



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 124/2022 van 1 juli 2022

Betreft: Voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven (CO-A-2022-113)

Het Kenniscentrum van de Gegevensbeschermingsautoriteit (hierna "de Autoriteit"),
aanwezig: mevrouw Marie-Hélène Descamps, de heer Yves-Alexandre de Montjoye en de heer Bart Preneel;

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

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* (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 de adviesaanvraag van de heer Pierre-Yves Dermagne, vice-eersteminister en minister van Economie en Werk, ontvangen op 3 mei 2022;

Gelet op de aanvullende informatie ontvangen op 16 juni 2022;

Brengt op 1 juli 2022 het volgend advies uit:

I. ONDERWERP EN CONTEXT VAN DE ADVIESAANVRAAG

1. Op 3 mei 2022 vroeg de vice-eersteminister en minister van Economie en Werk het advies van de Autoriteit over een voorontwerp van wet tot gedeeltelijke omzetting van de Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers, en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad en tot regeling van een aantal andere aspecten op het vlak van de verloven (hierna "het voorontwerp").
2. Zoals de titel aangeeft, heeft het voorontwerp onder meer tot doel Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende de combinatie van werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (hierna "de richtlijn" genoemd) gedeeltelijk om te zetten in de Belgische wetgeving, die *«minimumvoorschriften vaststelt met het oog op de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de behandeling op het werk betreft, door een betere combinatie van werk en gezin mogelijk te maken voor werknemers die ouders zijn of mantelzorgers¹»*. Daartoe voorziet de richtlijn in individuele rechten op zorgverlof² (artikel 6 van de richtlijn) en op flexibele werkregelingen³ voor werknemers die ouder of mantelzorger zijn (artikel 9 van de richtlijn).
3. Het is in dit verband dat het voorontwerp een nieuwe verwerking van persoonsgegevens introduceert, nl. in het kader van het verzoek van de werknemer om zorgverlof of flexibele werkregelingen.
4. Dit advies beperkt zich tot opmerkingen over de artikelen van het voorontwerp met betrekking tot de bescherming van persoonsgegevens.

¹ Zie artikel 1 van de richtlijn.

² Artikel 3.1.cf) van de richtlijn definieert het zorgverlof als *«verlof voor werknemers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of aan een persoon die deel uitmaakt van hetzelfde huishouden als de werknemer dat of die om een ernstige medische reden zoals gedefinieerd door elke lidstaat, behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun»*.

³ Artikel 3.1.f) van richtlijn definieert flexibele werkregelingen als *«de mogelijkheid voor om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of verminderde werkuren »*.

II. ONDERZOEK VAN DE ADVIESAANVRAAG

A. Het zorgverlof

5. Artikel 7, 2° van het voorontwerp zet artikel 6.1 van de richtlijn⁴ om en wijzigt daartoe met een 2de lid, de wet van 3 juli 1978 *betreffende de arbeidsovereenkomsten* (hierna "de wet van 3 juli 1978") door artikel 30bis aan te vullen (dat het recht van de werknemer regelt om afwezig te zijn van het werk om dwingende redenen).
6. Dit nieuwe lid 2 bepaalt dat de werknemer, in het kader van het in lid 1 bedoelde verlofkrediet om dringende redenen, het recht heeft om per kalenderjaar gedurende ten hoogste vijf dagen, al dan niet aaneengesloten, afwezig te zijn van het werk om persoonlijke zorg⁵ of bijstand te verlenen aan een gezinslid⁶ of een familielid⁷ dat om ernstige medische redenen een aanzienlijke zorg of steun nodig heeft⁸, overeenkomstig de in dat lid bepaalde voorwaarden en regels. Dit nieuwe lid bepaalt ook dat de werknemer die van het zorgverlof gebruik maakt zijn werkgever hiervan vooraf in kennis stelt en de werkgever *«ter staving van zijn afwezigheid zo spoedig mogelijk een attest (bezorgt) dat in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid is afgeleverd en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun»*.
7. Overeenkomstig artikel 5.1.b) van de AVG mag de verwerking van persoonsgegevens overigens enkel worden verricht voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde **doeleinden**.
8. Uit het ontwerp van artikel 30 bis, lid 2, van de wet van 3 juli 1978 en uit de opzet ervan blijkt duidelijk dat de deze gegevensverwerking tot doel heeft zorgverlof toe te kennen aan werknemers die voldoen aan de in dat artikel gestelde toekenningsvoorwaarden, en te verzekeren dat het verlof wordt gebruikt voor de doeleinden waarvoor het is toegekend. Dit zijn welbepaalde,

