



Geschillenkamer

Beslissing ten gronde 63/2021 van 01 juni 2021

Dossiernummer : DOS-2019-05617 en DOS-2020-00458

Betreft : Mededeling aan werknemers van informatie omtrent ontslag van voormalige werknemers

De Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, samengesteld uit de heer Hielke Hijmans, voorzitter en de heren Dirk van der Kelen en Christophe Boeraeve, leden;

Gelet op 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* (algemene verordening gegevensbescherming), hierna AVG;

Gelet op de wet van 3 december 2017 *tot oprichting van de Gegevensbeschermingsautoriteit*, hierna WOG;

Gelet op het reglement van interne orde, zoals goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 20 december 2018 en gepubliceerd in het *Belgisch Staatsblad* op 15 januari 2019;

Gelet op de stukken van het dossier;

heeft de volgende beslissing genomen inzake:

- De heer X1, hierna “klager 1” en mevrouw X2, hierna “klager 2”
- Y, hierna “de verweerder”

1. Feiten en procedure

1. Op 26 november 2019 dient klager 1 een klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit tegen de verweerder.

Het voorwerp van de klacht betreft de communicatie die door de werkgever, zijnde de verweerder, zou hebben plaatsgevonden ten aanzien van de in dienst zijnde werknemers omtrent het ontslag van klager 1 en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven. De klager verzoekt ook om een financiële vergoeding.

2. Op 29 november 2019 wordt de klacht ontvankelijk verklaard op grond van de artikelen 58 en 60 WOG, en wordt de klacht op grond van art. 62, §1 WOG overgemaakt aan de Geschillenkamer.

3. Op 23 januari 2020 dient klager 2 een klacht in bij de Gegevensbeschermingsautoriteit tegen de verweerder.

Het voorwerp van de klacht betreft eveneens de communicatie die door de werkgever, zijnde de verweerder, zou hebben plaatsgevonden ten aanzien van de in dienst zijnde werknemers omtrent het ontslag van klager 2 en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

4. Op 29 januari 2020 wordt de klacht ontvankelijk verklaard op grond van de artikelen 58 en 60 WOG, en wordt de klacht op grond van art. 62, §1 WOG overgemaakt aan de Geschillenkamer.

5. Op 30 januari 2020 voegt de Geschillenkamer beide klachten samen en beslist op grond van art. 95, §1, 1^o en art. 98 WOG dat het dossier gereed is voor behandeling ten gronde.

6. Op 30 januari 2020 worden de betrokken partijen per aangetekende zending in kennis gesteld van de bepalingen zoals vermeld in artikel 95, §2, alsook van deze in art. 98 WOG. Tevens worden zij op grond van art. 99 WOG in kennis gesteld van de termijnen om hun verweermiddelen in te dienen. De uiterste datum voor ontvangst van de conclusie van

antwoord van de verweerder werd daarbij vastgelegd op 2 maart 2020, deze voor de conclusie van repliek van de klagers op 16 maart 2020 en deze voor de conclusie van repliek van de verweerder op 30 maart 2020.

7. Op 28 februari 2020 ontvangt de Geschillenkamer de conclusie van antwoord vanwege de verweerder. De verweerder stelt dat de mails louter professionele communicatie bevatten omtrent de beëindiging van de samenwerking met de klagers. De reden van het versturen van de mails aan alle medewerkers is volgens de verweerder het feit dat beide klagers door een opeenstapeling van gedragingen hadden gezorgd voor onrust zowel binnen de volledige medewerkersequipe, als ten aanzien van de bewoners van het woonzorgcentrum en hun familieleden. De mails waren erop gericht de rust te doen weerkeren. De verweerder voegt eraan toe dat het ontslag van beide werknemers in elk geval bekend zou worden bij alle bestemmingen van de mail, dewelke beperkt waren tot de medewerkers van het woonzorgcentrum. Deze laatsten zouden immers zelf de afwezigheid van de klagers hebben kunnen vaststellen. De verweerder leidt hieruit af dat er geen persoonsgegevens werden meegedeeld die niet reeds bekend waren bij de bestemmingen of dat minstens snel zouden worden ten gevolge van eigen observatie. Bovendien meent de verweerder dat er niet meer gegevens werden meegedeeld dan nodig en gepast voor een goed personeelsbeleid waarbij het gelet op de heersende onrust nodig was om kort en beheerst de beslissing van de werkgever mee te delen.
8. Op 10 maart 2020 ontvangt de Geschillenkamer de conclusie van repliek van de klagers. Daarin worden door de klagers geen nieuwe elementen aangebracht omtrent het voorwerp van de klacht zijnde de communicatie omtrent hun ontslag die per mail door de verweerder werd gericht aan het personeel. Er worden wel tal van beweringen gedaan die rechtstreeks verband houden met de organisatie en de werksfeer binnen het woonzorgcentrum, maar die vallen volledig buiten het toepassingsgebied van de AVG en de WOG en dus ook buiten de bevoegdheid van de Geschillenkamer. Er wordt door de klagers verder ook nog communicatie toegevoegd die weliswaar betrekking heeft op het ontslag en de periode daaraan voorafgaand, maar deze communicatie bleef beperkt tot enerzijds de klagers en anderzijds de verweerder zonder dat blijkt dat deze op enige manier zou zijn verspreid onder het personeel. De Geschillenkamer laat aldus ook die stukken buiten beschouwing, vermits deze geen verband houden met de klacht.
9. De verweerder heeft geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een conclusie van repliek in te dienen.

