



**\*NVVA**

Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen

# Handleiding

“Omgaan met  
persoonsgegevens door  
arbeidsdeskundigen”

2018

Stichting Register Arbeidsdeskundigen (SRA)  
Nederlandse Vereniging van Arbeidsdeskundigen (NVvA)

## INHOUDSOPGAVE

### 1. Inleiding 4

- 1.1 De verschillende rollen en taken van arbeidsdeskundigen 4

### 2. Wet- en regelgeving over omgaan met persoonsgegevens 6

- 2.1 Inleiding 6
- 2.2 Wat is een "persoonsgegeven" ? 6
- Geen gegevens over rechtspersonen of organisaties 6
- 2.3 Wat is verwerken van persoonsgegevens ? 6
- Heel breed begrip 6
- 2.4 Verwerkingsverantwoordelijke, verwerker 7
- Verwerkingsverantwoordelijke 7
- Verwerker 8
- 2.5 Wettelijke grondslag vereist voor verwerking persoonsgegevens 9
- Doelomschrijving en wettelijke grondslag vereist 10
- Proportionaliteit en subsidiariteit 11
- Eisen voor "verdere" verwerking 11
- Schema A: verwerking persoonsgegevens in het algemeen 13
- 2.6 Verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens 14
- Inleiding 14
- Persoonsgegevens over gezondheid 14
- Persoonsgegevens van strafrechtelijke aard 15
- Algemene uitzonderingen op verbod verwerking (bijzondere) persoonsgegevens 16
- 2.7 Sociale zekerheid: de medische beschikkingenregeling 16
- Schema B: verwerking bijzondere persoonsgegevens 17
- 2.8 Verwerking van persoonsgegevens buiten sociale zekerheid 18
- 2.9 Gedragscodes 18
- Gedragscode SRA 19
- Gedragscode voor arbeidsdeskundigen werkzaam voor de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen 19
- Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen 19

### 3. Het begrip "noodzakelijk" 20

- 3.1 Inleiding 20
- Eigen afweging maken 20
- Ethische uitgangspunten Gedragscode SRA komen goed van pas 20
- Niet te veel, maar ook niet te weinig verwerken 20
- Subsidiariteit en proportionaliteit 20
- Weergave beperkingen noodzakelijk 21
- 3.2 "Noodzakelijke" gegevens bij ziekteverzuimbegeleiding 24
- 3.2.1 Inleiding 24
- 3.2.2 Uitwerking van "noodzakelijk" in codes en richtlijnen bij ziekteverzuimbegeleiding 24
- 3.3 "Noodzakelijk" in kader van re-integratie en opstellen participatie- en werkplan UWV- Werkbedrijf 29
- 3.4 "Noodzakelijk" in kader van verzekeringsclaims bij letselschade en AOV 32
- "Beperkingen" noodzakelijke bouwsteen 32
- Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen 32
- Medische Paragraaf 33
- 3.5 Co-financiering en verzuimverzekeringen 35
- 3.6 (Eerst) terug naar de arts om te kunnen beslissen welke gegevens noodzakelijk zijn om te verwerken in het rapport? 36
- 3.7 Tuchtrechtspraak SRA over het begrip "noodzakelijk" 37

### 4. Casuïstiek 39

- 4.1 Inleiding 39
- 4.2 Opdrachten in het kader van arbeidsverzuim en re-integratie 39
- 4.3 Opdrachten in het kader van letselschade 40
- 4.4 Opdrachten in het kader van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 40
- 4.5 Opdrachten in het kader van opstellen van participatie- en werkplan UWV-Werkbedrijf 41
- 4.6 Opdrachten in het kader van aanvragen van voorzieningen 42
- 4.7 Opdrachten in het kader van deskundigenoordelen 42
- 4.8 Opdrachten in het kader van indicatiestellingen WSW (Oud) 42

## Bijlage

49

"Vragen en Antwoorden" Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

1. Ben ik als arbeidsdeskundige gehouden aan de (U)AVG?	50
2. Moet ik volgens de (U)AVG vastleggen hoe ik persoonsgegevens verwerk?	50
3. Wat moet er in het verwerkingsregister staan?	50
4. Ben ik als zelfstandig arbeidsdeskundige "verwerkingsverantwoordelijke"?	51
5. Stel, ik ben arbeidsdeskundige in loondienst bij een verzekeraar. Ben ik dan verwerkingsverantwoordelijke?	51
6. Ben ik als zelfstandig arbeidsdeskundige "verwerker"?	51
7. Stel, ik ben verwerkingsverantwoordelijke. Wanneer moet ik dan een verwerkersovereenkomst afsluiten?	51
8. Wat als mijn opdrachtgever wil dat ik een verwerkersovereenkomst sluit?	52
9. Moet ik als verwerkingsverantwoordelijke wel afspraken maken met mijn opdrachtgever?	52
10. Moet ik een privacy-statement maken? Moet een cliënt daarmee akkoord gaan?	53
11. Wat zijn datalekken en hoe moet ik die vastleggen?	53
12. Mag ik als arbeidsdeskundige mijn rapportages per mail verzenden?	53
13. Mag ik het BSN-nummer vermelden in mijn rapport?	54
14. Mag ik in mijn rapport ook een foto van betrokkene opnemen?	54
15. Hoe lang moet ik mijn dossier bewaren?	55
16. Info rechten en plichten onder (U)AVG	55
17. Wat als een cliënt mijn gegevens gebruikt?	55

## Stroomdiagrammen en checklists

56

Schema 1: Is de Verordening op u van toepassing?	57
Schema 2: Welke uitvoeringswet is op u van toepassing?	58
Schema 3: Bent u een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker?	59
Schema 4: Is uw gegevensverwerking rechtmatig? Stroomdiagrammen en checklists	60
Schema 5: Wanneer moet u de betrokkene informeren over een verwerking van persoonsgegevens?	61
Checklist 1: Wat zijn de plichten van de verwerkingsverantwoordelijke?	62
Checklist 2: Wat zijn de plichten van de verwerker?	63
Checklist 3: Welke informatie moet u verstrekken aan de betrokkene?	64
Checklist 4: Eisen aan de verwerkersovereenkomst	65