⁴ « De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat elke werknemer recht heeft op vijf werkdagen zorgverlof per jaar. De lidstaten kunnen nadere regels vaststellen betreffende het toepassingsgebied en de voorwaarden van zorgverlof overeenkomstig het nationale recht, of gebruiken. Voor uitoefening van dat recht kan een passende onderbouwing als voorwaarde worden gesteld overeenkomstig het nationale recht, collectieve overeenkomsten of gebruiken. »

⁵ Voor de toepassing van artikel 30, §2, in ontwerp, van de wet van 3 juli 1978 wordt onder verzorging of steun verstaan: *«elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging»*.

⁶ Voor de toepassing van artikel 30, §2, in ontwerp, van de wet van 3 juli 1978 wordt onder gezinslid verstaan: *«elke persoon die samenwoont met de werknemer»*.

⁷ Voor de toepassing van artikel 30, §2, in ontwerp, van de wet van 3 juli 1978 wordt onder familielid verstaan «de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer ».

⁸ Voor de toepassing van artikel 30, §2, in ontwerp, van de wet van 3 juli 1978 wordt onder een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun verstaan: *«elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun»*

uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden als bedoeld in artikel 5. 1.b) van de AVG.

9. In verband met de (categorieën) verwerkte gegevens bepaalt artikel 5.1.c) van de AVG dat persoonsgegevens toereikend, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden (minimale gegevensverwerking).
10. Hoewel het voorontwerp niet als zodanig vermeldt welke (categorieën) persoonsgegevens in het kader van een verzoek om zorgverlof worden verwerkt, blijkt uit het ontwerpartikel 30 bis, §2, lid 4, echter duidelijk dat alleen een attest van de behandelend geneesheer van het betrokken gezins- of familielid waaruit blijkt dat deze om een ernstige medische reden aanzienlijke zorg of steun nodig heeft, door de werkgever zal worden verzameld. Daarom worden alleen de persoonsgegevens van het betrokken gezins- of familielid verwerkt die nodig zijn voor de toetsing van de voorwaarden voor toekenning van zorgverlof als bedoeld in § 2 (gezinslid of familielid zijn van de werknemer; aanzienlijke zorg of steun nodig hebben; om een ernstige medische reden).
11. In dit verband wordt in de toelichting het volgende opgemerkt «*het ontwerp maakt gebruik van de in artikel 6, lid 1, van de Richtlijn (EU) 2019/1158 geboden mogelijkheid om voor de uitoefening van het zorgverlof een passende onderbouwing als voorwaarde te stellen. Considerans 27 bij de Richtlijn (EU) 2019/1158 stelt in dit verband m.n. dat de lidstaten kunnen eisen dat vooraf een medische verklaring wordt afgeleverd over de noodzaak van de significante zorg of steun om een ernstige medische reden*». Verder zegt de toelichting nog «*Het moet bovendien gaan om een recent attest: het dient te zijn afgeleverd door de behandelende arts in het kalenderjaar waarin het zorgverlof wordt opgenomen. Uit deze formulering volgt dat het bij een gespreide opname van de vijf dagen zorgverlof over een bepaald kalenderjaar volstaat dat de werknemer één attest indient dat door de arts in het desbetreffende kalenderjaar werd afgeleverd, t.t.z. bij de opname van de eerste dag zorgverlof in dat kalenderjaar. Het is niet vereist dat de werknemer bij de eventuele opname van volgende dagen zorgverlof tijdens datzelfde kalenderjaar telkenmale een nieuw attest overmaakt aan de werkgever.*» Het aanvragen van slechts één medisch attest in het kalenderjaar waarin het zorgverlof van de mantelzorger wordt opgenomen, is een aanpak die in overeenstemming is met het beginsel van de minimale gegevensverwerking.
12. Wat het criterium van de "ernstige medische reden"⁹ betreft, merkt de Autoriteit op dat dit criterium weliswaar door de richtlijn wordt opgelegd, maar dat de richtlijn het aan de lidstaten overlaat om dit begrip te definiëren¹⁰. De memorie van toelichting geeft daarbij aan dat:

⁹ Zie de definitie in voetnoot 8.

