

Vragen webinar Juridische aspecten vertrouwelijkheid persoonsgegevens bij ISO 45001

9 december 2021

In dit document beantwoordt Wendy Franken de vragen die zijn gesteld tijdens het webinar Juridische aspecten vertrouwelijkheid persoonsgegevens bij ISO 45001 van 9 december 2021. Klik op de vraag om naar het antwoord te gaan.

Arbeidsongeval

1. Hoe gaat de SZW-inspectie in de praktijk om met de uitzondering op het verwerkingsverbod van gegevens over gezondheid bij arbeidsongevallen?
2. Wat mag je wel/ niet invullen en bewaren aan persoonsgegevens bij een incidentmelding en een incidentonderzoeksproces?

Ziekte

3. Hoe ga je om met informatie die een zieke medewerker uit zichzelf aan je vertelt?

Andere gegevens over 'gezondheid'

4. Bijzondere persoonsgegevens mogen niet te herleiden zijn tot 1 persoon. Maar ook niet tot enkele, dus waar ligt de groeps grens bij een rapportage en is daar een eenduidig wetsartikel voor?
5. Als bril dragend ook bijzonder persoonsgegeven is, moet je dan het proces voor het aanvragen van computerbril net zo inrichten als het aanvragen van bijv. psychische hulp?
6. Hoe ga je om met de tegenstelling dat er wordt gevraagd informatie aan te leveren over hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt je in dienst hebt (in tenders bijvoorbeeld) terwijl we dat tegelijkertijd niet mogen vastleggen?

Geen bijzondere persoonsgegevens

7. In het bedrijf wordt gewerkt met vaardighedenmatrixen. deze bevat info over of een persoon bevoegd is een machine te bedienen. Mag deze info voor verificatie doeleinden door een interne of externe auditor bekeken worden.

AVG en AP

8. Wordt het Nederlandse uitvoeringsbesluit van de AVG het komend jaar nog geëvalueerd?
9. Wordt er door de Autoriteit Persoonsgegevens ook gehandhaafd op de naleving?

Arbeidsongeval

1. Hoe gaat de SZW-inspectie in de praktijk om met de uitzondering op het verwerkingsverbod van gegevens over gezondheid bij arbeidsongevallen?

In beginsel kijken we voor deze situatie naar artikel 6 AVG, want daarin staan de grondslagen om überhaupt rechtmatig persoonsgegevens te kunnen verwerken. In dit geval (registratie van arbeidsongeval) is de grondslag gelegen in sub c.:

*c) de verwerking is **noodzakelijk** om te voldoen aan een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust;*

Op basis van de Arbeidsomstandighedenwet en aanverwante regelgeving is een werkgever verplicht om een ongevallen registratie bij te houden.

Artikel 9

1. De werkgever meldt arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct aan de daartoe aangewezen toezichthouder en rapporteert hierover desgevraagd zo spoedig mogelijk aan deze toezichthouder.
2. De werkgever houdt een lijst bij van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen welke hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en registreert daarop de aard en datum van het ongeval.

Artikel 9 AVG omschrijft inderdaad het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken. Dit verbod kan volgens lid 2 van artikel rechtmatig worden doorbroken door een werkgever in het geval er sprake is van:

*b) de verwerking is **noodzakelijk** met het oog op de uitvoering van verplichtingen van de verwerkingsverantwoordelijke op het gebied van het arbeidsrecht en het socialezekerheids- en socialebeschermingsrecht, (...)*
daarvan is in dit geval dus sprake.

Het is vervolgens niet de bedoeling dat de registratie door de hele onderneming wordt verspreid: vooral de deskundige medewerkers (artikel 15a Arbowet) en de toezichthouder krijgen inderdaad inzage: de toezichthouder op grond van artikel 24 Arbowet. Hierin staat zelfs dat de toezichthouder het BSN gebruikt indien noodzakelijk: *De toezichthouder is bevoegd bij het verwerken van persoonsgegevens gebruik te maken van het Burgerservicenummer voorzover dat voor de vervulling van zijn taak redelijkerwijs nodig is.*

Vervolgens is dus op een later moment lid 10 toegevoegd aan artikel 24 Arbowet, omdat er nog geen wettelijke mogelijkheid voor de inspectie bestond om bijzondere persoonsgegevens te verwerken;
*10. Gelet op artikel 9, tweede lid, onderdeel b, van de Algemene verordening gegevensbescherming, is het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door de toezichthouder, voor zover de verwerking **noodzakelijk** is voor het onderzoek naar arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname als bedoeld in artikel 9, eerste lid.*

De SZW-inspectie maakt dus in de praktijk gebruik van lid 10 van artikel 24 Arbeidsomstandighedenwet om rechtmatig gegevens over arbeidsongevallen te verwerken. Nu de werkgever verplicht is om mee te werken aan deze registratie/ melding brengt dit ook een uitzondering voor de werkgever met betrekking tot die specifieke (gezondheids)gegevens.

