



AUTORITEIT PERSOONSGEGEVENS

Autoriteit Persoonsgegevens
Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag
Bezuidenhoutseweg 30, 2594 AV Den Haag
T 070 8888 500 - F 070 8888 501
autoriteitpersoonsgegevens.nl

Organisatie voor vitaliteit, activering en loopbaanbegeleiding
t.a.v. mw. P. van de Goorbergh
Postbus 90154
5000 LG TILBURG

Datum
2 december 2016

Ons kenmerk
z2016-00293

Uw brief van
5 oktober 2016

Contactpersoon
mw. mr. Ö. Sehirli-Kaya
070 8888 594

Uw kenmerk
oval.bri.14034819

Onderwerp

Verwerking van persoonsgegevens door de bedrijfsarts en/of gecertificeerde arbodienst

Geachte mevrouw Van de Goorbergh,

Inleiding

Bij brief van 14 april 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) u laten weten dat er op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) geen grondslag aanwezig is voor het automatisch doorsturen van persoonsgegevens (BSN en NAW) van nieuwe en niet zieke werknemers door personeelssystemen van werkgevers aan de contractueel aangesloten arbodiensten en/of bedrijfsartsen.

Naar aanleiding van bovengenoemde brief heeft u contact opgenomen met de AP en heeft u kenbaar gemaakt dat er volgens u (wettelijke) gronden aanwezig zijn op basis waarvan de arbodiensten gerechtigd zijn BSN-nummers en NAW gegevens te verwerken van alle werknemers van de werkgever waarmee zij een contract hebben afgesloten. Op verzoek van de AP heeft u dit per brief van 5 oktober 2016 nader gemotiveerd.

Burgerservicenummers

In uw brief heeft u betoogd dat de "individuele geneeskundige behandeling" start vanaf de eerste dag dat een werknemer in dienst treedt bij de gecontracteerde werkgever en dat het daarmee is toegestaan dat arbodiensten een dossier aanmaken in het zorgadministratiesysteem op basis van het geverifieerde BSN.

Zoals u weet heeft de AP uw standpunt voorgelegd aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW), daar het gaat om interpretatie van de wetten Wbsn-z, wet BIG en Wkkgz. Hierna volgt een weergave van de ambtelijke visie vanuit SZW.



Datum
2 december 2016

Ons kenmerk
z2016-00293

SZW geeft aan dat er goede gronden zijn om aan te nemen dat niet het moment waarop het contract tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts tot stand komt, maar het moment waarop de werknemer zich met een zorgvraag tot de arbodienst/bedrijfsarts wendt het moment is waarop het BSN mag worden vastgesteld en geregistreerd. SZW overweegt daarbij als volgt.

Het gebruik van het BSN in de zorg is - afzonderlijk van de Wet geneeskundige behandelingsovereenkomst geregeld in de Wbsn-z en daarom moet voor de beoordeling primair op grond van die wet worden beoordeeld.

Artikel 5 van de Wbsn-z bepaalt: "De zorgaanbieder stelt de identiteit en het burgerservicenummer van een cliënt vast: a) wanneer de cliënt zich voor de eerste maal tot de zorgaanbieder wendt ter verkrijging van zorg (...)".

De "cliënt" is in dit artikel: degene aan wie zorg wordt verleend, voor wie zorg is geïndiceerd of voor wie zorg wordt verzekerd. In de praktijk van arbodiensten/bedrijfsartsen is dat dus de werknemer.

Onder "zorg" moet in dit verband op grond van artikel 1, onderdeel b, Wbsn-z worden verstaan: handelingen op het gebied van de individuele gezondheidszorg als bedoeld in artikel 1 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG). De werkzaamheden van een arbo-/bedrijfsarts kunnen hieronder worden begrepen.

Onder "zorgaanbieder" wordt in de Wbsn-z verstaan (artikel 1, onderdeel c): de zorgaanbieder als bedoeld in de Wet kwaliteit, klachten en geschillen zorg. Dat artikel verstaat onder "zorgaanbieder": *een instelling dan wel een solistisch werkende zorgverlener.*

Een "zorgverlener" is een natuurlijke persoon die beroepsmatig zorg verleent.

Een "instelling" is een rechtspersoon die bedrijfsmatig zorg verleent, een organisatorisch verband van natuurlijke personen die bedrijfsmatig zorg verlenen of doen verlenen, alsmede een natuurlijke persoon die bedrijfsmatig zorg doet verlenen.