¹⁰ Zie de definitie van "zorgverlof" in voetnoot 2.

« Overeenkomstig artikel 3, lid 1, c), van de Richtlijn (EU) 2019/1158 is het aan de lidstaten om het begrip "ernstige medische reden" te definiëren. Het ontwerp heeft daarbij in het bijzonder rekening willen houden met de gevolgen van de vergrijzing en zegt daarom in de bepaling onder 3° dat onder 'een ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun' moet worden verstaan: «elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun.»

13. In dit verband is de Autoriteit van oordeel dat, gelet op de beoordelingsmarge waarover de lidstaten beschikken en teneinde het beginsel van de minimale gegevensverwerking zo goed mogelijk na te leven, het begrip "ernstige medische reden" moet worden gedefinieerd door het criterium te specificeren aan de hand waarvan deze vaststelling moet worden gedaan, in dit geval het feit dat de gezondheidstoestand van de bijgestane persoon hem of haar niet in staat stelt in zijn of haar eigen basisbehoeften te voorzien en hulp nodig heeft om hem zorg of steun te geven. Het voorontwerp moet dienovereenkomstig worden gewijzigd en er zal ook worden bepaald dat het medisch attest zich zal beperken tot het aantonen dat de gezondheidstoestand van het betrokken gezins- of familielid in een zodanige staat verkeert dat aan dit criterium wordt voldaan.
14. Indien de aanvrager deze aanbeveling niet opvolgt, vestigt de Autoriteit niettemin de aandacht op het feit dat de naleving van het beginsel van de minimale gegevensverwerking in elk geval vereist dat het medisch attest dat wordt afgegeven ter ondersteuning van een afwezigheid wegens zorgverlof, niet de ernstige medische reden aangeeft waarom het gezins- of familielid zorg nodig heeft.
15. In verband met **de bewaartermijn** herhaalt de Autoriteit dat krachtens artikel 5.1.e) van de AVG persoonsgegevens in een vorm die het mogelijk maakt de betrokkenen te identificeren, niet langer mogen worden bewaard, dan noodzakelijk is voor de verwezenlijking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt.
16. In het onderhavige geval merkt de Autoriteit op dat noch het voorontwerp, noch de wet van 3 juli 1978 voorziet in een bewaartermijn voor verwerkte persoonsgegevens. Uit het adviesaanvraagformulier blijkt het volgende *«Het overmaken van de bewijsstukken aan de werkgever resp. de kennisgeving van de redenen aan de werknemer volstaat. Er is geen verplichting om deze gegevens te bewaren. »*
17. Hierover bevraagd antwoordde de aanvrager in wezen dit:
« Het voorliggend wetsontwerp voorziet in het kader van het zorgverlof (art. 7) en/of het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen (hoofdstuk 5) inderdaad geen bewaarplicht in hoofde van de werkgever (of de werknemer).

Door te voorzien in een verplichting om bepaalde stukken over te maken aan de andere partij, wil de wetgever het mogelijk maken voor de werkgever om zich ervan te vergewissen dat de werknemer effectief aanspraak maakt op zorgverlof/de mogelijkheid om een flexibele werkregeling aan te vragen (en dit gebruikt voor het doel waarvoor het is ingesteld), resp. de rechtsbescherming van de werknemer verbeteren. Ingeval van betwisting gelden qua bewijsvoering evenwel de gewone regels. Het opleggen van een wettelijke bewaarplicht biedt o.i. geen meerwaarde op dit vlak. In dit verband kan overigens worden aangestipt dat het wetsontwerp ook geen verbod instelt om de betrokken documenten (aanvraag, stavingstukken, weigeringsbeslissing) bij te houden/te bewaren. Het staat de werkgever en werknemer in beginsel dus vrij om, als een goede huisvader, de desbetreffende documenten bij te houden ter vrijwaring van hun rechten/ter staving van de nakoming van hun wettelijke verplichtingen of van hun aanspraken.”