2. Wat mag je wel/ niet invullen en bewaren aan persoonsgegevens bij een incidentmelding en een incidentonderzoeksproces?

Ik lees een incidentmelding in dit geval als een arbeidsongeval. Als format kan hierbij worden aangehouden, de onderzoeksinstructie die de toezichthouder zelf heeft gepubliceerd:

[Onderzoeksinstructie en rapportageformat onderzoek arbeidsongeval.](#)

De leidraad voor het zo correct mogelijk verwerken van persoonsgegevens is altijd: verwerk niet meer dan **noodzakelijk** voor het doel (incidentonderzoek en registratie).

Voor de bewaartermijn (niet langer bewaren dan noodzakelijk) kan worden aangehaakt bij wat de inspectie SZW zélf heeft gekozen. Bewaartermijn:

- meldingen die niet tot onderzoek leiden: 5 jaar
- meldingen die wel tot onderzoek leiden: 10 jaar
- bij blootstelling aan kankerverwekkende stoffen of biologische agentia: 40 jaar
- bij blootstelling aan ioniserende straling: 30 jaar

Zie ook het Verwerkingsregister Rijksoverheid: [Melden en onderzoeken van incidenten en ongevallen](#).

Daarbij dien je als werkgever wel altijd nog rekening te houden met de mogelijkheid dat een werknemer/slachtoffer een gerechtelijke procedure start voor schadevergoeding.

Ziekte

3. Hoe ga je om met informatie die een zieke medewerker uit zichzelf aan je vertelt?

De menselijke reactie is dat je daar natuurlijk gewoon naar luistert. De AVG ziet op gegevens die bestemd zijn om in een bestand te worden opgenomen. Niet alles wat je hoort hoeft je ook te registreren. In dit geval zou ik vooral alles wat je hoort niet registreren: daarmee ontstaat er geen bestand en kun je toch gewoon de werknemer het verhaal laten doen dat diegene wil doen.

Helaas mag je als werkgever van een zieke werknemer alleen registreren dát iemand ziek is en waar de medewerker te bereiken is.

Op grond van artikel 30, lid 1b, UAVG mogen werkgevers bepaalde gegevens wel verwerken wanneer dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Het kan daarvoor noodzakelijk zijn om te registreren wat de functionele beperkingen zijn (bijvoorbeeld iemand kan niet in een drukke ruimte werken). Daarnaast mag, als dat noodzakelijk is, worden geregistreerd hoelang eventueel verzuim duurt.

Meer informatie hierover vindt u in de '[Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers](#)' van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Andere gegevens over 'gezondheid'

4. Bijzondere persoonsgegevens mogen niet te herleiden zijn tot 1 persoon. Maar ook niet tot enkele, dus waar ligt de groepsgrens bij een rapportage en is daar een eenduidig wetsartikel voor?

5. Als bijdragend ook bijzonder persoonsgegeven is, moet je dan het proces voor het aanvragen van computerbril net zo inrichten als het aanvragen van bijvoorbeeld psychische hulp?

Persoonsgegevens zijn per definitie te herleiden tot één individu: als een set gegevens herleidt naar meer dan één individu (één persoon van een tweeling met dezelfde initialen krijgt een intake bij een GGZ-instelling) dan is er per definitie géén sprake persoonsgegevens, omdat er altijd twijfel bestaat welke persoon het betreft. Betreft de tweeling een dhr. én een mw. en er staat mw. voor de initialen dan betreft het ineens direct herleidbare, bijzondere persoonsgegevens.

Wanneer het bijzondere persoonsgegevens (leidraad is of iemand met die set gegevens kan worden uitgesloten/gestigmatiseerd/gediscrimineerd) betreft dan mogen die door werkgevers niet worden verwerkt, tenzij daarvoor een uitzondering bestaat. De uitzonderingen treffen we in artikel 9 lid van de AVG.

De uitzonderingen voor werkgevers bestaan meestal in wettelijke verplichtingen om bijzondere persoonsgegevens te verwerken, bijvoorbeeld in geval van een arbeidsongeval (wettelijke plicht staat in artikel 9 Arbowet).