2. **Motivering**

a) **Belang van de klagers**

10. De Geschillenkamer stelt op basis van de klacht vast dat de klagers niet alleen verwijzen naar de twee e-mails betreffende hun ontslag die door de verweerder, hun toenmalige werkgever, werden verzonden aan het personeel, maar ook verwijzen naar een e-mail door diezelfde werkgever verzonden naar aanleiding van het ontslag van een derde, namelijk een voormalige collega van de klagers. De klagers geven aan hiermee aan te tonen dat de verweerder bij elk ontslag in het woonzorgcentrum de AVG schendt. Dienaangaande wijst de Geschillenkamer erop dat zij enkel is gevat voor die elementen van de klacht waarvoor er in hoofde van de klagers een belang aanwezig is. Daaromtrent wijst de Geschillenkamer op het volgende:
11. Artikel 58 WOG stelt: *"Eenieder kan schriftelijk, gedateerd en ondertekend een klacht of een verzoek indienen bij de Gegevensbeschermingsautoriteit"*. In overeenstemming met artikel 60, alinea 2 WOG *'is een klacht ontvankelijk wanneer zij:*
- *opgesteld is in één van de landstalen;*
 - *een uiteenzetting van de feiten bevat, alsook de nodige indicaties voor de identificatie van de verwerking waarop zij betrekking heeft;*
 - *zij behoort tot de bevoegdheid van de Gegevensbeschermingsautoriteit"*.
12. De voorbereidende werkzaamheden van de WOG bepalen: *"De Gegevensbeschermingsautoriteit kan van eenieder klachten of verzoeken ontvangen; natuurlijke personen maar eveneens rechtspersonen, verenigingen of instellingen die een vermeende inbreuk van de verordening wensen aan te klagen. Een klacht of een verzoek aan de Gegevensbeschermingsautoriteit dient schriftelijk, gedateerd en door de daartoe bevoegde persoon ondertekend te zijn. Een verzoek moet in de brede zin van het woord geïnterpreteerd worden (vraag tot inlichting of toelichting, een verzoek om te bemiddelen, ...)"*¹.
13. De WOG sluit aldus niet uit dat een andere persoon dan de betrokkene of de persoon die door de betrokkene gemachtigd is, zoals bedoeld in artikel 220 van de wet van 30 juli 2018 betreffende de bescherming van natuurlijke personen met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens, een klacht kan indienen bij de Autoriteit.

¹ *Parl. doc.*, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 2016-2017, DOC 54 2648/001, p.40 (opmerking bij artikel 58 van het oorspronkelijke wetsontwerp).