## 1. INLEIDING

Arbeidsdeskundigen gaan in hun dagelijkse werk voortdurend om met persoonsgegevens. De beroepsgroep heeft behoefte aan duidelijkheid over de wijze waarop arbeidsdeskundigen daarmee om moeten gaan. Er zijn veel wetten, richtlijnen en gedragscodes in omloop over geheimhouding en verwerking van persoonsgegevens<sup>1</sup>. Vanaf 25 mei 2018 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming<sup>2</sup> (AVG) rechtstreeks van toepassing in alle lidstaten van de Europese Unie. En dus ook in Nederland. De AVG is de opvolger van de Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp). De Uitvoeringswet AVG (UAVG) geeft in Nederland uitvoering aan de AVG<sup>3</sup>. Er is veel over dit onderwerp geschreven<sup>4</sup>. Maar over de vraag welke persoonsgegevens nu precies "noodzakelijk" zijn om te verwerken, bestaat weinig tot geen eenduidigheid. Laat staan ten aanzien van de werkzaamheden van arbeidsdeskundigen. Deze Handleiding gaat daarop dan ook dieper in. De (U)AVG heeft veel meer gevolgen dan die zijn beschreven in de Handleiding. Meer informatie over andere rechten en plichten die voor arbeidsdeskundigen voortvloeien uit de (U)AVG kunt u vinden in de Vragen en Antwoorden die zijn opgenomen in de bijlage bij deze Handleiding. Daarnaast is veel informatie te vinden op de site van de Autoriteit Persoonsgegevens (<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving>).

### 1.1 DE VERSCHILLENDE ROLLEN EN TAKEN VAN ARBEIDSKUNDIGEN

Arbeidsdeskundigen vervullen in Nederland diverse, zeer uiteenlopende rollen en taken. Soms werken zij ter uitvoering van een overeenkomst en soms ter uitvoering van een wet. Arbeidsdeskundigen beoordelen bijvoorbeeld situaties rondom ziekteverzuimbegeleiding, waarbij zij onderzoeken of de werknemer in staat is de eigen werkzaamheden nog te kunnen verrichten, dan wel passende werkzaamheden binnen of buiten het eigen bedrijf, bij letselschades beoordelen arbeidsdeskundigen of er beperkingen bestaan in het verrichten van taken in de huishouding of zelfwerkzaamheid, dan wel of betrokkene een bepaalde voorgenomen carrière als gevolg van een ongeval niet meer kan doorlopen. Ook beoordelen arbeidsdeskundigen de mate van arbeidsongeschiktheid ter uitvoering van sociale zekerheidswetten of particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

De arbeidsdeskundige dient zich bewust te zijn van deze verschillende rollen en taken, omdat die uiteenlopende verantwoordelijkheden met zich meebrengen bij de verwerking van persoonsgegevens. Zo zal de arbeidsdeskundige zich bij de uitvoering van elke opdracht moeten afvragen:

- (i) wie is mijn cliënt;
- (ii) wie is of wie zijn mijn opdrachtgever(s);
- (iii) aan wie moet ik rapporteren.

Doorgaans zal de cliënt degene zijn op wie de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige betrekking hebben. Vaak is echter minder duidelijk aan wie de arbeidsdeskundige welke gegevens mag rapporteren. Steeds geldt als uitgangspunt dat voor de verwerking van persoonsgegevens in een rapport een noodzaak moet bestaan. De arbeidsdeskundige moet dan ook - zo nodig - zelf de keuze maken aan wie hij wat rapporteert.

De Handleiding is als volgt opgebouwd. Hoofdstuk 2 gaat in op de huidige wet- en regelgeving over de verwerking van persoonsgegevens in Nederland. In Hoofdstuk 3 zijn diverse taken en rollen van arbeidsdeskundigen per specifiek werktein uitgewerkt. Na een algemene inleiding over het begrip "noodzaak" volgt in paragraaf 3.2 een uitwerking van dit begrip bij opdrachten in het kader verzuimvraagstukken. In paragraaf 3.3, is een uitwerking te vinden bij re-integratie en het opstellen van participatie- en werkplannen voor het UWV Werkbedrijf, waarna in paragraaf 3.4 een

uiteenzetting volgt voor opdrachten in kader van letselschades. Paragraaf 3.5 besteedt aandacht aan de problematiek rondom co-financiering van re-integratievraagstukken met verzuimverzekeringen. Hoofdstuk 4 tenslotte bevat uitgebreide casuïstiek voor alle werkvelden van arbeidsdeskundigen.

#### Zo "compleet mogelijk zijn" is niet het criterium

In zijn algemeenheid gaat het er niet om een zo compleet mogelijk beeld van de cliënt te schetsen. Neen, de arbeidsdeskundige is zich ervan bewust dat hij zichzelf bij de uitvoering van elke opdracht de vraag moet stellen of de verwerking van het persoonsgegeven noodzakelijk is voor de deugdelijke uitvoering van die opdracht, dan wel "of het ook zonder kan". Anders gezegd is het verwerken van het persoonsgegeven "onmisbaar", oftewel "een vereiste". Is dat niet het geval, dan mogen deze gegevens niet worden verwerkt. Dat is in alle gevallen namelijk uitsluitend toelaatbaar, als dat noodzakelijk is met het oog op het belang van de verwerkingsverantwoordelijke.

#### Sluitende richtlijnen niet te geven; steeds eigen afweging maken

Geheel sluitende richtlijnen zijn niet te geven. Het gaat er steeds om dat de individuele arbeidsdeskundige zelf zal moeten beoordelen of, en in hoeverre, het verwerken van persoonsgegevens in zijn rapportage noodzakelijk is om de specifieke opdracht uit te voeren. Deze handleiding beoogt om de arbeidsdeskundige praktische handreikingen te bieden om die belangenafweging in de praktijk te kunnen maken<sup>5</sup>.

## 2. WET- EN REGELGEVING OVER OMGAAN MET PERSOONSgegevens

### 2.1 INLEIDING

Centraal bij de beantwoording van de vraag over de omgang met persoonsgegevens staat (voor alle arbeidsdeskundigen) de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en de Uitvoeringswet AVG (UAVG). De (U)AVG zijn van toepassing op iedere verwerking van persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen, dus zowel die werkzaam zijn in de publieke, als in de private sector<sup>6</sup>. Specifiek voor bij het UWV werkzame arbeidsdeskundigen geldt daarnaast artikel 74 Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen (SUWI).

Dataminimalisatie is een belangrijk uitgangspunt van de AVG en UAVG. Dat betekent dat niet meer gegevens mogen worden verwerkt dan noodzakelijk is voor het doel van de verwerking.

### 2.2 WAT IS EEN "PERSOONSgegeven" ?

Een "persoonsgegeven" is elk gegeven over een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Dat is zeer ruim. Het meest bekend zijn naam, adres, woonplaats of de geboortedatum. Maar ook gegevens over iemands ziekteverzuim en redenen daarvan, of iemand rustpauzes naleeft die hem zijn opgelegd en gegevens die een bepaalde waardering van iemand geven, bijvoorbeeld het IQ, zijn persoonsgegevens in de zin van de AVG. En ook een carrièreverloop, gevolgde cursussen en opleidingen.