Om te weten wanneer werkgevers wettelijk verplicht zijn een set bijzondere persoonsgegevens te verwerken, dien je alle wetten te kennen die in de betreffende branche een rol spelen. Voor mij is dat ondoenlijk omdat ik zoveel klanten in zoveel branches heb, maar de meeste branches kennen een brancheorganisatie; die weet wel exact welke wetten van toepassing zijn in welke branches. In al die specifieke regelgeving kan dus telkens een wettelijke verplichting bestaan voor die werkgevers in die branche.

Zie bijvoorbeeld de *Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi)* waarin is opgenomen dat een uitzendbureau of arbeidsbemiddelingsbureau direct bij inschrijving van een werkzoekende een kopie van het identiteitsbewijs moet maken en dit in de administratie moet opslaan.

Artikel 7c. Identificatie beoogde arbeidskrachten

3. Degene, die arbeidskrachten ter beschikking stelt of die arbeidsbemiddeling verricht, neemt een afschrift van het document, bedoeld in het eerste lid, op in diens administratie, voor zover op hem niet de verplichtingen rusten, bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964.

4. Degene, die arbeidskrachten ter beschikking stelt of arbeidsbemiddeling verricht, vernietigt het afschrift, bedoeld in het derde lid, zodra dit afschrift niet meer noodzakelijk is voor de vaststelling, bedoeld in het tweede lid, maar uiterlijk vier weken nadat het afschrift in de administratie is opgenomen. De verplichting tot vernietiging geldt niet indien degene die arbeidskrachten ter beschikking stelt de verplichting heeft, bedoeld in artikel 28, eerste lid, onderdeel f, van de Wet op de loonbelasting 1964.

En in de participatiewet bijvoorbeeld:

Artikel 68. Burgerservicenummer

1. Bij de verstrekking van gegevens door het college, het Inlichtingenbureau en de in de artikelen 64 en 67 bedoelde instanties wordt, indien daartoe bevoegd, gebruik gemaakt van het burgerservicenummer.

2. Derden die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de arbeidsinschakeling van personen bevorderen, gebruiken het burgerservicenummer slechts voor zover dat noodzakelijk is voor het verrichten van werkzaamheden die in het kader van de voorzieningen, bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, en zevende lid, worden uitgevoerd.

Let vervolgens nog op inlichtingenplicht die er bijvoorbeeld op werkgevers rust vanuit de participatiewet:

§ 6.6. Gegevensuitwisseling

Artikel 63. Inlichtingenverplichting werkgever

1. Eenieder is verplicht desgevraagd en bevoegd uit eigen beweging aan het college kosteloos opgaven en inlichtingen te verstrekken omtrent feiten en omstandigheden die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze wet door het college ten opzichte van een persoon te wiens behoeve bijstand is gevraagd of wordt verleend en die in zijn dienst dan wel voor hem arbeid verricht, heeft verricht of zou kunnen gaan verrichten. De verplichting strekt zich mede uit tot de inkomsten van een persoon van wie kosten van bijstand ingevolge paragraaf 4 worden of kunnen worden teruggevorderd of op wie kosten van bijstand ingevolge paragraaf 5 worden of kunnen worden verhaald.

Om vervolgens antwoord te geven op de vraag over het traject aanvragen computerbril en psychische bijstand het volgende. Het is maar net afhankelijk op basis van welke situatie er een computerbril of psychische bijstand wordt aangevraagd.

Het aanvragen van psychische bijstand voor een werknemer door de werkgever kan ik me slechts voorstellen in het geval de bedrijfsarts hiertoe adviseert: ik meen daarbij echter dat de werknemer dit zélf aanvraagt? Ik kan nu even niet indenken in welke situatie een werkgever namens een werknemer voor dat individu een aanvraag indient bij een geestelijk gezondheidszorgverlener.

Voor het traject aanvragen computerbril geldt mijns inziens iets anders. Vanuit *Arbeidsomstandighedenbesluit Artikel 5.11 Maatregelen met betrekking tot de bescherming van de ogen en het gezichtsvermogen van de werknemers*, is de werkgever eventueel verplicht tot vergoeding van de bril: de werkgever hoeft daarbij echter bijvoorbeeld níet te weten of te registreren welke sterkte die bril heeft. Dat is niet noodzakelijk voor de vergoeding (tenzij de vergoeding per sterkte duurder wordt of iets dergelijks).

Vervolgens wil de werkgever die bril opnemen in zijn fiscale situatie.