18. De Autoriteit neemt hier nota van en merkt op dat het niet de bedoeling van de wetgever is om de werkgever een verplichting op te leggen om de verwerkte gegevens te bewaren. Het vestigt echter de aandacht van de werkgever erop omdat hij als verwerkingsverantwoordelijke ervoor moet zorgen dat de verzamelde gegevens niet langer worden bewaard dan voor de betrokken doeleinden noodzakelijk is. Aangezien de werknemer in dit geval recht heeft op één zorgverlof per kalenderjaar, lijkt het niet nodig dat de werkgever de gegevens in kwestie bewaart na 31 december van het kalenderjaar waarin het verlof is toegekend.
19. Artikel 30bis, §2, zesde lid, van de wet van 3 juli 1978 **delegeert aan de Koning** de bevoegdheid om, bij een in Ministerraad overlegd besluit, een uitkering toe te kennen voor elke dag van zorgverlof waarvoor de werknemer geen recht heeft op bezoldiging in het kader van § 1, en het bedrag van deze toelage alsook de bijzondere voorwaarden en nadere regels voor de toekenning ervan vast te stellen.
20. Uit de toelichting blijkt duidelijk dat het voorontwerp daarmee in overeenstemming is met het doel van de richtlijn, namelijk de toekenning van een dergelijke uitkering aan te moedigen « *teneinde ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen* » ¹¹.
21. Het is zeer waarschijnlijk dat de uitoefening van deze bevoegdheid door de Koning de verwerking impliceert van persoonsgegevens van de werknemer die gebruik wenst te maken van zijn recht op zorgverlof en van het betrokken gezins- of familielid. In dit verband herinnert de Autoriteit eraan dat artikel 22 van de Grondwet de wetgever verbiedt af te zien van de mogelijkheid om zelf te bepalen welke inbreuken het recht kunnen beperken op bescherming van persoonsgegevens en de persoonlijke levenssfeer¹², maar een delegatie aan *de Koning is niet «in strijd met het*

¹¹ Zie in dit verband overweging 32 van de richtlijn die stelt «Hoewel het de lidstaten vrij staat om te beslissen of zij een betaling of uitkering voor zorgverlof toekennen, worden zij aangemoedigd een dergelijke betaling of uitkering in te voeren om ervoor te zorgen dat mantelzorgers, met name mannen, het recht daadwerkelijk uitoefenen ».

¹² Advies nr. 63.202/2 van 2018 april 2018 van de Raad van State gegeven over een 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*

legaliteitsbeginsel, *mits deze delegatie voldoende nauwkeurig is omschreven en betrekking heeft op de uitvoering van maatregelen waarvan de wezenlijke elementen vooraf door de wetgever zijn vastgesteld*»¹³. Wanneer de verwerking van persoonsgegevens leidt tot een aanzienlijke aantasting van de rechten en vrijheden van de betrokkenen (wat waarschijnlijk het geval zal zijn indien de bij het toekomstige koninklijk besluit ingestelde verwerkingen betrekking hebben op gezondheidsgegevens - die een bijzondere categorie van gegevens vormen in de zin van artikel 9 van de AVG- en op bejaarden die kwetsbare personen zijn), is het noodzakelijk dat de volgende essentiële elementen door de wetgever worden vastgesteld : het (de) specifieke doeleinde(n)¹⁴ waarvan men bij lezing reeds de gegevensverwerkingen kan zien die voor de verwezenlijking ervan zullen plaatsvinden, de identiteit van de verwerkingsverantwoordelijke(n) (indien dit reeds mogelijk is), het soort gegevens die nodig zijn voor het verwezenlijken van dat (die) doeleinde(n), de bewaartermijn van de gegevens¹⁵, de(categorieën) van betrokkenen van wie de gegevens zullen worden verwerkt, de ontvangers of (categorieën) van ontvangers aan wie de gegevens zullen worden meegedeeld¹⁶, de omstandigheden waarin zij zullen worden meegedeeld, en de eventuele beperking van verplichtingen en/of rechten bedoeld in de artikelen 5, 12 tot en met 22, en 34 van de AVG.

