



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 25/2021 van 8 maart 2021

Betreft: Advies m.b.t. een voorontwerp van wet houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19 (CO-A-2021-038)

De Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna de "Autoriteit");

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 van de heer Pierre-Yves Dermagne, Vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, ontvangen op 24/02/2021;

Gelet op het verslag van mevrouw Alexandra Jaspar, Directeur van het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit ;

Brengt op 8 maart 2021 het volgend advies uit:

I. VOORWERP VAN DE AANVRAAG

1. Het voorontwerp van wet *houdende toekenning van een recht op klein verlet voor werknemers met het oog op het toegediend krijgen van een vaccin ter bescherming tegen het coronavirus COVID-19*, hierna het ontwerp, dat bij hoogdringendheid voor advies wordt voorgelegd, staat een werknemer toe om zonder loonverlies afwezig te zijn wanneer hij tijdens de werkuren gevolg geeft aan de uitnodiging om zich te laten vaccineren. Deze maatregel moet bijdragen tot de realisatie van een zo hoog mogelijke vaccinatiegraad van de bevolking met het oog op de bestrijding van coronapandemie. Het is een tijdelijke maatregel die buiten werking treedt op 31 december 2021, tijdstip waarop iedereen die dat wenst, gevaccineerd zou moeten zijn.

2. De concrete toepassing van deze maatregel vereist de verwerking van informatie m.b.t. de werknemer in hoofde van de werkgever. Krachtens artikel 3, tweede lid, van het ontwerp moet de werknemer de werkgever vooraf op de hoogte brengen van het tijdstip waarop hij zich voor vaccinatie mag aanmelden. Wanneer de werkgever het verzoekt moet de werknemer hiervan het bewijs voorleggen. Artikel 3, derde lid, van het ontwerp bepaalt dat als voldoende bewijs geldt: de uitnodiging om gevaccineerd te worden **en** de bevestiging van de afspraak voor zover deze eenvoudig beschikbaar is voor de werknemer. Men kan er niet om heen dat de werkgever n.a.v. het gebruik door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, informatie verwerft die verband houdt met de gezondheid van die werknemer.

II. ONDERZOEK VAN DE AANVRAAG

a) *Rechtsgrond*

3. Elke verwerking van persoonsgegevens moet steunen op een rechtsgrond in de zin van artikel 6 AVG. Bovendien is de verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens¹ gevisieerd door artikel 9 AVG aan strikte voorwaarden onderworpen.

4. De verwerking in hoofde van de werkgever kan, voor zover ze betrekking heeft op gewone persoonsgegevens, gesteund worden op een wettelijke verplichting (artikel 6.1.c) AVG).

5. Zoals reeds aangestipt in punt 2, leidt het gebruik van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, in hoofde van de werkgever tot de verzameling van een informatie die verband houdt met de gezondheid van zijn werknemer. Deze informatie maakt deel uit van de bijzondere categorieën van

¹ Dit zijn persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen, of het lidmaatschap van een vakbond blijken, en verwerking van genetische gegevens, biometrische gegevens met het oog op de unieke identificatie van een persoon, of gegevens over gezondheid, of gegevens met betrekking tot iemands seksueel gedrag of seksuele gerichtheid.

persoonsgegevens waarvan de verwerking verboden is (artikel 9.1 AVG) tenzij de verwerking kan gestoeld worden op een van de rechtsgronden vermeld in artikel 9.2 AVG. *In casu* kan de verwerking van gegevens over de gezondheid gebaseerd worden op artikel 9.2. g) AVG, namelijk *de verwerking is noodzakelijk om redenen van zwaarwegend algemeen belang, op grond van Unierecht of lidstatelijk recht*. Datzelfde artikel vereist daarbij wel dat *passende en specifieke maatregelen worden getroffen ter bescherming van de grondrechten en de fundamentele belangen van de betrokkene*. Aan deze passende en specifieke maatregelen zal hierna bijzondere aandacht worden geschonken.

b) Doeleinden

6. De werkgever zal n.a.v. de uitoefening door een werknemer van het recht op klein verlet voor corona-vaccinatie, zowel het tijdstip van afwezigheid van de werknemer evenals het type van afwezigheid (klein verlet) registreren. De Autoriteit veronderstelt dat dit nodig is om de werkgever toe te laten maatregelen te nemen met het oog op de organisatie van het werk enerzijds en het verzorgen van een correcte loonadministratie anderzijds.

7. In hoofde van de werkgever als verwerkingsverantwoordelijke zijn dit de enige twee doeleinden van de verwerking van de hiervoor vermelde persoonsgegevens. Dit zijn welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden (artikel 6.1.b) AVG). Ze moeten uitdrukkelijk in de tekst van het ontwerp worden vermeld. De vermelding van deze doeleinden in het ontwerp vormt een waarborg die duidelijk maakt dat de werkgevers de gegevens voor geen andere doeleinden kunnen en mogen gebruiken, wat gelet op de gevoelige informatie die de werknemer moet prijsgeven om van het recht op klein verlet gebruik te maken, essentieel is.

c) Proportionaliteit

8. 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').

9. Krachtens artikel 3, derde lid, van het ontwerp moet de werknemer - wanneer de werkgever erom verzoekt - zijn vaccinatie-uitnodiging voorleggen **en** de bevestiging van de afspraak.

