

Webinar Juridische aspecten van vertrouwelijkheid persoonsgegevens bij ISO 45001

Wendy Franken-van Gils

Welkom en wie ben ik:

Wendy Franken – van Gils van “Met recht Juridisch”

- *met relaties persoonlijk*

(juridische dienstverlening B2B);

- *met privacy pragmatisch*

(privacy- en informatieveiligheidsdiensten en Functionaris Gegevensbescherming);

- *met vertrouwen persoonlijk*

(Vertrouwenspersoon OO&I)

Ongewenste Omgangsvormen = pesten/ agressie/ (seksuele) intimidatie/ discriminatie

- *met compliance integer*

(tool voor MKB, voor aantoonbare compliance langs de lijn van integer zijn aan je missie)

Docent Aansprakelijkheid in de werkomgeving voor Hogere VeiligheidsKundigen

Docent Mentale veiligheid in de werkomgeving; wetsvoorstel artikel 13a Arbowet

MKB begeleiding op het vlak van ISO 27001/ NEN 7510;



Lid normcommissie 45003



“Een knellend probleem”

1) Welk probleem bestaat er in het algemeen wanneer een werkgever bijzondere persoonsgegevens verwerkt?

- (Bijzondere) persoonsgegevens;
- Grondslag voor rechtmatige verwerking (bijzondere persoonsgegevens);
- Artikel 88 AVG en de keuze van onze wetgever;
- De Autoriteit Persoonsgegevens;

- VNO- NCW: “Een knellend probleem”.

2) Hoe werkt dat probleem door in de Arboverplichtingen van werkgevers?

3) Hoe werkt dit op gelijke wijze door bij ISO 45001 en ISO 45003?



Grondslag voor verwerking in AVG

Voor reguliere persoonsgegevens geldt:

Artikel 6 AVG Rechtmatigheid van de verwerking

1. De verwerking is alleen rechtmatig indien aan ten minste een van de onderstaande voorwaarden is voldaan:

- a) de betrokkene geeft toestemming
- b) de verwerking is noodzakelijk voor de uitvoering van een overeenkomst;
- c) de verwerking is noodzakelijk om te voldoen aan een wettelijke verplichting;



Bijzondere persoonsgegevens AVG: leidraad

- 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

worden als bijzondere persoonsgegevens beschouwd.

Leidraad = kan iemand ermee gestigmatiseerd, uitgesloten of gediscrimineerd worden?



Bijzondere persoonsgegevens verbod

Overweging (53) Bijzondere categorieën van persoonsgegevens waarvoor betere bescherming is vereist, mogen alleen voor gezondheidsdoeleinden worden verwerkt indien dat nodig is om die doeleinden te verwezenlijken in het belang van natuurlijke personen en de samenleving als geheel, met name (...) voor doeleinden inzake *gezondheidsbeveiliging, -bewaking en -waarschuwing*

Definitie 15) „gegevens over gezondheid”: persoonsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een natuurlijke persoon, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven;

Artikel 9 AVG

Verwerking van **bijzondere categorieën** van persoonsgegevens

1. Verwerking van 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 **zijn verboden.**



AVG over verwerking in arbeids sfeer

Artikel 88 AVG

Verwerking in het kader van de arbeidsverhouding

1. **Bij wet** of bij collectieve overeenkomst

kunnen de lidstaten nadere regels vaststellen ter bescherming van de (privacy) van werknemers in het kader van de arbeidsverhouding, in het bijzonder met het oog (...), de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, met inbegrip van de naleving van wettelijke of uit collectieve overeenkomsten voortvloeiende verplichtingen, (...) de organisatie van de arbeid, **gelijkheid en diversiteit op het werk, gezondheid en veiligheid op het werk, (...)**

(45001: workers wellness/ wellbeing) /

“gezondheidsbeveiliging, -bewaking en –waarschuwing”

Handleiding AVG van de AP:

Pagina 97: “Van de mogelijkheid tot specifieke bepalingen over gegevensverwerking in het kader van arbeidsverhoudingen is geen gebruik gemaakt.”