22. In de huidige staat van het voorontwerp kan enkel het nagestreefde doel reeds worden bepaald : het gaat om het toekennen van een uitkering voor elke dag zorgverlof waarvoor de werknemer geen recht op bezoldiging heeft. Ook de andere essentiële elementen moeten in het ontwerp worden vastgesteld.

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, blz1 21-122.

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 1997-1998, nr. 49-1566/1, 201;
- Advies 33.487/1/2003 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, 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 2004-2005, nr. 1437/2.

¹³ 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. 29/2010 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, punt 2.2.

¹⁴ Zie ook artikel 6.3 van de AVG.

¹⁵ Het Grondwettelijk Hof heeft reeds erkend dat " (...) vermocht hij (de wetgever) de vereisten inzake de bewaring van persoonsgegevens en de duur van die bewaring op een algemene wijze te regelen alsook de duur van deze bewaartermijn", Arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018, punt B 23.

¹⁶ Zie bijvoorbeeld Grondwettelijk Hof, arrest nr. 29/2018 van 15 maart 2018, punt B.18, en Grondwettelijk Hof, arrest nr. 44/2015 van 23 april 2015, punten B.36.1 e.v.

B. Aanvraag flexibele werkregelingen

23. Met het oog op de omzetting van artikel 9 van de richtlijn¹⁷ wordt in hoofdstuk 5 van het voorontwerp een nieuwe autonome regeling ingevoerd betreffende het recht van de werknemer om flexibele werkregelingen aan te vragen, die in beginsel van toepassing is op werknemers en werkgevers met een arbeidsovereenkomst. Zo wordt in artikel 19 van het voorontwerp het recht van de werknemer vastgelegd om, voor een ononderbroken periode van ten hoogste twaalf maanden, onder bepaalde voorwaarden te verzoeken om een flexibele werkregeling¹⁸ « voor zorgdoeleinden »¹⁹.
24. In dit verband bepaalt artikel 20, lid 1, van het voorontwerp dat een werknemer die een flexibele werkregeling wenst om voor een familielid te zorgen, daartoe vooraf een schriftelijk verzoek moet indienen bij zijn werkgever. Het derde lid bepaalt « *Uit de aanvraag moet blijken dat de werknemer zich beroept op het recht om flexibele werkregelingen aan te vragen als bepaald in dit hoofdstuk. De aanvraag bevat daarnaast minstens de volgende elementen:*
- 1° de gewenste flexibele werkregeling;*
 - 2° de begin- en einddatum van de aaneengesloten periode waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd en die niet meer dan twaalf maanden kan omvatten;*
 - 3° het zorgdoeleinde waarvoor de onder 1° bedoelde flexibele werkregeling wordt gevraagd. »*
25. Wat **de doeleinden** betreft, blijkt uit de bepalingen van hoofdstuk 5 van het voorontwerp²⁰ en de opzet daarvan dat het de bedoeling is het verzoek van een werknemer om een flexibele

¹⁷ « 1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste acht jaar bedraagt, en mantelzorgers kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen..

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen binnen een redelijke termijn, rekening houdend met de behoeften van zowel de werkgever als de werknemer. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek en elk uitstel van dergelijke regelingen.

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de overeengekomen periode het recht om het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om vóór het eind van de overeen-gekomen periode het oorspronkelijk werkpatroon te hervatten. De werkgever beoordeelt en reageert op de verzoeken om een vervroegde terugkeer naar het oorspronkelijk werkpatroon, rekening houdend met behoeften van zowel werkgevers als werknemer.