### GEEN GEGEVENS OVER RECHTSPERSONEN OF ORGANISATIES

Gegevens die naar hun aard geen betrekking hebben op een natuurlijk persoon zijn bijvoorbeeld algemene gegevens over ondernemingen of organisaties (behalve als het gaat om een eenmanszaak of Vof). Bestaat een klantenbestand alleen uit gegevens van ondernemingen, dan bevat dat dus geen persoonsgegevens. Zijn in het bestand echter ook contactpersonen vastgelegd, dan beschouwt de AVG die gegevens wel als persoonsgegeven.

De AVG beschouwt gegevens over ondernemingen ook als persoonsgegevens, als deze mede bepalend zijn voor de wijze waarop iemand in het maatschappelijk verkeer wordt beoordeeld of behandeld. Zo zegt de winst van een eenmanszaak iets over het inkomen van de eigenaar. Dat is daarmee dus een persoonsgegeven. Een ander voorbeeld is de waarde van een auto. Dat is een persoonsgegeven als daarmee het vermogen van de eigenaar te herleiden is. Maar niet als de waarde van de auto slechts is opgenomen in de prijslijst van een dealer.

### 2.3 WAT IS VERWERKEN VAN PERSOONSgegevens ?

#### HEEL BREED BEGRIIP

Wettelijk gezien is het begrip "verwerking" van persoonsgegevens heel breed. Het omvat namelijk elke handeling met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van ter beschikkingstelling, samenbrengen, met

elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens<sup>8</sup>.

### 2.4 VERWERKINGSVERANTWOORDELIJKE EN VERWERKER

De AVG maakt een onderscheid tussen twee rollen, namelijk de verwerkingsverantwoordelijke en de verwerker. Hieronder worden beide rollen toegelicht. Dit onderscheid is van belang, omdat een verwerker veel minder verplichtingen heeft in de AVG dan de verwerkingsverantwoordelijke. De verwerkingsverantwoordelijke blijft ook verantwoordelijk voor de verwerking van de persoonsgegevens, ook al heeft hij bepaalde verwerkingen uitbesteed aan een verwerker. Daarom moet er bij de uitbesteding aan een verwerker een verwerkersovereenkomst worden gesloten met een verwerker.

#### VERWERKINGSVERANTWOORDELIJKE

De eisen die de AVG en de Uitvoeringswet AVG aan verwerking van persoonsgegevens stellen, richten zich dus met name tot de *verwerkingsverantwoordelijke*<sup>9</sup>. Onder de Wbp werd deze de "verantwoordelijke" genoemd. De verwerkingsverantwoordelijke bepaalt het doel en de middelen van de gegevensverwerking en zal moeten voldoen aan alle vereisten van de privacywetgeving. Dat brengt een bepaalde zeggenschap mee over de verwerking van de persoonsgegevens. Een typisch voorbeeld van een verwerkingsverantwoordelijke is een werkgever ten aanzien van de verwerking van personeelsgegevens. De werkgever bepaalt welke gegevens zij van haar werknemers wil hebben en hoe zij die verwerkt. Een zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie waar de arbeidsdeskundige werkt is in ieder geval verwerkingsverantwoordelijke ten aanzien van de verwerkingen die voor zichzelf worden verricht. Denk aan de verwerking van persoonsgegevens voor de financiële administratie, verwerkingen voor marketing- of communicatiedoelinden of verwerkingen voor het maken van analyses of rapportages voor eigen doeleinden, zoals de verbetering van de dienstverlening of benchmarking.

Ook als persoonsgegevens in opdracht van een derde (een opdrachtgever) worden verwerkt kan de zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie waar de arbeidsdeskundige werkt een verwerkingsverantwoordelijke zijn. Een bedrijfsarts is bijvoorbeeld verwerkingsverantwoordelijke voor de verwerking van de persoonsgegevens in zijn cliëntdossier. Dat komt omdat de bedrijfsarts wel degelijk zeggenschap heeft over de verwerking van de persoonsgegevens. De bedrijfsarts bepaalt welke gegevens hij nodig heeft en hoe hij deze verwerkt. Voor een zelfstandige arbeidsdeskundige, dan wel de organisatie waar de arbeidsdeskundige werkt zal dit ook meestal het geval zijn. Als de zelfstandige arbeidsdeskundige een eigen afweging dient te maken over welke persoonsgegevens moeten worden beoordeeld en op welke wijze (op basis van zijn expertise) dan zal hij voor die verwerkingen worden beschouwd als verwerkingsverantwoordelijke. Daar mag zeker vanuit worden gegaan bij de verwerking van de persoonsgegevens die door de arbeidsdeskundige zelf worden gevraagd van de betrokkene.

Dat betekent dat de zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie aan de volledige privacywetgeving dient te voldoen ten opzichte van deze verwerkingen, ook al werkt deze in opdracht van een opdrachtgever. Overigens zal de opdrachtgever zelf ook verwerkingsverantwoordelijke zijn voor de persoonsgegevens die zij verwerkt en verstrekt in het kader van de opdracht. In dit geval zijn er dus meerdere verwerkingsverantwoordelijken die persoonsgegevens van dezelfde personen verwerken en uitwisselen. Als voorbeeld kan dienen de samenwerking van de zelfstandige arbeidsdeskundige die samen met de bedrijfsarts de arbeidsdienstverlening verzorgt. Ieder voor zich is dan "verwerkingsverantwoordelijke" voor de persoonsgegevens die hij verwerkt. Veel arbeidsdeskundigen werken in loondienst, denk bijvoorbeeld aan het UWV. In dat geval maakt de arbeidsdeskundige onderdeel uit van de organisatie van de verwerkingsverantwoordelijke.

## Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

De (U)AVG legt de verwerkingsverantwoordelijke diverse verplichtingen op. Denk aan de verantwoordingsplicht (art. 5 AVG), de voorwaarden voor toestemming van de verwerking (art. 7-8 AVG), transparantie en informatieplicht (art. 12-14 AVG) en rechten betrokkenen (art. 15-22 AVG). Ook plichten rondom documentatie, beveiliging en meldplicht van datalekken en een privacy impact assessment rusten op de verwerkingsverantwoordelijke (artt. 25, 30, 32-35 AVG). Ook kan de verwerkingsverantwoordelijke verplicht zijn om een functionaris gegevensbescherming (FG) aan te stellen (art. 37-39 AVG). Deze Handleiding gaat daarop verder niet in, omdat deze met name ziet op het geven van handvatten om te leren omgaan met het begrip "noodzaak" in de uitvoering van de diverse soorten van arbeidsdeskundige werkzaamheden. SRA en NVVA wijzen wel op de importantie van de naleving van deze wettelijke verplichtingen, mede ook gelet op de (hoge) boetes die de AP kan opleggen (art. 83 AVG). Meer informatie over de (U)AVG is te vinden op <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/avg-europese-privacywetgeving>.

