunnen brengen.

38. Aangezien de verwerkingsverantwoordelijke, in navolging van het hiervoor (zie randnr. 7 van onderhavig advies) uiteengezette legaliteitsprincipe, moet worden beschouwd als een van de essentiële elementen van een gegevensverwerking, dringt de Autoriteit erop aan dat deze uitdrukkelijk wordt opgenomen in het voorontwerp van wet.

5. Derde-ontvangers van de gegevens

39. In artikel 3, §2, van het voorontwerp van wet (tot wijziging van artikel 34 van de Arbeidsovereenkomstenwet) wordt bepaald dat het *"de werknemer of werkgever"* is die *"aan de andere partij, evenals aan de preventieadviseur-arbeidsarts"* kennis geeft van *"de intentie om na te gaan of het voor de werknemer definitief onmogelijk is om het overeengekomen werk te verrichten overeenkomstig de bijzondere procedure opgenomen in de codex over het welzijn op het werk"*.

40. Aangezien zowel werknemer als werkgever betrokken en belanghebbende partij zijn bij de procedure die mogelijk als gevolg heeft dat de arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht zal worden beëindigd, roept een kennisgeving betreffende de voortgang van de procedure (in het bijzonder de vaststelling inzake de al dan niet definitieve onmogelijkheid voor de werknemer om het overeengekomen werk uit te voeren, enerzijds, evenals het resultaat van het onderzoek naar de mogelijkheden voor aangepast of ander werk, anderzijds) bijgevolg op zich geen bijzondere bedenkingen op.

41. Zoals hiervoor reeds aangehaald, bepaalt het ingevolge artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit nieuw in te voeren artikel I.4-82/1 van de *Codex over het welzijn op het werk* met welke 'derde' actoren, *"mits toestemming van de werknemer"* door de preventieadviseur-arbeidsarts overleg kan worden gepleegd teneinde na te gaan *"of het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten"* en waarmee in dat kader gebeurlijk informatie kan worden uitgewisseld. Het betreft: *"de behandelend arts van de werknemer, de arts die het geneeskundig getuigschrift heeft opgemaakt en/of de adviserend arts"¹⁹*. In de mate dat dit overleg maar zal plaatsvinden voor zover de betrokken werknemer daarmee instemt, roept de daarmee gebeurlijk gepaard gaande gegevensuitwisseling op zich geen bijzondere bedenkingen op.²⁰

42. Het ingevolge artikel 17 van het ontwerp van koninklijk besluit nieuw in te voeren artikel I.4-82/1 van de *Codex over het welzijn op het werk* voorziet voorts: *"Als de preventieadviseur-arbeidsarts vaststelt dat het voor de werknemer definitief onmogelijk is het overeengekomen werk te verrichten, bezorgt hij deze vaststelling ook aan de adviserend arts."* In de mate dat ook de adviserend artsen van de verzekeringsinstellingen van de betrokken arbeidsongeschikte werknemers, ingevolge de op hen toepasselijk zijnde regelgeving²¹, actief zijn op het vlak van vaststelling van arbeidsongeschiktheid en gebeurlijke re-integratie en werkhervatting (of net niet) van arbeidsongeschikten, roept deze kennisgeving aan de adviserend arts op zich geen bijzondere bedenkingen op.

43. Hoewel de Autoriteit vaststelt dat voormelde mededelingen/uitwisselingen van persoonsgegevens betreffende de arbeidsongeschikte werknemer aan/met diens werkgever en aan/met de hiervoor gedefinieerde betrokken artsen op zich geen bijzondere bedenkingen oproepen, dringt zij er weliswaar op aan dat zulks (meer bepaald: de (categorieën van) ontvangers aan wie de gegevens worden meegedeeld, evenals de omstandigheden waarin en de redenen waarom de gegevens worden verstrekt), zijnde een essentieel element van de gegevensverwerking, moet worden vermeld in het voorontwerp van wet en dit in navolging van het (onder randnr. 7 van onderhavig advies) omstandig toegelicht legaliteitsprincipe.

¹⁹ Artikel I.4-1, §1, 4^o, van de *Codex over het welzijn van het werk* definieert 'de adviserend arts' als volgt: *"elke arts die tussenkomt bij de beoordeling van de medische geschiktheid van de werknemer overeenkomstig de desbetreffende sociale zekerheidsreglementering."*

²⁰ Zulks ligt overigens in lijn met wat artikel I.4-22 van de *Codex over het welzijn van het werk* thans reeds voorziet op het vlak van informatie-uitwisseling tussen betrokken artsen, meer bepaald:

"De preventieadviseur-arbeidsarts gaat in geen geval na of de afwezigheid van de werknemers om gezondheidsredenen gegrond is. Om beter de doeltreffendheid van het preventieprogramma te kunnen inschatten, beroepsziekten op te sporen, risico's te identificeren en de arbeidsongeschikte werknemer, met het oog op de re-integratie op het werk, werk te geven dat overeenstemt met zijn toestand, mag hij nochtans telkens hij het nuttig acht, en met de toestemming van de werknemer, bij de behandelend arts en de adviserend arts informeren naar de omstandigheden die de oorzaak kunnen zijn van die afwezigheid en naar de evolutie van zijn gezondheidstoestand."

²¹ Het betreft, inzonderheid, artikelen 90 en 100 van de wet van 14 juli 1994 *betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen* evenals artikelen 215 *octies* e.v. van het koninklijk besluit van 3 juli 1996 tot uitvoering van voormelde wet van 14 juli 1994.

OM DEZE REDENEN

de Autoriteit,

is van oordeel dat volgende aanpassingen zich opdringen in het voorontwerp van wet:

- een transparant exhaustief overzicht bieden van de in het kader van de bijzondere procedure met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht te verwerken (categorieën van) persoonsgegevens (zie randnr. 18);
- voorzien in een maximale bewaartermijn van de in het kader van de nieuw in te voeren bijzondere procedure (met het oog op het beëindigen van een arbeidsovereenkomst wegens medische overmacht) te registreren en te verwerken persoonsgegevens (zie randnrs. 31 en 32);
- transparante en uitdrukkelijke aanduiding van de verwerkingsverantwoordelijke(n) in de zin van de AVG (zie randnrs. 36 e.v.);
- oplisting van de (categorieën van) ontvangers aan wie persoonsgegevens worden meegedeeld, evenals de omstandigheden waarin en de redenen waarom de gegevens worden verstrekt (zie randnr. 43).

is van oordeel dat volgende aanpassingen zich opdringen in het ontwerp van koninklijk besluit:

- schrapping van de toestemming in hoofde van de werknemer met betrekking tot hem betreffende door zijn werkgever te realiseren gegevensverwerkingen (zie randnr. 24);
- verduidelijking en herformulering in artikel 17 op het vlak van de aanwending van anonieme gegevens (dan wel gepseudonimiseerde persoonsgegevens) (zie randnr. 23 e.v.)

wijst op het belang van het volgende element:

- voor zover de verwezenlijking van het evaluatiedoeleinde (op het vlak van het collectief re-integratiebeleid en het algemeen welzijnsbeleid) effectief nood heeft aan een verwerking van persoonsgegevens zullen alle essentiële elementen terzake, conform het legaliteitsprincipe, in het voorontwerp van wet moeten worden ingeschreven (zie randnrs. 14, 29, 32 en 38).

Voor het Kenniscentrum,
(get.) Cédrine Morlière, Directeur