14. Hoewel de AVG de 'klacht' benadert vanuit het standpunt van de betrokkene, door de toezichhoudende autoriteiten verplichtingen op te leggen wanneer een persoon een klacht indient (zie de artikelen 57, 1., f) en 77 van de AVG), belet de AVG niet dat het nationaal recht andere personen dan de betrokkenen de mogelijkheid geeft om een klacht in te dienen bij de nationale toezichthouder. De mogelijkheid van een dergelijke aanhangigmaking stemt overigens overeen met de opdrachten die door de AVG aan de toezichthouders worden toegekend. In dat opzicht en algemeen genomen, zorgt elke toezichthouder voor: de monitoring en handhaving van de toepassing van de AVG (artikel 57, 1., a) AVG), en de verrichting van alle andere taken die verband houden met de bescherming van persoonsgegevens (artikel 57, 1., v) AVG).²
15. De Geschillenkamer oordeelt in dat opzicht dat artikel 58 WOG elke persoon de mogelijkheid geeft om een klacht in te dienen, op voorwaarde dat hij er voldoende belang bij heeft overeenkomstig voormelde bepalingen van de AVG.
16. De voorwaarde is wel dat de klager blijkt geeft van een voldoende belang. Dienaangaande dient de Geschillenkamer vast te stellen dat de klagers louter ter illustratie gewag maken van de e-mail die door hun voormalige werkgever werd verzonden naar aanleiding van het ontslag van een derde, en waaromtrent zij uitdrukkelijk aangeven dat dit niets met hen heeft te maken.
17. Dit volstaat aldus niet om te doen blijken van een voldoende belang, bij gebrek aan enig concreet element dat de klagers in verband brengt met de verwerking van de persoonsgegevens betreffende die derde, zoals opgenomen in de e-mail verzonden door de verweerder naar aanleiding van het ontslag van die derde. Doordat de klagers nalaten het bestaan van een voldoende belang in hunnen hoofde aannemelijk te maken, laat de Geschillenkamer dit onderdeel van de klacht buiten beschouwing.
18. Gelet op het feit dat de klagers wel aantonen dat de verweerder persoonsgegevens verwerkt die op hen betrekking hebben, en waaromtrent hun belang bijgevolg onmiskenbaar vaststaat, bakent de Geschillenkamer het voorwerp van de klacht af door enkel de elementen in overweging te nemen die de persoonsgegevens van de klagers betreffen, namelijk beide e-

² In haar beslissing van 8 juni 2020 heeft de Geschillenkamer reeds onder zeer stringente voorwaarden toegelaten dat een ander dan de betrokkene een klacht indient (Beslissing ten gronde 30/2020, gepubliceerd op de website van de GBA).

mails aangaande het ontslag van de klagers die werden gericht aan het personeel, en deze aan haar oordeel te onderwerpen.

b) Rechtmatigheid van de verwerking (artikel 6.1. AVG)

19. Gelet op het feit dat de klacht kadert binnen de arbeidsverhouding tussen de klagers enerzijds en de verweerder anderzijds, moet de verwerking door de verweerder van de persoonsgegevens van de klagers worden gebaseerd op artikel 6.1 b) AVG³ en in hoofde van de verweerder als rechtmatig worden beschouwd. De verwerking van de persoonsgegevens van de klagers die kadert binnen de beëindiging van de arbeidsverhouding, maakt immers deel uit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst⁴. Dienaangaande heeft de Geschillenkamer geen opmerkingen.

c) Beginsel van minimale gegevensverwerking (artikel 5.1 c) AVG)

20. Uitgaande van het beginsel van minimale gegevensverwerking waarin is bepaald dat persoonsgegevens toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt, onderzoekt de Geschillenkamer hierna in welke mate de verweerder deze vereiste dat persoonsgegevens alleen mogen worden verwerkt indien het doel van de verwerking niet redelijkerwijs op een andere wijze kan worden verwezenlijkt⁵, al dan niet heeft gerespecteerd bij de verzending van de beide e-mails gericht aan het personeel aangaande het ontslag van de klagers.

³ Artikel 6.1. *De verwerking is alleen rechtmatig indien en voor zover aan ten minste een van de onderstaande voorwaarden is voldaan:*

[...]

b) de verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of om op verzoek van de betrokkene vóór de sluiting van een overeenkomst maatregelen te nemen;

[...]

⁴ Zie in dat verband ook overweging 155 AVG: *In het lidstatelijke recht of in collectieve overeenkomsten, met inbegrip van „bedrijfsvereenkomsten”, kunnen specifieke regels worden vastgesteld voor de verwerking van de persoonsgegevens van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding, met name voor de voorwaarden waaronder persoonsgegevens in de arbeidsverhouding op basis van de toestemming van de werknemer mogen worden verwerkt, voor de aanwerving, voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de naleving van wettelijke of uit collectieve overeenkomsten voortvloeiende verplichtingen, voor het beheer, de planning en de organisatie van de arbeid, voor gelijkheid, diversiteit, gezondheid en veiligheid op het werk, voor de uitoefening en het genot van de met de arbeidsverhouding samenhangende individuele of collectieve rechten en voordelen, en voor de beëindiging van de arbeidsverhouding.*

⁵ Zie overweging 39 AVG: [...]

Persoonsgegevens mogen alleen worden verwerkt indien het doel van de verwerking niet redelijkerwijs op een andere wijze kan worden verwezenlijkt.

[...]