Voor Arbovoorzieningen geldt namelijk een gerichte vrijstelling die niet ten koste gaat van de vrije ruimte van de *werkkostenregeling (WKR)*, indien deze beschikbaar worden gesteld op basis van het arbeidsomstandighedenbeleid dat de werkgever voert op grond van de arbeidsomstandighedenwet. Wat de werkgever voor fiscale verantwoording weer moet registreren is in de fiscale regelgeving omschreven en ik ga ervan uit dat dit niet identificeerbare gegevens over medewerkers betreft. Het is immers voor de fiscale verantwoording niet noodzakelijk om echt op individueel werknemer niveau te verantwoorden.

6. Hoe ga je om met de tegenstelling dat er wordt gevraagd informatie aan te leveren over hoeveel mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt je in dienst hebt (in tenders bijvoorbeeld) terwijl we dat tegelijkertijd niet mogen vastleggen?

Vraag: Mag een werkgever in de eigen administratie registreren of een werknemer tot de doelgroep van de Banenafpraak behoort om het aantal banen voor de banenafpraak in zijn eigen organisatie te monitoren?

Antwoord: Ja, dat is toegestaan.

Toelichting:

Dat een werknemer tot de doelgroep van de banenafpraak behoort is een gezondheidsgegeven. Artikel 9 lid 2 AVG jo. artikel 30, lid 1 van de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (UAVG) stelt dat het verboden is om gezondheidsgegevens te verwerken tenzij de verwerking noodzakelijk is *1) voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften of 2) voor de re-integratie en begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid*. In dit geval is van beide sprake. De werkgever mag voor dit doel overigens alleen registreren dat een werknemer tot de doelgroep van de banenafpraak behoort, en niet waarom dat zo is.

Vraag: Mogen organisaties vanwege social return on investment (SROI) statistische gegevens communiceren over het aantal mensen uit de doelgroep dat in dienst is of aan een bepaalde

opdracht werkt communiceren? (Het gaat dan bijvoorbeeld om het percentage uren dat mensen uit de doelgroep van de banenafpraak hebben gewerkt op basis van een schoonmaakcontract.)

Antwoord: Ja, dat is toegestaan.

Belangrijke voorwaarde daarbij is dat de gegevens niet herleidbaar zijn naar individuele personen en het dus niet meer gaat om persoonsgegevens. Ook moeten er bij de verstrekende partij voldoende technische en organisatorische maatregelen zijn getroffen om de gegevens te verwerken in overeenstemming met het eerbiedigen van de persoonlijke levenssfeer van degene van wie de gegevens afkomstig zijn.

Kijk voor meer informatie in dit [document van de Rijksoverheid](#).

Geen bijzondere persoonsgegevens

7. In het bedrijf wordt gewerkt met vaardighedenmatrixen. deze bevat info over of een persoon bevoegd is een machine te bedienen. Mag deze info voor verificatie doeleinden door een interne of externe auditor bekeken worden.

Ik beken direct dat ik niet bekend ben met deze matrix. Voor mijn informatie ben ik uitgegaan van dit [sjabloon van IV Experts](#).

Voor zover ik het kan inzien bestaat een vaardighedenmatrix¹ uit een overzicht van bepaalde certificeringen en vaardigheden waarover een persoon beschikt, afgezet tegen de certificering en vaardigheid die noodzakelijk is voor het bedienen van bijvoorbeeld bepaalde machines.

Het gecertificeerd zijn en eigenlijk ook het begrip vaardigheid zoals ik dit opmaak uit het voorbeeld en de omschrijving, beschouw ik niet direct als een bijzonder persoonsgegeven. Vooralsnog zit ik op de denklijn dat dit reguliere persoonsgegevens betreft, immers iemand heeft een certificaat bepaald (MVK bijvoorbeeld) ongeacht enige fysieke, mentale, religieuze, politieke of seksuele achtergrond. Dit zal ook niet worden vermeld in de matrix die ik hier als voorbeeld zie. Is dit anders bij de matrix waar deze vraag over gaat dan verandert dat de zaak wel.

Vervolgens is het mijns inziens wel afhankelijk van de materie waarop een audit wordt verricht (wordt er geaudit op kwaliteitsmanagement achter de balie, dan zie ik geen noodzakelijkheid voor de auditor om de vaardighedenmatrix over de bedrijfshal in te zien) in hoeverre het noodzakelijk is voor een auditor om dit in te zien. Overall zie ik weinig risico op het inzichtelijk maken van een vaardighedenmatrix.

AVG en AP

8. Wordt het Nederlandse uitvoeringsbesluit van de AVG het komend jaar nog geëvalueerd?

Dat is nog onbekend.