Autoriteit Persoonsgegevens (AP)

Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers (link laatste sheet):

‘5. Wanneer een werkgever in het kader van re-integratie een werknemer behandeling door een fysiotherapeut, psycholoog of coach aanbiedt, dan mag hij de rekening niet in zijn administratie opnemen, aldus de AP. Want ook hier gaat het om gezondheidsgegevens”

Een knellend probleem (link laatste sheet):

“Werkgevers komen in de knel door de beperkingen die zij door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op basis van de privacywetgeving krijgen opgelegd wanneer het gaat om de verwerking van de (gezondheids)gegevens van medewerkers.

MKB-Nederland en VNO-NCW ontvangen in toenemende mate signalen van bedrijven dat de uitvoering van arbeidsmarktbeleid, sociale zekerheid en arbowetgeving in de praktijk botst met de interpretatie van de regels door toezichthouder AP. “



“Een knellend probleem” VNO-NCW

Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers:

6. Werkgevers willen graag weten hoe het met hun medewerkers gaat.
Of zij zich goed voelen, nog lekker op hun plek zitten, hun werk kunnen combineren met hun privésituatie.

Door informatie over gezondheid (denk bijvoorbeeld aan stress), motivatie en de werk-privébalans te meten, kan de werkgever verder bouwen aan een zo goed mogelijke werkomgeving en personeelsbeleid.

Het gaat bij bovenstaande problemen kortweg om het voldoen aan verplichtingen op basis van de Wet verbetering poortwachter, uitvoering geven aan de Participatiewet, het voorkomen van maatschappelijke schade, het uitvoeren van de Arbowet en een positieve bijdrage leveren aan een inclusieve arbeidsmarkt en onderneming.



Een knellend probleem

3. Voor het vervolg vragen we de wetgever – wanneer deze in sociale-, arbo- of andere wetgeving bepaalde maatschappelijke doelen stelt – ervoor te zorgen dat de wet dan ook voorziet in een specifieke rechtsgrond voor gegevensverwerking.

Gebeurt dat niet, dan voelt de Autoriteit Persoonsgegevens zich bevoegd en zal die zich – bij het ontbreken van zo'n wettelijke grond – al snel op het standpunt stellen dat die gegevens niet gebruikt mogen worden, of in ieder geval de scope enorm beperken.



Welke opties houden we dan over AVG?

Artikel 9 lid 2 AVG

2. Lid 1 is niet van toepassing wanneer aan een van de onderstaande voorwaarden is voldaan:

b) de verwerking is noodzakelijk met het oog op verplichtingen en rechten van de organisatie of de betrokkene op het gebied van het arbeidsrecht en het socialezekerheids- en socialebeschermingsrecht,

h) de verwerking is noodzakelijk voor preventieve of arbeidsgeneeskunde, voor de beoordeling van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer, medische diagnoses, het verstrekken van gezondheidszorg of sociale diensten

3. De in lid 1 bedoelde persoonsgegevens mogen worden verwerkt voor de in lid 2, punt h), genoemde doeleinden wanneer die gegevens worden verwerkt door of onder de verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar die aan het beroepsgeheim is gebonden,



Welke opties houden we dan over UAVG?

(Uitvoeringswet) Algemene Verordening Gegevensbescherming (UAVG/ AVG):

Artikel 30. Uitzonderingen inzake gegevens over gezondheid

1. Gelet op artikel 9, van de verordening, is het verbod om gegevens over gezondheid te verwerken niet van toepassing, indien de verwerking geschiedt door (...) werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn (lees Arbodienst bijvoorbeeld), en voor zover de verwerking noodzakelijk is voor:

- a. een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, (...) collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene; of
- b. de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.



1) Samenvatting

Knellend probleem wanneer werkgever bijzondere persoonsgegevens verwerkt

Er worden reguliere persoonsgegevens verwerkt;

Voor het verwerken van persoonsgegevens is altijd een grondslag nodig (6 grondslagen in artikel 6 AVG);

In geval er geen wettelijke verplichting is en het is niet noodzakelijk voor de arbeidsovereenkomst, is toestemming geen geldige grondslag vanwege de hiërarchische relatie;

Er is geen grondslag gecreëerd voor werkgevers om gegevens te verwerken voor *gezondheidsbeveiliging, -bewaking en -waarschuwing (artikel 88 AVG)*;

Er worden bijzondere persoonsgegevens verwerkt;

Daar ligt een verbod op (artikel 9 AVG);

Er is bijna nooit een uitzondering op dat verbod van toepassing bij de verwerking van bijzondere persoonsgegevens door werkgevers;

Dit brengt een knellend probleem.