Bij de uitwisseling van persoonsgegevens tussen twee verwerkingsverantwoordelijken kan het zijn dat er afspraken vastgelegd moeten worden. Zo bepaalt art. 26 AVG dat tussen gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken afspraken moeten worden vastgelegd over de verdeling van de verantwoordelijkheid ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens, afspraken over welke partij de betrokkenen informeert en waar betrokkenen terecht kunnen met vragen over hun persoonsgegevens. Daarnaast is het aan te raden om afspraken te maken voor het geval zich een datalek voordoet en hoe daarmee om wordt gegaan.

## VERWERKER

De verwerker is degene die persoonsgegevens verwerkt ten behoeve van een verwerkingsverantwoordelijke<sup>20</sup>. Een verwerker heeft geen eigen doel voor de verwerking van de persoonsgegevens en ook geen zeggenschap over deze verwerking. De verwerker verwerkt dus persoonsgegevens ten behoeve van een ander. Waar het daarbij om gaat, is dat de dienstverlening gericht is op het uitvoeren van een bepaalde gegevensverwerking ten behoeve van de opdrachtgever. Denk bijvoorbeeld aan de salarisadministratie. Een salarisadministratiekantoor mag de persoonsgegevens uitsluitend gebruiken voor de verwerking van het salaris en heeft geen zeggenschap over de gegevens zelf. Een ander voorbeeld is een IT-leverancier. Deze heeft toegang tot persoonsgegevens in het kader van het beheer en onderhoud van de IT-systemen, maar heeft uiteraard geen zeggenschap of doel over de verwerking van die gegevens. Is de dienstverlening op iets anders gericht en verwerkt de arbeidsdeskundige daarbinnen zelfstandig persoonsgegevens, dan is hij geen verwerker maar verwerkingsverantwoordelijke. De verwerker heeft geen zeggenschap over de gegevensverwerking, maar handelt naar de instructies en onder verantwoordelijkheid van de verwerkingsverantwoordelijke. Bepalend is dus de positie ten opzichte van de verwerkingsverantwoordelijke en de mate van zeggenschap die de arbeidsdeskundige over de gegevensverwerking heeft. Zie ook pagina 33 van de Handleiding AVG van het Ministerie van Justitie en Veiligheid, die te vinden is via <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/rapporten/2018/01/22/handleiding-algemene-verordening-gegevensbescherming>.

Tussen een verwerker en een verwerkingsverantwoordelijke moet een verwerkersovereenkomst worden gesloten. Welke afspraken in een verwerkersovereenkomst moeten worden opgenomen staat in artikel 28 AVG. Het gaat in ieder geval om afspraken over geheimhouding van de persoonsgegevens, het zorgdragen voor passende beveiliging en de meldplicht datalekken.

## VOORBEELDEN VAN RAPPORTEN VAN DE AP OVER ROLVERDELING

De arbodienst die werd onderzocht door het College Bescherming Persoonsgegevens (AP) (thans: Autoriteit Persoonsgegevens (AP) in een onderzoek van juni 2013<sup>21</sup> werd aangemerkt als verwerkingsverantwoordelijke, omdat de arbodienst bepaalde welke gegevens zij van de werknemers



verzamelt en registreert en in welk systeem zij dit doet. Ook bepaalde de arbodienst welke informatie wel en niet wordt gedeeld met de werkgever en hoe de eigen werknemers van de arbodienst te werk moesten gaan. Gezien het feit dat de arbodienst dus het doel en de middelen van de verwerking van de persoonsgegevens bepaalde was zij aan te merken als verwerkingsverantwoordelijke, aldus de AP.

In soortgelijke zin oordeelde de AP in een onderzoek naar de verwerking van medische gegevens<sup>22</sup> van werknemers en de verstrekking hiervan aan werkgevers door een verzuimbedrijf in juni 2013<sup>23</sup>. Het verzuimbedrijf verzorgde het casemanagement van de werkgever. In dat kader bood het verzuimbedrijf een aantal soorten verzuimpakketten aan, variërend in intensiviteit en inhoud. Op de website stond dat het bedrijf praktische handvatten biedt om de verzuimdremmel te verhogen en dat zij actief was in het versnellen van het proces en het verlagen van de hersteldremmel. Het doel van de dienstverlening werd dus, naast de doelvraag van de werkgever (verzuimbegeleiding) mede bepaald door het verzuimbedrijf (verzuimbegeleiding, verhogen van de verzuimdremmel, versnellen van het proces en verlagen van de hersteldremmel). Het verzuimbedrijf bepaalde welke gegevens zij van de werknemers verzamelt en registreert en in welk systeem. Ook bepaalde het welke informatie zij wel en welke zij niet deelde met de werkgever. Hoe het casemanagement wordt vormgegeven en welke middelen hiervoor worden ingezet wordt dus bepaald door het verzuimbedrijf. Het AP beschouwde het verzuimbedrijf, gezien de overeenkomst met de werkgever en in de invulling hiervan in de praktijk, als verwerkingsverantwoordelijke.

Van belang is om te beseffen dat de AVG en de AP bepalen welke rol de (zelfstandige) arbeidsdeskundige heeft. Dus ook als tussen de opdrachtgever en de arbeidsdeskundige een verwerkersovereenkomst is gesloten waarin is bepaald dat de zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie een verwerker is, kan het nog steeds zo zijn dat de AP op grond van de AVG oordeelt dat de zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie waar de arbeidsdeskundige werkt verwerkingsverantwoordelijke is.

Wat van het wettelijke onderscheid overigens ook zij, in alle gevallen is de arbeidsdeskundige - naast alle overige plichten die blijken uit de AVG - hoe dan ook verplicht tot geheimhouding. Dat blijkt ook uit art. 30 lid 4 UAVG. De AVG en UAVG staan alleen "noodzakelijke" gegevensverwerking toe<sup>24</sup>.