10. De werkgever moet in de mogelijkheid zijn om de reden voor het klein verlet te controleren. Daartoe volstaat het dat de werknemer de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging **toont** aan de werkgever zodat deze laatste het tijdstip van de afspraak kan controleren. Het is dus uitgesloten dat de werkgever onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging neemt of de informatie die ze bevat manueel overschrijft om deze bijvoorbeeld toe te voegen aan het personeelsdossier van de betrokken werknemer. De tekst van het ontwerp moet in die zin worden

aangepast. Deze precisering is niet alleen essentieel met het oog op het respect van het principe van minimale gegevensverwerking, het vormt tevens een garantie ter voorkoming van het onnodig registreren van gevoelige informatie.

11. De Autoriteit is van oordeel dat het tonen én van de vaccinatie-uitnodiging én van de bevestiging van de afspraak overmatig is. Het is aan de steller van het ontwerp om een keuze te maken. Teneinde te vermijden dat een werknemer geen klein verlet krijgt omdat hij niet het vereiste document kan tonen, is het belangrijk na te gaan over welk van de voormelde documenten elke werknemer met zekerheid zal kunnen beschikken.

12. In punt 6.4.2 van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 stelt de Raad van State dat het niet zozeer de vaccinatie-uitnodiging is die op verzoek moet worden voorgelegd maar eerder de bevestiging. Hij is dus ook van oordeel dat én de uitnodiging én de bevestiging tonen, overmatig is.

13. De vaccinatie-uitnodiging/afspraakbevestiging bevat de volgende gegevens: de naam en voornaam van de werknemer, de plaats van de vaccinatie, het tijdstip van de vaccinatie en de vaccinatiescode. De realisatie van de doeleinden vermeld in de punten 6 en 7 vereist in hoofdte van de werkgever slechts de verwerking van 1 gegeven, namelijk het tijdstip van de afspraak en dus het tijdstip waarop de werknemer afwezig zal zijn. De werkgever zal natuurlijk wel kennis nemen van het feit dat het een afwezigheid is voor vaccinatie, maar de registratie van deze reden is niet noodzakelijk. Het volstaat om, na controle van de vaccinatie-uitnodiging, die afwezigheid als klein verlet te boeken aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet. De toepassing van de regeling van dit klein verlet mag er immers niet toe leiden dat de werkgever eigenlijk een lijst aanlegt van zijn gevaccineerde werknemers. Uit de berichtgeving m.b.t de vaccinatiestrategie blijkt dat het de bedoeling is dat eerst de oudere inwoners (+ 65 jaar) zullen uitgenodigd worden voor vaccinatie en daarna de personen die als risicopatiënt worden aangemerkt. Aan het feit dat gestart wordt met de vaccinatie van risicopatiënten, zal ongetwijfeld de nodige publiciteit worden gegeven. Dit betekent dus dat het tijdstip waarop men voor vaccinatie wordt uitgenodigd een indicatie kan bevatten m.b.t. de gezondheidstoestand van de betrokkene. Het is evenmin toegelaten dat de werkgever op basis van dit tijdstip onder welke vorm dan ook noteert of registreert dat een werknemer gezondheidsproblemen heeft. Het is aangewezen beide hiervoor vermelde aspecten uitdrukkelijk in het ontwerp te vermelden. Het vormt tevens een passende en specifieke maatregel in de zin van artikel 9.1.g) AVG.

d) Bewaartermijn

14. 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.

15. De Raad van State liet zich in punt 4.1. van zijn advies nr. 68.881/1 van 23 februari 2021 ook kritisch uit over het feit dat het ontwerp de vernietiging van de informatie niet regelde.

16. Indien de specifieke maatregelen die door de Autoriteit in dit advies worden voorgesteld in het ontwerp worden geïntegreerd, namelijk:

- de werknemer moet alleen de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging tonen aan de werkgever;
- het verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak;
- het verbod om de reden van dit klein verlet te registreren;

wordt eigenlijk alleen het tijdstip van de afspraak verwerkt en wordt *de facto* geen gevoelige informatie door de werkgever geregistreerd. In dat geval is er geen bezwaar tegen dat de bewaartermijnen die van toepassing zijn op de andere vormen van klein verlet worden toegepast.

17. Bij gebrek aan het invoeren van de hiervoor vermelde specifieke maatregelen, registreert de werkgever informatie over de gezondheid van zijn werknemers en moet uitdrukkelijk worden vermeld hoe lang deze informatie mag worden bewaard.

OM DEZE REDENEN**De Autoriteit,**

stelt vast dat de tekst van het ontwerp moet worden aangepast zodat de hierna vermelde punten duidelijk tot uiting komen:

- de doeleinden van de verwerking moeten vermeld worden (punten 6 en 7);
- de werknemer moet de vaccinatie-uitnodiging/afsprakenbevestiging alleen maar tonen (punten 10 en 13);
- verbod voor de werkgever om onder welke vorm dan ook een kopie van de vaccinatie-

uitnodiging/ afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven met uitzondering van het tijdstip van de afspraak (punten 10 en 16);

- het volstaat dat hetzij de vaccinatie-uitnodiging hetzij de afspraakbevestiging wordt getoond (punt 11);
- na controle van de vaccinatie-uitnodiging of de afspraakbevestiging, kan die afwezigheid als klein verlet slechts geboekt worden aan de hand van de gebruikelijke code of vermelding waarmee het klein verlet wordt aangegeven zodat het niet te onderscheiden valt van de andere gevallen van klein verlet (punt 13);
- indien de voorgestelde waarborgen niet worden opgenomen in de tekst, bewaartermijn bepalen (punten 16 en 17).

(get.) Alexandra Jaspar

Directeur van het Kenniscentrum