2) Hoe werkt dit probleem door bij Arboverplichtingen?

Arbeidsomstandighedenwet

e. *psychosociale arbeidsbelasting*: de factoren direct of indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk, in de arbeidssituatie die stress teweeg brengen;

f. *stress*: een toestand die als negatief ervaren lichamelijke, psychische of sociale gevolgen heeft;

3,5, Arbo

2. De werkgever voert, binnen het algemeen arbeidsomstandighedenbeleid, een beleid gericht op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting.

1. Bij het voeren van het arbeidsomstandighedenbeleid legt de werkgever in een inventarisatie en evaluatie schriftelijk vast welke risico's de arbeid voor de werknemers met zich brengt. Deze risico-inventarisatie en -evaluatie bevat tevens een beschrijving van de gevaren en de risico-beperkende maatregelen en de risico's voor bijzondere categorieën van werknemers.

(RIE plus PvA)



Voorbeeld wettelijke verplichting als grondslag

i. *arbeidsongeval*: een aan een werknemer in verband met het verrichten van arbeid overkomen ongewilde, plotselinge gebeurtenis, die schade aan de gezondheid tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad en heeft geleid tot ziekteverzuim, of de dood tot vrijwel onmiddellijk gevolg heeft gehad;

Arbeidsomstandighedenwet 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.



Voorbeeld: Gecreëerde wettelijke verplichting voor ISZW

Artikel 24 Arbowet, leden 10 en 11

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.

11 Indien toepassing wordt gegeven aan het tiende lid worden de gegevens over gezondheid alleen verwerkt door personen die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift dan wel krachtens een overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht.



2) Hoe werkt dit probleem door bij Arboverplichtingen?