## 2.5 WETTELIJKE GRONDSLAG VEREIST VOOR VERWERKING PERSOONSGEGEVENS

Iedere verwerking van persoonsgegevens moet zijn gebaseerd op ten minste één wettelijke grondslag. Het is aan de verwerkingsverantwoordelijke om te bepalen welke grondslag van toepassing is op een specifieke verwerking. De zes grondslagen zijn limitatief opgenomen in artikel 6 van de AVG:

1. *er is onduidelijkzinnige toestemming van de persoon over wie het gaat (de betrokkene);*
2. *de verwerking is noodzakelijk voor de totstandkoming of uitvoering van een overeenkomst waarbij betrokkene partij is; of*
3. *er is sprake van een wettelijke verplichting die op de verwerkingsverantwoordelijke rust (bijvoorbeeld het verstrekken van gegevens aan de belastingdienst); of*
4. *de verwerking is noodzakelijk om de vitale belangen van de betrokkene of een andere natuurlijk persoon (bijvoorbeeld patiënt in een ziekenhuis die zelf geen toestemming kan geven) te beschermen; of*
5. *de verwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van algemeen belang, of van een taak in het kader van de uitoefening van openbaar gezag dat aan de verwerkingsverantwoordelijke is opgedragen; of*
6. *de verwerking is noodzakelijk voor de behartiging van de gerechtvaardigde belangen van de verwerkingsverantwoordelijke of van een derde, tenzij het belang of de fundamentele rechten van de vrijheden van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer prevaleert.*

## Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

Zoals ook uit de opsomming blijkt mogen niet meer persoonsgegevens worden verwerkt dan noodzakelijk is in het licht van de grondslag. Deze handleiding biedt daar handvatten voor.

Voor de zelfstandige arbeidsdeskundige of de organisatie zijn de meest relevante grondslagen de uitvoering van de overeenkomst, de wettelijke verplichting en het gerechtvaardigd belang. Indien in het kader van de uitvoering van een overeenkomst met de betrokkene gegevens moeten worden verwerkt dan kan dat als grondslag gelden. Daarnaast kent bijvoorbeeld de re-integratie wetgeving en de SUWI een aantal verplichte verwerkingen van persoonsgegevens.

Doorgaans zullen arbeidsdeskundigen persoonsgegevens verwerken ter uitvoering van een overeenkomst waarbij cliënt partij is. Denk aan een arbeidsovereenkomst waarbij moet worden vastgesteld of cliënt in staat is tot het verrichten van passende arbeid. Of aan een verzekeringsovereenkomst, om vast te stellen of verzekerde recht heeft op uitkering. Arbeidsdeskundigen worden ook regelmatig ingeschakeld voor de uitvoering van wettelijke regelingen, zoals de WIA of de Wajong.

Bij de grondslag gerechtvaardigd belang zal een extra belangenafweging verricht moeten worden tussen het gerechtvaardigde belang van de verwerkingsverantwoordelijke en het privacybelang van de betrokkene. Alleen als het gerechtvaardigd belang prevaleert boven de concrete inbreuk op de privacy van de betrokkene kunnen de persoonsgegevens rechtmatig worden verwerkt.

### Kijk uit met toestemming!

Toestemming lijkt vaak een geschikte grondslag om persoonsgegevens te verwerken. Maar daar zitten wel een aantal risico's aan. Er zijn strenge eisen aan de wijze waarop toestemming moet worden gevraagd (art. 4 sub 11 en art. 7 AVG). Wordt niet voldaan aan die eisen, dan kan achteraf worden geoordeeld dat de toestemming ongeldig was. Dat brengt mee dat de toestemming nietig is en de verwerking achteraf als onrechtmatig zal worden beschouwd. Bovendien heeft de betrokkene de mogelijkheid om op ieder moment zijn toestemming in te trekken. Dat betekent dat vanaf dat moment de verwerking gestaakt zal moeten worden.

Er kan dan niet worden teruggevallen op een andere grondslag. Dus als iemand geen toestemming geeft of zijn toestemming intrekt, kunnen diens persoonsgegevens niet alsnog op basis van een andere grondslag zoals de uitvoering van de overeenkomst of gerechtvaardigd belang worden verwerkt. Daar komt bij dat de AP vindt dat geeft aan dat met de grondslag toestemming voor gegevensverwerking in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend dient te worden omgegaan, vanwege de gezagsverhouding tussen de werknemer en de werkgever. Volgens de AP zal in de relatie werkgever-werknemer niet snel sprake zijn van een toestemming die in vrijheid is gegeven. Dat geldt volgens de AP ook voor de relatie bedrijfsarts/arbodienst en werknemer. Meer informatie over privacy-rechten van werknemers is te vinden in een opinie van de Europese privacy toezichthouders, zie <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/opinie-europese-privacytoezichthouders-over-privacyrechten-werknemers>. En voor de uitwisseling van gegevens van zieke werknemers de beleidsregels zieke werknemer van de AP, via [https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels\\_de\\_zieke\\_werknemer.pdf](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_zieke_werknemer.pdf).

Celet op het voorgaande is het advies om alleen toestemming te vragen indien er geen andere grondslag bestaat voor de gegevensverwerking, of omdat daar een wettelijke verplichting voor bestaat.

### DOEL EN DOELBINDING

Verwerking van persoonsgegevens is pas toegestaan als sprake is van een doelomschrijving. De verwerkingsverantwoordelijke moet bepalen wat precies het doel is van de verwerking van de gegevens. Dat doel moet gerechtvaardigd zijn, welbepaald en uitdrukkelijk omschreven<sup>3</sup>. De doelen dienen te worden opgenomen in het verwerkingsregister op grond van art. 30 AVG en zullen



ook gecommuniceerd moeten worden aan de betrokkenen. De verwerkingsverantwoordelijke is gebonden aan dat doel. Dit doel is relevant, omdat de (verdere) verwerking van persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen slechts is toegestaan binnen datzelfde doel. Dat heet doelbinding. Denk bijvoorbeeld aan re-integratie door de werkgever of om uitvoering te geven aan een verzekeringsovereenkomst door de verzekeraar. Gegevens die zijn verkregen op basis van een keuring, mogen niet worden gebruikt bij de ziekteverzuimbegeleiding. Alleen wanneer een werknemer daarvoor uitdrukkelijk toestemming geeft mag dit wel, omdat er dan een nieuwe grondslag en een nieuw doel is voor de verwerking<sup>3</sup>.

De reguliere bedrijfsuitoefening van degene die de persoonsgegevens verwerkt speelt overigens een belangrijke rol bij beantwoording van de vraag wat wel en wat niet mag worden verwerkt. Dat blijkt uit de wetsgeschiedenis<sup>3</sup>:

*"een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke kan aanwezig worden geacht in het geval dat de betreffende verwerking voor laatstgenoemde noodzakelijk is om zijn reguliere bedrijfsactiviteiten te kunnen verrichten. De verantwoordelijke kan zijn beroep of bedrijf niet goed uitoefenen, indien hem de mogelijkheid zou worden ontzegd de met het oog daarop noodzakelijke gegevens te verwerken."*

Ter illustratie het voorbeeld van een schadeverzekeraar die - naar het oordeel van de wetgever - ten behoeve van een schadeclaim niet alleen de gegevens van zijn cliënt, maar ook die van de tegenpartij en eventuele getuigen moet kunnen verwerken. Anders zou een goede dienstverlening niet goed mogelijk zijn, aldus de wetgever.