21. Voor wat betreft klager 1 stelt de Geschillenkamer vast dat de betreffende e-mail de informatie bevat dat de samenwerking met klager 1 werd stopgezet en deze dus niet meer op de werkvloer zal verschijnen. De Geschillenkamer komt op basis daarvan tot het besluit dat deze communicatie beperkt blijft tot de feitelijke mededeling dat klager 1 niet langer is tewerkgesteld in het woonzorgcentrum en aldus geen deel meer zal uitmaken van het verpleegkundige team. Zoals de verweerder aanvoert, is de Geschillenkamer van oordeel dat het passend is om in het kader van het personeelsbeleid de medewerkers te informeren over het loutere feit dat een einde werd gesteld aan de overeenkomst met een werknemer. In die optiek heeft de verweerder door verzending aan het personeel van de e-mail betreffende klager 1 niet meer informatie meegedeeld dan strikt noodzakelijk voor het beoogde doeleinde, namelijk het personeel informeren over het feit dat klager 1 niet langer behoort tot het team waardoor niet langer beroep kan worden gedaan op zijn diensten. Bijgevolg besluit de Geschillenkamer dat de verweerder geen inbreuk heeft begaan op artikel 5.1 c) AVG voor wat betreft de klacht van klager 1.
22. Aangaande klager 2 vermeldt de verweerder in de betreffende e-mail naast de informatie dat de samenwerking werd stopgezet en deze dus niet meer op de werkvloer zal verschijnen, ook dat tot deze beslissing werd overgegaan na drie schriftelijke verwittigingen en bijsturingsgesprekken. Daarentrent geeft de verweerder aan dat enkel wordt aangehaald dat de afgesproken procedure omtrent het opzeggen van een medewerkder werd gevolgd. In zoverre de e-mail betreffende klager 2 dezelfde informatie bevat als deze betreffende klager 1, namelijk de mededeling aan het personeel van de beëindiging van de samenwerking waaruit volgt dat deze niet meer op de werkvloer zal verschijnen, kadert dit eveneens binnen het personeelsbeleid dat vergt dat medewerkers worden geïnformeerd over het vertrek van een medewerker, gelet op de impact daarvan op de dagelijkse organisatie.
23. De vermelding van het aantal verwittigingen en het plaatsvinden van bijsturingsgesprekken daarentegen, is naar het oordeel van de Geschillenkamer niet toereikend, ter zake dienend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor het nagestreefde doeleinde, *in casu* bestaande uit het voeren van een passend personeelsbeleid. Hoewel de verweerder aanvoert dat de verwijzing naar de verwittigingen en bijsturingsgesprekken waarvan klager 2 het voorwerp uitmaakte, werd opgenomen in de e-mail om aan te tonen dat de opzegprocedure werd gevolgd, is de Geschillenkamer van mening dat in het kader van het personeelsbeleid moet worden verondersteld dat elk ontslag plaatsvindt met naleving van de opzegprocedure. De informatie omtrent het aantal verwittigingen en het voeren van bijsturingsgesprekken is dus geenszins noodzakelijk voor het nagestreefde doeleinde dat redelijkerwijs kon worden bereikt zonder mededeling van die informatie. Hieruit volgt dat de Geschillenkamer dient vast te stellen dat in hoofde van de verweerder een inbreuk werd gepleegd op artikel 5.1 c) AVG.

d) Schadevergoeding

24. Op het verzoek van klager 1 om hem een schadevergoeding toe te kennen, kan de Geschillenkamer niet ingaan vermits zij niet over die bevoegdheid beschikt (en overigens kan dienaangaande ook geen inbreuk worden vastgesteld).

e) Publicatie van de beslissing

25. Gelet op het belang van transparantie met betrekking tot de besluitvorming van de Geschillenkamer, wordt deze beslissing gepubliceerd op de website van de GBA. Het is evenwel niet nodig dat daartoe de identificatiegegevens van de partijen rechtstreeks worden bekendgemaakt.

OM DEZE REDENEN,

- beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, na beraadslaging, om de klacht van klager 1, op grond van artikel 100, §1, 1^o WOG, te **seponeren** gelet op het feit dat er dienaangaande geen inbreuk op de AVG kan worden vastgesteld.
- beslist de Geschillenkamer van de Gegevensbeschermingsautoriteit, na beraadslaging, om met betrekking tot de klacht van klager 2, op grond van artikel 100, §1, 5^o WOG, een **berisping** te formuleren ten aanzien van de verweerder ingevolge de inbreuk op artikel 5.1 c) AVG.

Tegen deze beslissing kan op grond van artikel 108, §1 WOG, beroep worden aangetekend binnen een termijn van dertig dagen, vanaf de kennisgeving, bij het Marktenhof, met de Gegevensbeschermingsautoriteit als verweerder.

(Get). Hielke Hijmans

Voorzitter van de Geschillenkamer