



Autorité de protection des données
Gegevensbeschermingsautoriteit

Advies nr. 77/2022 van 22 april 2022

Betreft: Adviesaanvraag over een voorontwerp van wet houdende diverse arbeidsbepalingen (CO-A-2022-061)

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 (hierna "de vice-eersteminister" of "de aanvrager"), ontvangen op 8 maart 2022;

Brengt op 22 april 2022 het volgend advies uit:

I. Onderwerp en context van de adviesaanvraag

1. De vice-eersteminister vroeg de Autoriteit advies uit te brengen over Hoofdstuk 3, artikelen 5 tot 12 van het voorontwerp van wet *houdende diverse arbeidsbepalingen* (CO-A-2022-061) (hierna "het ontwerp").
2. Blijkens de memorie van toelichting heeft Hoofdstuk 3 *«tot doel de werktijd aan te passen op verzoek van de werknemer om tot een betere work-life balans te komen. Deze maatregelen zijn genomen ten voordele van de werknemer en dienen in die zin geïnterpreteerd te worden»*.
3. Daartoe is in een aantal bepalingen bepaald dat de werknemer in vier dagen voltijds kan werken en dat de dagelijkse arbeidstijd wordt verhoogd (Afdeling 1. *Normale prestaties op vier dagen*, onder Hoofdstuk 3 van het ontwerp). Anderzijds kan de werknemer kiezen voor een afwisselende wekelijkse regeling (Afdeling 2. *Wisselend weekregime*, onder Hoofdstuk 3 van het ontwerp).
4. In beide gevallen moet de werknemer een specifieke overeenkomst met zijn werkgever sluiten om in aanmerking te komen voor de nieuwe mogelijkheden van arbeidsorganisatie die door het ontwerp worden geboden.

II. Onderzoek

5. Zowel artikel 5 van het ontwerp (betreffende de normale prestaties op vier dagen), waarbij een artikel *20bis/1* wordt ingevoegd in de arbeidswet van 16 maart 1971, als artikel 6 van het ontwerp (betreffende het wisselend weekregime), waarbij een artikel *20quater* wordt ingevoegd in de arbeidswet van 16 maart 1971, bevatten *een bepaling* die voorschrijft dat een kopie van de overeenkomst die werd afgesloten tussen de werkgever en de werknemer moet worden *"overgemaakt aan het Comité voor preventie en bescherming op het werk, of, bij ontstentenis van dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, evenals aan de werknemer»*.
6. In de toelichting bij het ontwerp, betreffende artikel 5 van het ontwerp, wordt met betrekking tot het doel van deze mededeling van gegevens het volgende gesteld : *«Met het oog op het waken over het respecteren van het welzijn van de werknemer, wordt een afschrift van de overeenkomst overgemaakt aan het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk, bij gebreke, aan de syndicale afvaardiging» (onderlijnd door de Autoriteit)*.
7. En de aanvrager specificeert in zijn aanvraagformulier voor advies de taak van algemeen belang die aan de gegevensverwerking ten grondslag ligt: *«het Comité voor Preventie en Bescherming en de vakbondsafvaardiging waken over de naleving van de normen inzake welzijn, veiligheid en gezondheid*

op het werk» In datzelfde formulier wordt nog verwezen naar de «*Doeleinden van preventie of arbeidsgeneeskunde*».

8. In dit verband vroeg de Autoriteit de aanvrager welke concrete taak of taken van het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (hierna "CPBW" genoemd) *of van de vakbondsafvaardiging door het ontwerp werden bestreken*, en op welke rechtsgrondslag(en) deze taak of taken is (zijn) gebaseerd, met name in het licht van artikel 65 van de wet van 4 augustus 1996 *betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk*, en van de artikelen II. 7-2 en volgende en II.7-14¹ van de Codex welzijn op het werk², en waarom de *systematische* mededeling van de tussen de *werknemers* en de betrokken werkgever gesloten overeenkomsten noodzakelijk was voor de vervulling van deze taak (taken), waarbij de Autoriteit bovendien kan inzien dat het CPBW in het kader van de vervulling van zijn taken kennis kan moeten nemen van de overeenkomsten.
9. De aanvrager antwoordde als volgt (de Autoriteit vertaalt):

« Wat met name de taken van het Comité betreft, bepaalt artikel II-7.2 in algemene termen onder andere 'voorstellen (...) formuleren omtrent het beleid inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk'.

Naast artikel II-7.2 is er ook artikel II-7.13, dat bepaalt : 'alle andere opdrachten die door specifieke bepalingen aan hem worden toevertrouwd'.

Om deze taken te kunnen uitvoeren, bepaalt artikel II-7.14 dat de leden van het comité 'op de hoogte (moeten) worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle al dan niet door de arbeids- of milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk'.

Wat de voor advies voorgelegde artikelen van het wetsontwerp voorzien, is de mededeling van een afschrift van de overeenkomsten met het begin en het einde van de werkdag, het tijdstip en de duur van de rustpauzes en de dagen van regelmatige arbeidsonderbreking die gelden tijdens de normale prestaties op vier dagen en de data van het begin en het einde van

¹ Deze bepalingen voorzien met name in het volgende «De werkgever is er toe gehouden aan het Comité alle nodige informatie te verstrekken opdat het met volkomen kennis van zaken advies zou kunnen uitbrengen.

Hij stelt een documentatie samen betreffende de vraagstukken inzake het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het intern en extern milieu, waarvan de inhoud is bepaald in bijlage II.1-1, en houdt deze ter beschikking van het Comité.

Daartoe moeten de leden van het Comité op de hoogte worden gebracht en kennis kunnen krijgen van alle al dan niet door de arbeids- of milieureglementering opgelegde inlichtingen, verslagen, adviezen en documenten die verband houden met het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, het intern of extern milieu ».