### PROPORTIONALITEIT EN SUBSIDIARITEIT

Elke gegevensverwerking moet voorts voldoen aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit<sup>18</sup>. "Proportioneel" wil zeggen dat de inbreuk op de belangen van de cliënt niet onevenredig mag zijn in verhouding tot het doel dat met de verwerking gediend is. Met "subsidiariteit" wordt bedoeld dat het doel in redelijkheid niet op een andere, voor de cliënt minder nadelige wijze kan worden verwezenlijkt.

Ook al is de gegevensverwerking in beginsel toegestaan op een van de in art. 6 AVG genoemde gronden, dan nog blijft de eis gelden dat de verwerking noodzakelijk moet zijn met het oog op het omschreven doel van de verwerking<sup>19</sup>. De arbeidsdeskundige maakt een belangenafweging aan de hand van de beschikbare persoonsgegevens. Als de cliënt nadere informatie verschaft, dan kan dit aanleiding geven tot een andere afweging.

### EISEN VOOR "VERDERE" VERWERKING

Verwerking van persoonsgegevens buiten het (oorspronkelijke) doel is niet toegestaan<sup>20</sup>. Bij de beoordeling of verdere verwerking onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor deze oorspronkelijk zijn verkregen, houdt de verwerkingsverantwoordelijke blijkens art. 6 lid 4 AVG<sup>21</sup> in elk geval rekening met:

- ieder verband tussen de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verzameld en de doeleinden van de voorgenomen verdere verwerking;
- het kader waarin de persoonsgegevens zijn verzameld, met name wat de verhouding tussen de betrokkenen en de verwerkingsverantwoordelijke betreft;
- de aard van de persoonsgegevens, met name of bijzondere categorieën daarvan worden verwerkt;
- de mogelijke gevolgen van de verdere verwerking voor betrokkenen;
- het bestaan van passende waarborgen, waaronder eventueel versleuteling of pseudonimisering.

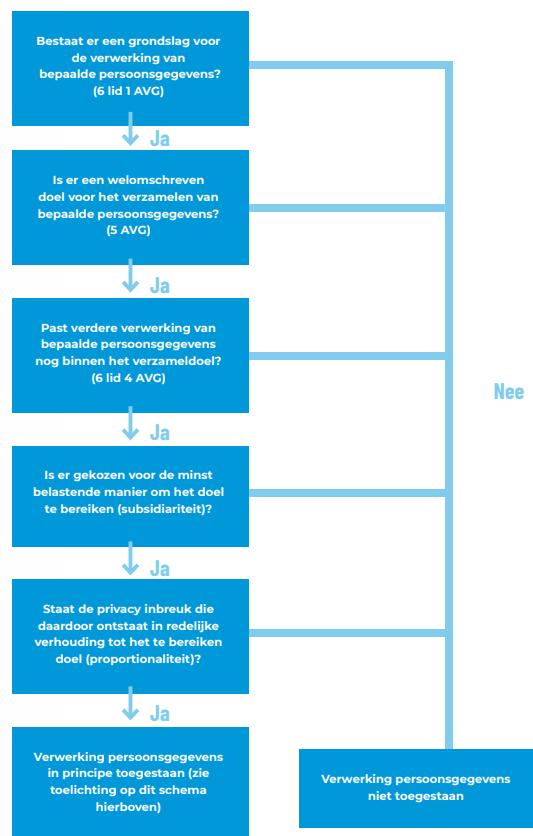
Het gaat niet om een limitatieve opsomming. De eis van het "verenigbaar gebruik" geldt zowel binnen als buiten de organisatie van de verwerkingsverantwoordelijke. Binnen de organisatie van de verwerkingsverantwoordelijke, ongeacht of dit een of meer ondernemingen zijn, het om een rechtspersoon dan wel meerdere rechtspersonen gaat, kunnen gegevens worden gebruikt voor andere doeleinden dan waarvoor zij zijn vergaard, zolang deze andere doeleinden verenigbaar zijn met het oorspronkelijk doel waarvoor zij worden verwerkt. Buiten de organisatie van de verwerkingsverantwoordelijke, tegenover derden, gelden dezelfde regels<sup>22</sup>. De wetsgeschiedenis geeft als voorbeeld de verzekeraar die met betrokkene zowel een ziektekostenverzekering, als een ziekteverzekering heeft (loondervingsregeling) heeft afgesloten, als een levensverzekering. Dan is denkbaar dat in het kader van elk van deze overeenkomsten met toestemming van de betrokkene medische gegevens zijn verkregen die op gerechtvaardigde gronden bij de uitvoering van de verzekering worden verwerkt. Desondanks zal het bijvoegen van deze gegevens - bijvoorbeeld wanneer de betrokkene een nieuwe verzekering aanvraagt - in de regel worden aangemerkt als onverenigbaar gebruik<sup>23</sup>.

Een andere eis die de AVG stelt is dat persoonsgegevens slechts worden verwerkt voor zover zij, gelet op de doeleinden waarvoor zij worden verzameld of vervolgens worden verwerkt, toereikend, ter zake dienend en niet bovenmatig zijn<sup>24</sup>.

In het hier onderstaande schema is sterk vereenvoudigd schematisch weergegeven welke stappen moeten worden doorlopen om te beoordelen of wordt voldaan aan de eisen die de (U)AVG stelt aan de verwerking van persoonsgegevens. In dit schema zijn de belangrijkste toetsen voor arbeidsdeskundigen opgenomen.

SRA en NVA tekenen bij dit schema (en ook bij alle andere schema's die in de Handleiding zijn opgenomen) echter uitdrukkelijk aan dat de (U)AVG nog andere eisen stelt aan de verwerking van persoonsgegevens. Denk bijvoorbeeld aan de informatieplicht, de rechten van betrokkene, beveiliging en de meldplicht datalekken de vraag of sprake is van direct marketingdoeleinden of het doorgeven van gegevens naar een land buiten de Europese Unie. Een helder schema van rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is opgenomen in de "Handleiding Algemene Verordening gegevensbescherming" die is opgesteld door het Ministerie van Justitie en Veiligheid. Dit schema en andere relevante documenten over de AVG zijn te raadplegen via [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl). Het schema is voorts opgenomen als bijlage bij deze Handleiding. SCHEMA A: VERWERKING

## PERSOONSGEGEVENS IN HET ALGEMEEN





## 2.6 VERWERKING VAN (BIJZONDERE) PERSOONSGEGEVENS

### INLEIDING

Het is, als uitgangspunt, wettelijk verboden om bijzondere persoonsgegevens te verwerken<sup>25</sup>. Dit zijn gegevens over godsdienst, ras of etnische afkomst, politieke opvattingen, gezondheid, genetische en biometrische gegevens, seksuele leven en vakbondslidmaatschap. Maar het geldt ook voor gegevens van strafrechtelijke aard en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een verbod dat is opgelegd naar aanleiding van dat gedrag<sup>26</sup>.