4. De lidstaten kunnen het recht te verzoeken om flexibele werkregelingen afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste zes maanden. Ingeval van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd, in de zin van Richtlijn 1999/70/EG, bij de werkgever, wordt de totale duur van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode »

¹⁸ Krachten artikel 19, § 1 van het voorontwerp wordt de *flexibele werkregeling* als volgt gedefinieerd: «een aanpassing van het bestaande werkpatroon van de werknemer, die onder andere kan worden verwezenlijkt door middel van een aanpassing van de arbeidsregeling of het werkrooster of het verrichten van structureel telewerk.»

¹⁹ Zie artikel 19, § 1, 2de lid, 2°, van het voorontwerp. «voor zorgdoeleinden»

a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt;

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun ».

²⁰ Zie hiervoor artikel 19, § 1 dat bepaalt «de werknemer die [...] heeft het recht om voor een aaneengesloten periode van maximum twaalf maanden een flexibele werkregeling aan te vragen voor zorgdoeleinden», artikel 19 § 3 dat bepaalt «De werknemer moet gebruik maken van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen voor het doel waarvoor het is

werkregeling te onderzoeken, erop toe te zien dat geen misbruik wordt gemaakt van de uitoefening van dit recht en te waarborgen dat het gebruik van een dergelijke flexibele werkregeling in overeenstemming is met het doel waarvoor zij is toegekend. Deze doeleinden zijn uitdrukkelijk omschreven, welbepaald en gerechtvaardigd overeenkomstig het vereiste in artikel 5.1.b) van de AVG.

26. Wat betreft de **(categorieën) gegevens die worden verwerkt** in het kader van het onderzoek van een aanvraag voor een flexibele werkregeling, merkt de Autoriteit op dat het voorontwerp deze weliswaar niet als zodanig vermeldt, maar dat uit de voorwaarden voor de toekenning van flexibele werkregelingen, zoals bepaald in de artikelen 19 en 20 van het voorontwerp, toch duidelijk volgt dat de volgende gegevens zullen worden verwerkt :

- gegevens over de anciënniteit van de werknemer in het dienstverband met de werkgever²¹ ;
- gegevens over de flexibele werkregeling zoals omschreven in hoofdstuk 5 van het voorontwerp en zoals gewenst door de werknemer ;
- gegevens over de begin- en einddatum van de periode waarin om de flexibele werkregeling wordt verzocht, en de duur ervan,
- gegevens over het doel waarvoor de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

27. Wat betreft de gegevens in verband met het doel waarvoor om de flexibele werkregeling wordt verzocht, merkt de Autoriteit op dat de voorwaarde voor de toekenning van de flexibele werkregeling in verband met dat doel in artikel 19, §1, lid 2, 2° van het voorontwerp zodanig is omschreven dat het mogelijk is op eenvoudige wijze vast te stellen welke persoonsgegevens zullen worden verwerkt. Volgens dit artikel kan het doel van de toepassing van flexibele formules inderdaad zijn :

- a) de zorg voor zijn kind vanaf de geboorte of, in het kader van de adoptie van een kind, vanaf de inschrijving van het kind als deel uitmakend van zijn gezin in het bevolkingsregister

ingesteld. Hij moet zich onthouden van elk wederrechtelijk gebruik ervan»; Artikel 21, § 1 dat bepaalt «^De werkgever beoordeelt de aanvraag [...] en geeft er gevolg aan rekening houdend met zijn eigen behoeften en die van de werknemer».

²¹ Zie artikel 19, § 1, van het voorontwerp, waarin wordt bepaald dat de werknemer in de twaalf maanden voorafgaand aan de aanvraag voor een flexibele werkregeling, gedurende zes maanden door een arbeidsovereenkomst aan zijn werkgever gebonden moet zijn geweest.

of in het vreemdelingenregister van de gemeente waar de werknemer zijn verblijfplaats heeft, en dit tot het kind twaalf jaar wordt^{22 23}, of

b) het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezinslid²⁴ of familielid²⁵ dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun²⁶.