"Zorg" is in dit verband: Wlz-zorg, Zvw-zorg en andere zorg.

De arbo-/bedrijfsarts kan op grond hiervan worden aangemerkt als "zorgverlener" in de zin van de Wbsn-z (natuurlijke persoon of instelling die *andere* zorg verleent).

Artikel 5 Wbsn-z regelt dat de zorgaanbieder – in dit geval de arbo-/bedrijfsarts – het BSN van de cliënt – i.c. de werknemer – vaststelt (en vervolgens in zijn administratie opneemt, artikel 6) wanneer de cliënt zich voor de eerste maal tot de arbo-/bedrijfsarts wendt ter verkrijging van zorg.

Het initiatief ligt ingevolge artikel 5 derhalve bij de *werknemer* en niet bij de werkgever. Het moment waarop het BSN moet worden vastgesteld en geregistreerd is dus niet het moment waarop de werkgever een contract sluit met de arbodienst/bedrijfsarts, maar het moment waarop de werknemer voor de eerste maal de arbo-/bedrijfsarts bezoekt met een concrete zorgvraag. Hierbij doet niet ter zake of het al dan niet gaat om preventieve zorg.



AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

Datum

2 december 2016

Ons kenmerk

z2016-00293

Wat betreft het preventief spreekuur voor werknemers en het preventief medisch onderzoek overweegt SZW het volgende.

Het gaat hierbij om een verplichting voor de werkgever/arbodienst/bedrijfsarts deze diensten *aan te bieden*. Het is geenszins zo dat werknemers daarvan gebruik moeten maken. De werknemer heeft de vrijheid om al dan niet gebruik te maken van deze diensten. Daarom is deze nieuwe verplichting geen grondslag om aan te nemen dat het moment waarop werkgever en arbodienst/bedrijfsarts een contract sluiten waarin het aanbieden van dit soort diensten wordt overeengekomen, tevens het moment is waarop een zorgvraag van de werknemers (alle werknemers!) ontstaat. Die zorgvraag ontstaat eerst wanneer de individuele werknemer zich op het spreekuur meldt of deelneemt aan een preventief medisch onderzoek. Voor sommige werknemers zal wellicht gelden dat zij zich nimmer met enige zorgvraag tot de arbodienst/bedrijfsarts zullen wenden. In dat geval is er naar onze mening geen wettelijke grondslag voor opname van hun BSNs in de administratie van de arbodienst/bedrijfsarts.

De AP constateert dat de interpretatie van SZW overeenkomt met de interpretatie van de AP en herhaalt haar conclusie zoals weergegeven in de brief van 14 april jl., namelijk dat er geen wettelijk vereiste grondslag aanwezig is voor de verwerking van het BSN van nieuwe medewerkers en/of niet zieke medewerkers door een arbodienst/bedrijfsarts.

Overige gegevens (NAW)

U heeft in uw brief betoogd dat op grond van een aantal wetten een arbodienst/bedrijfsarts genoodzaakt is persoonsgegevens (waaronder NAW) te verwerken van nieuwe en/of niet zieke werknemers (alle werknemers) om uitvoering te kunnen geven aan hun taken.

Wet kwaliteit, klachten en geschillen in de zorg (Wkkgz).

U geeft aan dat arbodiensten/bedrijfsartsen op grond van artikel 2 Wkkgz verplicht zijn goede zorg aan te bieden. Goede verantwoorde zorg dient veilig, doeltreffend, doelmatig en cliëntgericht te zijn, tijdig te worden verleend en afgestemd op de reële behoeften van de cliënt. U stelt dat zorg aan cliënten van de arbodienst, zijnde werknemers, al begint op de dag dat (niet zieke) werknemers werkzaamheden gaan uitoefenen bij de door de arbodienst gecontracteerde werkgever. In de Wkkgz wordt "cliënt" gedefinieerd als: *een natuurlijke persoon die zorg vraagt of aan wie zorg wordt verleend*.

In tegenstelling tot u ziet de AP in de bovengenoemde regeling geen aanleiding om een werknemer als cliënt aan te merken wanneer deze niet om zorg vraagt of waar geen zorg aan wordt verleend. Daarmee vormt artikel 2 Wkkgz geen grondslag voor het automatisch doorsturen van persoonsgegevens van alle werknemers door werkgevers aan de contractueel aangesloten arbodiensten/bedrijfsartsen.

Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet).