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

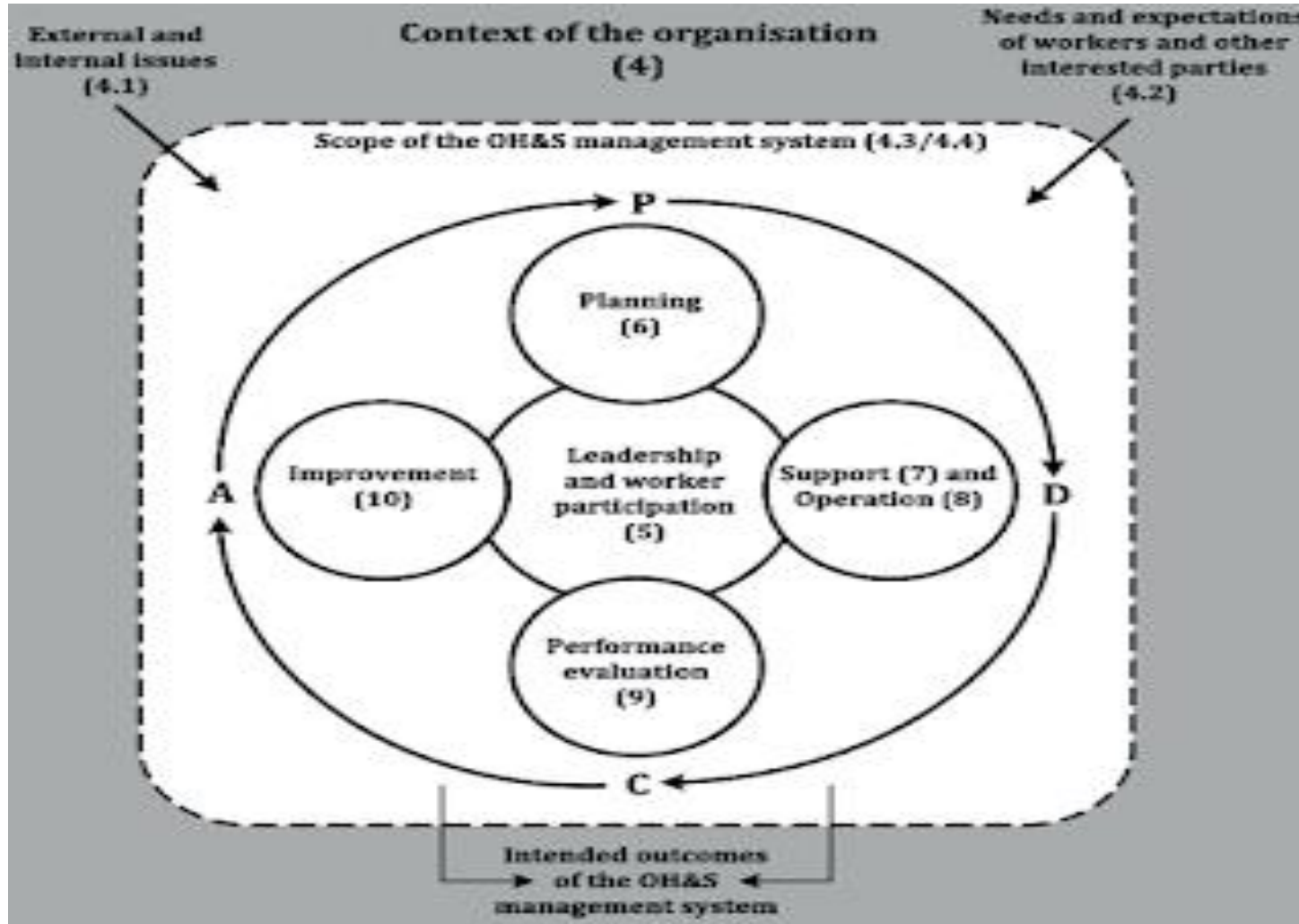
Voorbeeld 1: het verwerken van gegevens over zieke werknemer is verboden: werkgever mag alleen registreren dát iemand ziek is en waar iemand te bereiken is. De rest is voorbehouden aan Arbodienst.

Voorbeeld 2: in geval van een arbeidsongeval bestond er voor de ISZW geen grondslag voor het verwerken van bijzondere persoonsgegevens van het slachtoffer:

Voor die toezichthouder is in 2019 een wettelijke grondslag gecreëerd zodat de toezichthouder rechtmatig kan verwerken. (zie link laatste sheet)



3) Hoe werkt dit probleem door bij ISO 45001 / 45003



ISO 45001 en gegevensverwerking

Worker participation komt 31 keer voor;

Consultation komt 24 keer voor;

Raadpleging impliceert een tweerichtingscommunicatie met dialoog en uitwisseling.

Methoden kunnen bestaan uit doorlopend overleg met werknemers

Bijvoorbeeld

5.4 Raadpleging en participatie van werknemers

d) de raadpleging van niet-leidinggevende werknemers benadrukken over het volgende:

7) bepalen wat er gemonitord, gemeten en geëvalueerd moet worden (zie 9.1);

En raadpleging en participatie worden beiden uitdrukkelijk beschouwd als succes factor.

De raadpleging en participatie van werknemers kunnen belangrijke succesfactoren zijn voor een G&VW-managementsysteem en moeten worden aangemoedigd via de processen die door de organisatie zijn vastgesteld



ISO 45003 en gegevensverwerking

6.1.2.1 identificatie van gevaren

- a) aspecten van de organisatie van het werk (zie voor voorbeelden tabel 1);*
- b) sociale factoren op het werk (zie voor voorbeelden tabel 2); en*
- c) werkomgeving, apparatuur en gevaarlijke taken (zie voor voorbeelden tabel 3).*