² De Autoriteit vroeg de aanvrager met name of de af te sluiten overeenkomst als bedoeld in het ontwerp niet onder artikel II.7-14, lid 3, van de Codex kon vallen.

de periode waarin deze arbeidsregeling geldt, respectievelijk (voor het wisselend weekregime) de opeenvolging van de dagelijkse arbeidsuren in een vaste volgorde.

Deze documenten worden [aan het Comité overhandigd] zodat het Comité maatregelen kan nemen om de gezondheid, de veiligheid en het welzijn op het werk van de betrokken werknemers en hun collega's te waarborgen (gezien de mogelijkheid van verschuiving van de werklust).

Het is immers duidelijk dat werkdagen van meer dan 9 uur gevolgen kunnen hebben voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van de werknemer.

Ook kan de arbeidstijd in het geval van wisselend weekregime worden verhoogd tot 45 uur per week.

Omdat het gaat om individuele arbeidsregelingen die niet collectief van toepassing zijn op een specifieke ploeg of categorie werknemers van de onderneming, beschikt het Comité niet over andere mogelijkheden om voldoende kennis te verwerven over de situatie van de werknemers om adequate maatregelen te kunnen nemen.

Aangaande de vakbondsafvaardiging, bepaalt artikel 11 van de CAO nr. 5 (<http://www.cnt-nar.be/CAO-COORD/cao-005.pdf>) verder nog:

'De bevoegdheden van de syndicale afvaardiging hebben onder meer betrekking op : [...] 3° de toepassing in de onderneming van de sociale wetgeving, van de collectieve arbeidsovereenkomsten, van het arbeidsreglement en van de individuele arbeidsovereenkomsten;'

Om de syndicale afvaardiging in staat te stellen toe te zien op de toepassing van de sociale wetgeving, met name voor individuele arbeidsregelingen, voorzien de artikelen derhalve in de overdracht van de desbetreffende documenten, hetgeen ook strookt met de taak van de syndicale afvaardiging om toe te zien op de toepassing van de arbeidsovereenkomsten» (onderlijnd door de Autoriteit).

10. De Autoriteit neemt nota van dit antwoord, dat, zoals werd waargenomen, feitelijk rechtvaardigt dat het CPBW (en in dit geval de vakbondsafvaardiging indien er geen CPBW is) kennis moet nemen van individueel tussen werknemers en werkgevers gesloten overeenkomsten wanneer dit noodzakelijk blijkt voor de uitvoering van zijn taken.
11. De Autoriteit is echter van mening dat diezelfde uitleg geen rechtvaardiging is voor het *systematisch* meedelen van een kopie van alle gesloten individuele overeenkomsten aan het CPBW (of aan de vakbondsafvaardiging wanneer deze in de plaats daarvan komt). Overeenkomstig het verankerde beginsel van de minimale gegevensverwerking als bedoeld in artikel 5.1.c) van de AVG, mogen kopieën

van alle of een deel van dergelijke overeenkomsten, afhankelijk van het specifieke geval, alleen door de werkgever aan het CPBW (of aan de vakbondsafvaardiging wanneer deze in zijn plaats treedt) worden meegedeeld wanneer en voor zover dit *in concreto* noodzakelijk is voor het CPBW (of de vakbondsafvaardiging) om zijn wettelijke taken op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk uit te voeren.

12. Ervan uitgaande dat het positieve recht het CPBW (of, in voorkomend geval, de vakbondsafvaardiging) niet reeds toegang verleent tot de in casu betrokken overeenkomsten, hetgeen de aanvrager moet nagaan, is de Autoriteit bijgevolg van oordeel dat artikel 20bis/1, § 1, vijfde lid, dat artikel 5 van het ontwerp invoegt in *de Arbeidswet* van 16 maart 1971, en artikel 20quater, § 6, *tweede lid*, dat artikel 6 van het ontwerp invoegt in de *Arbeidswet van 16 maart 1971* zodanig moeten worden aangepast dat de afschriften van de betrokken individuele overeenkomsten door de werkgever alleen worden toegezonden aan het CPBW of, bij ontstentenis van een dergelijk comité, aan de vakbondsafvaardiging, op hun verzoek, wanneer en voor zover dit noodzakelijk is voor de vervulling van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst³, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk (en uitsluiten voor deze doeleinden).

Om deze redenen,

is de Autoriteit van mening dat, - in de veronderstelling dat het positief recht het CPBW (of de vakbondsafvaardiging) niet reeds toegang verleent om voor het nagestreefde doeleinde, te beschikken over de betrokken overeenkomsten - artikel 20bis/1, §1, vijfde lid, dat artikel 5 van het ontwerp invoegt in *de Arbeidswet* van 16 maart 1971, en artikel 20quater, §6, tweede lid dat artikel 6 van het ontwerp invoegt in *de Arbeidswet* van 16 maart 1971, zodanig moeten worden aangepast dat de afschriften van de betrokken individuele overeenkomsten uitsluitend door de werkgever mogen worden overhandigd aan het CPBW of bij ontstentenis van dergelijk comité aan de vakbondsafvaardiging, en dit op hun verzoek wanneer en op voorwaarde dat dit noodzakelijk is voor de uitoefening van hun taken van algemeen belang of hun verplichtingen krachtens de wet, de ter uitvoering daarvan vastgestelde voorschriften of een collectieve arbeidsovereenkomst, op het gebied van welzijn, gezondheid en veiligheid op het werk (**overwegingen 5-11**).

Voor het Kenniscentrum,

(get.) Rita Van Nuffelen - Verantwoordelijke a.i. van het Kenniscentrum

³ Dit kan, in het geval van de vakbondsafvaardiging, alleen het geval zijn voor leden van de betrokken vakbond