U noemt artikel 3, 13 en 14 van de Arbowet en u merkt daarbij op dat arbodiensten de werkgevers ondersteunen bij de uitvoering van de op hen rustende verplichtingen. Voorts geeft u aan dat de werkgever onder meer verplicht is om binnen zijn organisatie een beleid te voeren dat gezondheid en veiligheid van



Datum
2 december 2016

Ons kenmerk
z2016-00293

werknemers bewaakt en risico's in dit kader zoveel mogelijk beperkt, aan de hand van de laatste stand van de wetenschap.

De werkgever heeft op basis van de genoemde wetten verplichtingen en moet zich bij het uitvoeren van bepaalde taken laten bijstaan door een arbodienst. Uit de wet leidt de AP evenwel niet af dat door de werkgever daarom alle personeelsgegevens aan de betreffende arbodienst verstrekt kunnen worden. Bij sommige taken, zoals de begeleiding van zieke werknemers moet de werkgever een arbodienst/bedrijfsarts inschakelen om hem te ondersteunen bij zijn taken. De arbodienst heeft in dat geval dan ook bepaalde gegevens van de betreffende werknemer nodig waaronder de NAW gegevens¹. Zoals al eerder uiteengezet per brief van 14 april 2016² is het voor andere taken zoals het opstellen van een ziekteverzuimbeleid of het verlenen van ondersteuning bij het opstellen van arbeidsomstandighedenbeleid niet noodzakelijk dat NAW gegevens van al het personeel aan de arbodienst wordt verstrekt.

Wettelijke meldplicht beroepsziekten, artikel 9, derde lid, Arbowet.

U geeft aan dat arbodiensten/bedrijfsartsen ervoor dienen te zorgen dat beroepsziekten tijdig worden gesignaleerd en gemeld. Dit zou volgens u alle werknemers binnen een organisatie moeten betreffen.

Indien er sprake is van een beroepsziekte dient deze op grond van bovengenoemde regeling gemeld te worden. Voor de werkgever kan het in dit kader noodzakelijk zijn om gegevens van de betreffende medewerker uit te wisselen met de arbodienst. Arbodiensten hebben op basis van de genoemde regeling evenwel geen grondslag om de gegevens van alle medewerkers te ontvangen, dus ook de gegevens van medewerkers die niet aan een beroepsziekte lijden en waar dus ook niets te melden valt.

Gevaarlijke stoffen

U geeft aan dat de bedrijfsarts zijn werk slechts kan uitvoeren als hij bij de verzuimbegeleiding en preventieve contacten met de werknemer de beroepsrisico's op werknemersniveau kent en risico's op blootstelling of feitelijke blootstelling in het verleden aan gevaarlijke stoffen, carcinogene/mutagene stoffen en asbest kent.

Wanneer de bedrijfsarts van mening is dat hij in contact moet treden met bepaalde (groepen) werknemers omdat het noodzakelijk is dat bovengenoemde aspecten in kaart moeten worden gebracht, dan is dat mogelijk een grondslag om de gegevens van de betreffende medewerkers te verwerken. Bovengenoemde regeling vormt voor de arbodiensten evenwel geen grondslag te om altijd alle personeelsgegevens van de werknemers (automatisch) te verwerken ongeacht of dit vraagstuk speelt of niet.

Verplicht aanbieden preventief spreekuur

Voorts wijst u op het feit dat het "Wetsvoorstel tot wijziging van Arbeidsomstandigheden" de werkgevers verplicht tot het aanbieden van een preventief spreekuur. U geeft aan dat een dergelijk spreekuur alleen gefaciliteerd kan worden, zonder dat de anonimiteit van de werknemers in gevaar komt, wanneer arbodiensten de beschikking hebben over het volledige en actuele personeelsbestand van de werkgever.

¹ Dit geldt al vanaf het moment van ziekmelding.

² Brief AP 14 april 2016 met kenmerk z2016-00293.



Datum
2 december 2016

Ons kenmerk
z2016-00293

Op grond van de Wbp is het vereist dat de verantwoordelijke beschikt over een grondslag voor de verwerking.