28. In het geval van de zorg voor het kind wordt in artikel 22, § 1, van het voorontwerp, dat de bewijsregels bevat, van de werknemer verlangd dat hij *«het document of de documenten tot staving van het ingeroepen zorgdoeleinde verstrekt»*. In dit verband blijkt uit de memorie van toelichting dat *«naar gelang het geval, het bv.(kan) gaan om de geboorteakte van het betrokken kind, het uittreksel uit het bevolkingsregister,»*. De Autoriteit neemt hiervan akte. In het tweede geval bepaalt artikel 22, § 1, tweede lid, dat het bewijs wordt geleverd door middel *«van een attest dat ten vroegste in het kalenderjaar van de aanvraag is afgeleverd door de behandelend arts van het betrokken gezinslid of familielid en waaruit blijkt dat dit gezinslid of familielid om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun »*.

29. Hieruit volgt dat afhankelijk van het doel waarvoor de flexibele werkregeling wordt gevraagd :

- ofwel gegevens worden verwerkt die betrekking hebben op de identiteit, de leeftijd en een eventuele lichamelijke of geestelijke handicap van het kind voor wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd,
- of gegevens over de identiteit en de gezondheidstoestand van het gezins- of familielid dat om ernstige medische redenen persoonlijke verzorging of persoonlijke hulp nodig heeft en voor wie de flexibele werkregeling wordt aangevraagd.

²² Artikel 19 §1, 3de en 4de lid bepaalt:

« De leeftijdsgrens bepaald in het tweede lid, 2°, a) wordt vastgesteld op 21 jaar wanneer het kind voor ten minste 66 % getroffen is door een lichamelijke of geestelijke ongeschiktheid of een aandoening heeft die tot gevolg heeft dat ten minste 4 punten toegekend worden in pijler I van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag of dat ten minste 9 punten toegekend worden in alle drie de pijlers samen van de medisch-sociale schaal in de zin van de regelgeving betreffende de kinderbijslag.

Aan de voorwaarde van de twaalfde of eenentwintigste verjaardag moet zijn voldaan uiterlijk gedurende de overeenkomstig artikel 20 aangevraagde periode. »

²³ Uit de toelichting blijkt duidelijk dat de leeftijdsgrens op twaalf jaar is gesteld met het argument dat de *«Richtlijn verder bouwt op de bestaande regeling, opgenomen in Richtlijn 2010/18/EU, op grond waarvan de lidstaten dienden te garanderen dat werknemers bij hun terugkeer uit ouderschapsverlof het recht hadden om voor een bepaalde periode aangepaste werktijden en/of werkpatronen te vragen. Rekening houdend met de leeftijdsgrens bepaald voor de toepassing van het recht op ouderschapsverlof in het kader van hoofdstuk IV, afdeling 5, van de herstellwet van 22 januari 1985 houdende sociale bepalingen ligt de leeftijdsgrens t.a.v. het kind onder 2°, a) in beginsel dan ook op 12 jaar»*. Om diezelfde reden waarom de leeftijdsgrens voor kinderen met een lichamelijke of geestelijke handicap op 21 jaar is vastgesteld.

²⁴ In de zin van artikel 19, §1, tweede lid, 3°, van het voorontwerp, is een gezinslid : *«elke persoon die samenwoont met de werknemer»*.

²⁵ In de zin van artikel 19, §1, tweede lid, 4°, van het voorontwerp, is een familielid : *«de echtgenoot van de werknemer of de persoon met wie de werknemer wettelijk samenwoont, zoals geregeld door de artikelen 1475 e.v. van het Burgerlijk Wetboek, alsook de bloedverwanten tot de eerste graad van de werknemer»*.

²⁶ In de zin van artikel 19, § 1, 2de lid, 4° van het voorontwerp is een *«ernstige medische reden als gevolg waarvan men behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun: elke gezondheidstoestand, al dan niet het gevolg van een ziekte of medische ingreep, die door de behandelende arts als dusdanig wordt beschouwd en waarbij de arts oordeelt dat er behoefte is aan aanzienlijke zorg of steun; dit is elke vorm van sociale, familiale of emotionele bijstand of verzorging »*.