¹ Een vaardighedenmatrix kan, afhankelijk van de complexiteit en de in kaart gebrachte skills en competenties, verschillende praktische vormen aannemen. De matrix is opgedeeld in een verticale en horizontale as. Op één as staan de verschillende medewerkers en op de andere as de vaardigheden die nodig zijn om een bepaalde rol goed te kunnen vervullen.

De competentie of certificering van een werknemer op een bepaald vlak wordt geïllustreerd aan de hand van een wel/niet aanwezig, percentage of niveau. Een niveau is dan bijvoorbeeld een bepaalde graad van beheersing. Niveaus worden ofwel in cijfers uitgedrukt, of bijvoorbeeld in een taartdiagram met 4 kwadrantjes.

Eenzijds is er in 2019/ 2020 al een evaluatie geweest van de UAVG en dit is uitgemond in een verzamelwet UAVG. Anderzijds wordt niet uitgesloten dat de meest recente evaluatie toch weer nieuwe wijzigingen kan brengen.

In de memorie van toelichting op deze verzamelwet staat:

Tijdens de behandeling van het desbetreffende wetsvoorstel heeft het kabinet toegezegd direct na afronding van dit wetsvoorstel de mogelijkheden te verkennen voor verdere modernisering en verbetering van het gegevensbeschermingsrecht. In lijn met deze toezegging heeft het kabinet toen ook de motie-Koopmans c.s. overgenomen, waarin de regering werd verzocht de ervaringen met betrekking tot de UAVG te inventariseren en in het licht daarvan zo nodig maatregelen te treffen. In het licht van deze toezegging en deze motie zijn de eerste ervaringen met de UAVG geïnventariseerd. Het nu voorliggende wetsvoorstel is van een en ander het resultaat. (wijzigingen die zijn voorgesteld ihkv verwerken persoonsgegevens in de werkomgeving zien vooral op Wet Bescherming Klokkenluiders en de Wegenverkeerswet).

Tot slot wordt gewezen op artikel 50 van de UAVG. Daarin is bepaald dat de minister voor Rechtsbescherming binnen drie jaar na de inwerkingtreding van die wet, en vervolgens telkens na vier jaar, aan de Staten-Generaal een verslag zendt over de effecten van deze wet in de praktijk en over de uitvoering van de wet in de praktijk. De hier bedoelde evaluatie dient dus uiterlijk 25 mei 2021 te zijn afgerond. Naar verwachting zal ook deze evaluatie aanleiding kunnen geven om opnieuw wijzigingen van de UAVG in overweging te nemen.

Meer informatie op de [website overheid.nl](http://website.overheid.nl).

9. Wordt er door de Autoriteit Persoonsgegevens ook gehandhaafd op de naleving?

Ja. Dat is het korte antwoord.

En er wordt eerder gehandhaafd wanneer het een grote (wereldwijde) organisatie betreft, eerder gehandhaafd wanneer het een grootschalige privacy-inbreuk betreft met bijzondere persoonsgegevens, eerder gehandhaafd wanneer er veel betrokkenen een klacht indienen over de organisatie bij de AP.

Andere kant en realiteit is dat de AP kampt met een fiks personeelstekort en financieringstekort. Dit betekent dat ook de AP prioriteiten stelt.

Voorbeelden van handhaving, die raakvlak hebben met dit webinar:

[Boete voor CP&A om privacyschending zieke werknemers | Autoriteit Persoonsgegevens](#)

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft onderhoudsbedrijf CP&A een boete opgelegd van 15.000 euro vanwege overtredingen bij het verwerken van gezondheidsgegevens van zieke werknemers. CP&A hield bij wat de oorzaak was van het ziekteverzuim. Daarmee verwerkte het bedrijf meer gezondheidsgegevens dan was toegestaan. Bovendien was de verzuimregistratie onvoldoende beveiligd. CP&A heeft de overtredingen inmiddels beëindigd.

Gevoelige informatie

De verzuimregistratie van CP&A bevatte zeer gevoelige informatie over de fysieke en/of mentale gezondheid van werknemers. Zoals de namen van ziektes, specifieke klachten en pijn aanduidingen.

Het is niet noodzakelijk dat een werkgever deze informatie verwerkt voor de re-integratie van werknemers.

Meer informatie op de website van de AP:

- [Besluit tot het opleggen van een bestuurlijke boete CP&A](#)
- [UWV heeft werkwijze verzuimbeheer aangepast na onderzoek AP](#)