Indien u in uw brief doelt op artikel 8, onder c, Wbp als grondslag voor deze verwerking door arbodiensten, komt deze daarvoor niet in aanmerking. De verantwoordelijke is gerechtigd gegevens te verwerken indien dit noodzakelijk is ter uitvoering van een wettelijke verplichting die op hem rust.³ In dit geval rust de wettelijke verplichting op de werkgever. Artikel 8, onder c, Wbp, kan dus mogelijk een grondslag vormen voor de werkgever indien hij voldoet aan de toetsingscriteria van dat betreffende artikel.⁴

Overwogen kan worden of artikel 8, onder f, Wbp als grondslag in aanmerking kan komen. Een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke, zoals bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp, kan aanwezig worden geacht als de betreffende verwerking noodzakelijk is om de reguliere bedrijfsactiviteiten te verrichten.⁵ Ook ten aanzien van gegevensverwerkingen die weliswaar geen onderdeel uitmaken van de reguliere bedrijfsactiviteiten van de verantwoordelijke maar deze wel in wezenlijke zin ondersteunen, kan in de regel worden aangenomen dat de verantwoordelijke een gerechtvaardigd belang heeft. Het is daarom aannemelijk dat arbodiensten mogelijk een gerechtvaardigd belang hebben bij het verwerken van personeelsgegevens van werknemers bij het faciliteren van het preventief spreekuur.

Voor een geslaagd beroep op de grondslag gerechtvaardigd belang is echter voorts vereist dat de gegevensverwerking als noodzakelijk voor het doel moet worden beschouwd. Indien het belang van de verantwoordelijke anderszins of met minder ingrijpende middelen kan worden gediend, is de voorgenomen gegevensverwerking niet toegestaan. Dit ziet op het proportionaliteits- en subsidiariteitsbeginsel.⁶ U heeft (vooralsnog) onvoldoende duidelijk gemaakt dat voor de arbodiensten geen andere oplossingen denkbaar zijn die minder ingrijpend van aard zijn. Hierbij valt te denken aan bewijs aan de hand van personeelspasjes, loonstroken etc.

Hierbij overweegt de AP bovendien dat zij kennis heeft genomen van de inschatting dat werknemers slechts minimaal gebruik zullen maken van deze voorziening, te weten maximaal jaarlijks 1% van alle werknemers.⁷ Gelet op het geschatte aantal consulten per jaar, maximaal 1% van alle werknemers, is het tevens niet proportioneel dat arbodiensten voor het faciliteren van deze dienst gegevens van al het personeel gaan verwerken. Het belang van de arbodienst om deze dienst op deze manier te faciliteren weegt dan ook niet op tegen het belang van de werknemer en zijn recht op bescherming van zijn persoonsgegevens. Op grond hiervan hebben arbodiensten voor het verwerken persoonsgegevens van al het personeel van de gecontracteerde werkgever, geen grondslag zoals bedoeld in artikel 8, onder f, Wbp.

Concluderend stelt de AP⁸ vast dat voor arbodiensten/bedrijfsartsen op basis van huidige wetgeving en de genoemde argumenten geen grondslag aanwezig is voor het automatisch doorsturen van

³ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, toelichting onder artikel 8, onderdeel c.

⁴ Deze norm bevat twee toetsingscriteria: allereerst dient de gegevensverwerking noodzakelijk te zijn ter uitvoering van een wettelijke verplichting, voorts dient de verantwoordelijke te zijn belast met de uitvoering van de wettelijke verplichting. Zie verder Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, toelichting onder artikel 8, onderdeel c.

⁵ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 86.

⁶ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

⁷ Nota naar aanleiding van het verslag, kamerstukken 34 375

⁸ Overeenkomstig en terugverwijzend naar haar brief van 14 april 2016.



Datum
2 december 2016

Ons kenmerk
z2016-00293

persoonsgegevens (BSN en NAW) van nieuwe en niet zieke werknemers door personeelssystemen van werkgevers aan de contractueel aangesloten arbodiensten en/of bedrijfsartsen.

In haar brief van 24 mei 2016 heeft de AP u bericht dat zij zich ervan bewust is dat de analyse en mogelijke implementatie van aanpassingen in systemen enige tijd in beslag zal nemen. Daarom achtte de AP het niet opportuun om vlak na uitleg van de norm haar handhavende bevoegdheden in te zetten. Op uw verzoek was dat in ieder geval tot 24 november 2016 (6 maanden). De AP heeft aangegeven dat zij er aan hecht dat betrokken partijen de komende tijd een analyse starten en indien nodig voorbereidingen treffen om de implementatie van aanpassing in systemen mogelijk te maken.

Graag ontvangt de AP uiterlijk op 9 januari 2017 bericht over de analyse en mogelijke implementatie van aanpassingen in systemen.

De Autoriteit Persoonsgegevens vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Hoogachtend,
Namens de Autoriteit Persoonsgegevens,

Mr. U. Oelen
Hoofd afdeling Toezicht Private sector

i.o.