30. Dit wordt overigens bevestigd door de toelichting bij artikel 20 van het voorontwerp, waarin het volgende wordt uitgelegd *« op grond van de bepaling onder 3° , zal de werknemer dus moeten aangeven of hij de flexibele werkregeling aanvraagt met het oog op de zorg voor zijn kind tot de leeftijd van 12 jaar (en voor welk kind) of voor het verlenen van persoonlijke zorg of steun aan een welbepaald gezins- of familielid dat om een ernstige medische reden behoefte heeft aan aanzienlijke zorg of steun (en om welke naaste het precies gaat). »*
31. In aanvulling hierop wordt verwezen naar de opmerkingen die hierboven zijn gemaakt onder de punten 13 en 14 en met betrekking tot het criterium van de "ernstige medische reden" die wordt ingeroepen ter ondersteuning van een verzoek om een flexibele werkregeling.
32. De (categorieën van) gegevens zoals hierboven geïdentificeerd lijken relevant, toereikend en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden, behoudens de hierboven gemaakte opmerking met betrekking tot het criterium van "ernstige medische reden".
33. Enerzijds om te voorkomen dat bij de behandeling van een aanvraag van een flexibele werkregeling irrelevante en overbodige gegevens worden verzameld en verwerkt, en anderzijds om de voorspelbaarheid van het door het voorontwerp ingevoerde systeem te vergroten, wordt aanbevolen aan artikel 20, lid 3, toe te voegen dat bij de aanvraag ook de identiteit van het kind, het gezinslid of familielid moet worden meegedeeld.
34. Anderzijds moet de zinsnede "*minstens*" worden geschrapt om volledig te voldoen aan de beginselen van de minimale gegevensverwerking en de voorspelbaarheid. Het gebruik van een dergelijke uitdrukking is immers een blanco volmacht om andere gegevens te verzamelen en te verwerken dan die welke op duidelijke en ondubbelzinnige wijze kunnen worden bepaald, en ontnemt de betrokkenen bijgevolg een duidelijk en voorspelbaar zicht op de verwerking van hun gegevens. Bovendien mogen, overeenkomstig het beginsel van minimale gegevensverwerking, alleen gegevens worden verwerkt die ter zake dienend, toereikend en beperkt zijn tot hetgeen noodzakelijk is voor de beoogde doeleinden.
35. Wat betreft de **bewaartermijn voor gegevens** die worden verwerkt in het kader van een aanvraag voor een flexibele werkregeling, wordt hierboven verwezen naar de punten 16 en 17 met betrekking tot de informatie in het bij het verzoek om advies gevoegde formulier en naar de aanvullende informatie die de aanvrager hierover heeft verstrekt.
36. Ook hier herhaalt de Autoriteit haar aanbeveling dat de werkgever, als verwerkingsverantwoordelijke, ervoor moet zorgen dat de verzamelde gegevens niet langer

worden bewaard dan voor de doeleinden in kwestie noodzakelijk is. In het onderhavige geval betekent dit dat de gegevens zo lang worden bewaard als nodig is voor de toekenning van de aanpassing van de werkregeling van de werknemer, voor de eventuele controle op de afwezigheid van misbruik van het recht om een flexibele werkregeling aan te vragen en, in voorkomend geval, voor het beheer van eventuele daarmee verband houdende geschillen.

**OM DIE REDENEN,
is de Autoriteit**

van oordeel dat het voorontwerp als volgt moet worden gewijzigd: :

- het begrip "ernstige medische reden", zoals bedoeld in artikel 30bis, § 2, van het wetsontwerp van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, en zoals bedoeld in artikel 19, § 1, tweede lid, 2°, aanpassen overeenkomstig de punten 13 en 31 ;
- aan artikel 20, lid 3, van het voorontwerp toevoegen dat bij de aanvraag voor een flexibele werkregeling ook de identiteit van het kind of het gezinslid of familielid in kwestie moet worden vermeld, en de zinsnede "minstens" schrappen (punten 33 en 34) ;
- de essentiële elementen (andere dan de doeleinden) van de verwerking van persoonsgegevens invoegen die zullen worden ingevoerd bij het koninklijk besluit ter uitvoering van ontwerpartikel 30bis, §2, zesde lid, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten (punten 21 en 22).

Voor het Kenniscentrum,

(get.) Jean-Michel Serna - Verantwoordelijke a.i. van het Kenniscentrum