Tabel 2: interpersoonlijke relaties — slechte communicatie — slechte relaties tussen managers, supervisors, collega's en klanten of anderen waarmee werknemers omgaan — interpersoonlijke conflicten — intimidatie, pesten;

geweld op het werk - Incidenten met een expliciete of impliciete uitdaging voor de gezondheid, veiligheid of welzijn op het werk. — misbruik — bedreigingen — aanranding (fysiek of verbaal) — gendergerelateerd geweld

intimidatie (seksueel of niet-seksueel van aard) die verband houden met een of meer specifieke kenmerken van de beoogde persoon, bijvoorbeeld:

— ras — geslacht — religie — seksuele geaardheid — handicap — leeftijd



ISO 45003 en gegevensverwerking

6.1.2.2. De beoordeling moet:

- b) groepen vergelijken die verschillen in blootstelling aan of melding van psychosociale gevaren;*
- e) rekening houden met de diversiteit van het personeelsbestand en de behoeften van bepaalde groepen,*

De organisatie dient psychosociale gevaren te identificeren. Dit kan bijvoorbeeld door:

- 3) regelmatig overleggen met werknemers, klanten en andere belanghebbenden, ook mondeling;*
- 4) analyseren van prestatie-evaluaties;*
- 5) het houden van interviews, groepsdiscussies;*

5.4 Raadpleging en participatie van werknemers

In kleinere organisaties, waar formele werknemersvertegenwoordiging kan ontbreken, zal dit overlegproces rechtstreeks met de werknemers moeten zijn.



Een knellend probleem bij ISO 45001/ 45003

De deelname van werknemers, in alle stadia van het proces, is van cruciaal belang voor het succes van het beheersen van psychosociale risico's.

Artikel 9 AVG

Verwerking van bijzondere categorieën van persoonsgegevens

1. Verwerking van 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*

zijn verboden.



Wat kan helpen bij deze verwerkingen?

Zie in lijn met A6.1.3. 45001: *Bepaling van wettelijke eisen en overige eisen*

Besef creëren dat privacy (UAVG) één van die wettelijke vereisten is en nogal actueel.

Verwerking van bijzondere persoonsgegevens dient te worden voorkomen door bijvoorbeeld:

- *geen gegevens over individuele werknemers verwerken;*
- *gebruik van geaggregeerde gegevens om het risico van individuele identificatie te voorkomen;*
- *passende technische en organisatorische maatregelen treffen om een hoog beveiligingsniveau te waarborgen;*
- *het minimaliseren van de toegang tot en het gebruik van verzamelde gegevens uitsluitend ten behoeve van deze richtlijn;*
- *passende maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat werknemers hun privacyrechten kunnen uitoefenen.*

Als er OR is: Boekje van AP voor OR (zie link laatste sheet)

Als er VPO is: input vragen en format van consultatie en participatie voorleggen;

Als er een privacy officer is: eerst verrichten privacy inventarisatie (GEB/ DPIA)

Eerst vaststellen minimaal aantal werknemers



Links voor meer informatie:

Sheet 3

www.mrjuridisch.nl

Sheet 8 Handleiding van de AP

[Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming \(autoriteitpersoonsgegevens.nl\)](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)

Sheet 9 beleidsregels zieke werknemer en een knellend probleem

https://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf

https://www.vno-ncw.nl/sites/default/files/een_knellend_probleem.pdf

Sheet 15 registratie arbeidsongevallen in het verwerkingsregister van ISZW zelf (grondslag *wettelijke verplichting*)

<https://www.avgregisterrijksoverheid.nl/verwerkingen/registratie-bijna-ongevallen>

Sheet 16 de Wet banenafpraak en de privacy:

[Kennisdokument Wet banenafpraak en quotum arbeidsbepornden \(2021\) | Publicatie | Rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl/publicaties/kennisdocument/wet-banenafpraak-en-quotum-arbeidsbepornden-2021)

Sheet 18 artikel 24 Arbowet

[advies verzamelwet szw 2019.pdf \(autoriteitpersoonsgegevens.nl\)](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/ap_or_privacy-boekje.pdf)

Sheet 23 Boekje voor OR van de AP

https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/ap_or_privacy-boekje.pdf



Heeft u vragen? Durf ze te stellen!



Bedankt voor uw aandacht!

De opname van dit webinar, vindt u op onze website:

www.sccm.nl/eerdere_webinars.