De hoofdregel is natuurlijk zonder uitzonderingen voor veel beroepsgroepen niet werkbaar; niet in de laatste plaats voor arbeidsdeskundigen. De (U)AVG kent dan ook diverse uitzonderingen op het algemene verwerkingsverbod voor (bijzondere) persoonsgegevens. Zo bevatten art. 9 AVG en art. 22 UAVG uitzonderingen voor de verwerking van persoonsgegevens over (bijvoorbeeld) politieke opvattingen, godsdienst of vakbondslidmaatschap. In aansluiting daarop bevat art. 25 UAVG regels over verwerking van persoonsgegevens waaruit ras of etnische afkomst blijkt<sup>27</sup>; art. 26 en 27 UAVG regelen verwerking van persoonsgegevens waaruit politieke opvattingen blijken voor vervulling van openbare functies en religieuze of levensbeschouwelijke overtuigingen. Het verwerken van genetische en biometrische gegevens is geregeld in de artt. 28 en 29 UAVG. Art. 30 UAVG bevat uitzonderingen inzake gegevens over gezondheid. Art. 10 AVG en de artt. 31 tot en met 33 UAVG bevatten uitzonderingen op het verbod op verwerking van gegevens van strafrechtelijke aard. Doorgaans zullen al deze uitzonderingen niet van toepassing zijn op de verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen, zodat de verwerking daarvan dus bij wet verboden is. Dat ligt anders ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens omtrent iemands gezondheid en (tot op zekere hoogte) voor persoonsgegevens van strafrechtelijke aard.

### PERSOONSGEGEVENS OVER GEZONDHEID

De UAVG bevat vergaande - en voor de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige belangrijke - uitzonderingen ten aanzien van het verbod op de verwerking van persoonsgegevens over iemands gezondheid. Op grond van art. 30 lid 1 onder b UAVG mogen werkgevers of instellingen die voor hen werkzaam zijn, zoals arbodiensten en re-integratiebedrijven, gezondheidsgegevens verwerken voor zover de verwerking noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Op grond van art. 30 lid 3 sub b onder 1 en 2 UAVG mogen verzekeraars gezondheidsgegevens verwerken, maar alleen, voor zover dat noodzakelijk is voor kort gezegd de:

1. beoordeling van het door verzekeraar te verzekeren risico en betrokkene geen bezwaar heeft gemaakt;
2. uitvoering of assisteren bij het beheer van de verzekering;

Artikel 30 lid 4 UAVG bepaalt, voor zover van belang voor arbeidsdeskundigen, dat deze bijzondere persoonsgegevens alleen verwerkt mogen worden door:

**"personen die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift, dan wel krachtens een overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht. Indien de verwerkingsverantwoordelijke gegevens persoonlijk verwerkt en op hem niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift een geheimhoudingsplicht rust, is hij verplicht tot geheimhouding van de gegevens, behoudens**

**voor zover de wat hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden meegegeven aan anderen die krachtens het eerste, tweede of derde lid bevoegd zijn tot verwerking daarvan."**

Tot uitgangspunt geldt dat de arbeidsdeskundige er op mag vertrouwen dat aan de gegevens die hij van de arts ontvangt de toestemming van de cliënt ten grondslag ligt. De arts heeft deze immers doorgaans opgevraagd door middel van een machtiging. Dat is alleen anders, indien het voor de arbeidsdeskundige aanstonds en op eerste gezicht duidelijk is dat deze medische informatie onrechtmatig is verkregen<sup>28</sup>. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn, als tijdens het onderzoek blijkt dat een machtiging ontbreekt of is ingetrokken<sup>29</sup>. Ook kan het zijn dat cliënt de arbeidsdeskundige meedeelt dat hij na het opstellen van de belastbaarheid door de arts opnieuw bij een behandelaar is geweest en dat er sindsdien nieuwe medische inzichten over zijn gezondheidstoestand bestaan, waardoor aanmerkelijk is dat in kaart gebrachte de belastbaarheid dus niet (meer) actueel is. Een ander is verder uitgewerkt in paragraaf 3.6 van deze Handleiding.

Ook "niet-medische" persoonsgegevens moeten volgens de (U)AVG in beginsel geheim worden gehouden. Denk aan informatie over relatieproblemen, alcoholmisbruik of drugsmisbruik. Al dat soort informatie vormt een (bijzonder) "persoonsgegeven" omtrent iemands gezondheid in de zin van de (U)AVG. Ook het enkele gegeven dat iemand "ziek" is, vormt een persoonsgegeven in de zin van de (U)AVG. Alhoewel dat op zichzelf natuurlijk nog niets zegt over de aard van de aandoening.

De verwerking van persoonsgegevens moet, zoals gezegd, noodzakelijk zijn voor het aangegeven doel. Dat betekent dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gegevens mag worden verwerkt. Om het even of dat bijzondere persoonsgegevens zijn of "gewone". Zo mogen gegevens over de medische achtergrond van een zieke werknemer (zonder toestemming van de werknemer) door zijn werkgever worden verwerkt. Deze gegevens zijn immers niet noodzakelijk voor de in artikel 30 UAVG genoemde doelen. De wetgever heeft daarvan namelijk aangegeven dat voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting de aard en oorzaak van de arbeidsongeschiktheid niet noodzakelijk zijn. De bedrijfsarts die de werkgever ondersteunt bij re-integratie mag deze gegevens dus niet (zonder toestemming van de werknemer) aan de werkgever doorgeven<sup>30</sup>.

### PERSOONSGEGEVENS VAN STRAFRECHTELIJKE AARD

Het verbod om strafrechtelijke persoonsgegevens te verwerken is niet van toepassing, indien de toepassing geschiedt door organen die volgens de wet belast zijn met de toepassing van het strafrecht. Arbeidsdeskundigen zijn dat doorgaans niet. Het verbod is echter ook niet van toepassing op de verwerkingsverantwoordelijke die deze gegevens ten eigen behoeve verwerkt ter beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren. Evenmin is het verbod van toepassing bij bescherming van de belangen van de verwerkingsverantwoordelijke voor zover het gaat om strafbare feiten die zijn of op grond van feiten en omstandigheden naar verwachting zullen worden gepleegd jegens hem of jegens personen die in zijn dienst zijn (art. 33 lid 2 sub a en b UAVG).

De Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen bepaalt dat het een financiële instelling onder voorwaarden is toegestaan om persoonsgegevens van strafrechtelijke aard te verwerken. Concreet betekent dit voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij of ten behoeve van een verzekeraar dat het is toegestaan om strafrechtelijke persoonsgegevens te verwerken voor zover dat noodzakelijk is voor (de beoordeling van) een cliënt, de acceptatie van een cliënt, of het uitvoeren van een overeenkomst<sup>31</sup>. Uit de toelichting op art. 6.2 van deze Gedragscode blijkt dat

bijvoorbeeld bij de aanvraag van een verzekering gevraagd mag worden naar het strafrechtelijk verleden van de aanvrager en andere, voor zover dat voor het afsluiten van de verzekering noodzakelijk is. Het gaat hierbij dan om feiten uit de laatste 8 jaar. Dat is van belang voor arbeidsdeskundigen die acceptatieonderzoeken uitvoeren. Een verzekeraar mag voorts gegevens van strafrechtelijke aard verwerken als dat noodzakelijk is in het kader van veiligheid en integriteit van de financiële sector.

### ALGEMENE UITZONDERINGEN OP VERBOD VERWERKING BIJZONDERE CATEGORIEËN PERSOONSGEGEVENS

Belangrijk is ook art. 22 UAVG. Daarin is - voor zover relevant voor arbeidsdeskundigen<sup>33</sup> - bepaald dat het verbod tot verwerking van bijzondere persoonsgegevens als bedoeld in art. 9 lid 1 AVG - naast de hierboven beschreven uitzonderingen - ook niet van toepassing is, voor zover:

- *betrokkene voor de verwerking uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven;*
- *de verwerking noodzakelijk is ter verdediging van de vitale belangen van de betrokkene of van een derde indien de betrokkene fysiek of juridisch niet in staat is zijn toestemming te geven;*
- *de persoonsgegevens door betrokkene kennelijk openbaar zijn gemaakt;*
- *de verwerking noodzakelijk is voor de instelling, uitvoering of onderbouwing van een rechtsvordering of wanneer gerechten handelen in het kader van hun rechtsbevoegdheid;*

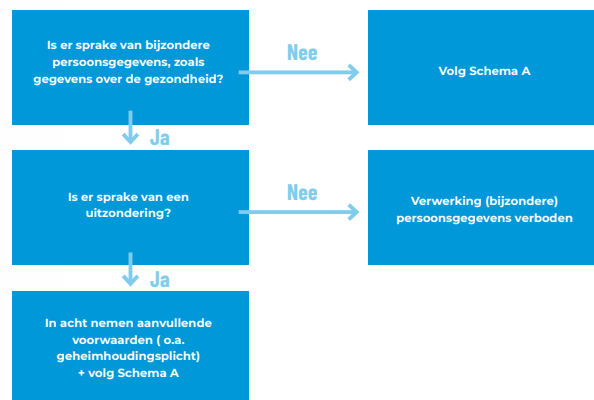
### 2.7 SOCIALE ZEKERHEID: DE MEDISCHE BESCHIKKINGENREGELING

Binnen de sociale zekerheid is de geheimhoudingsplicht - met betrekking tot ten behoeve van het UWV werkzame arbeidsdeskundigen - strak vormgegeven in de zogenaamde "medische beschikkingenregeling". Het UWV mag volgens die regeling stukken die medische gegevens bevatten niet aan de werkgever ter inzage of ter kennisname brengen of toezenden. Dat is alleen anders, als de werknemer daar schriftelijke toestemming voor heeft gegeven.<sup>34</sup> Gegevens over de beperkingen die de werknemer als gevolg van ziekte of gebrek ondervindt (bijvoorbeeld in de vorm van een beperkingenpatroon) mogen wel verstrekt worden. Vanuit het oogpunt van privacybescherming acht de wetgever het verstrekken van (alleen) die informatie aan de werkgever die relevant is voor het uitvoeren van de werkzaamheden niet bezwaarlijk. De grens ligt bij gegevens over de aard van de ziekte, de oorzaak van de beperkingen of meer beperkingen dan relevant zijn voor de functie(s). Die gegevens mogen zonder toestemming van de werknemer niet aan de werkgever worden verstrekt.<sup>35</sup>

Schema B geeft aan de hand van de hierboven gegeven uitgangspunten schematisch en op hoofdlijn weer aan welke eisen de verwerking van bijzondere persoonsgegevens moet voldoen. SRA en NVVA maken hierbij uitdrukkelijk het voorbehoud dat zij hierboven ook hebben gemaakt ten aanzien van Schema A, in die zin dat schematisch de belangrijkste elementen van verwerking van persoonsgegevens voor arbeidsdeskundigen zijn beschreven. De (U)AVG formuleert echter nog een aantal eisen voor rechtmatige verwerking van persoonsgegevens, zoals ook is opgemerkt op pagina 11 van deze Handleiding.



## SCHEMA B: VERWERKING BIJZONDERE PERSOONSGEGEVENS





## 2.8 VERWERKING VAN PERSOONSGEGEVENS BUITEN SOCIALE ZEKERHEID

Zoals gezegd geldt de medische beschikkingenregeling niet buiten de sociale zekerheidswetgeving. Toch gelden ook dan dezelfde uitgangspunten.

Doorgaans beschikt de arbeidsdeskundige over een belastbaarheidspatroon waarin de beperkingen zijn weergegeven, vaak voorzien van een toelichting. Niet ter discussie staat dat het noodzakelijk is om deze gegevens te verwerken ten behoeve van het uitvoeren van de opdracht. In essentie komen arbeidsdeskundige werkzaamheden immers neer op de wegging tussen de belasting van een bepaalde functie en de belastbaarheid van de cliënt (art. 2 lid 2 Gedragscode SRA).

Waar het meer in zijn algemeenheid om gaat, is dat de arbeidsdeskundige zich bij het verwerken van informatie over de cliënt beperkt tot die feiten die "noodzakelijk" zijn voor de aard, het doel en de inhoud van het arbeidsdeskundig onderzoek. Het is van doorslaggevend belang om bij de verwerking van persoonsgegevens dan ook steeds voor ogen te houden of uit de taak noodzakelijkerwijs voortvloeit dat de gegevens worden verwerkt. Dat betekent dus ook direct dat geen algemene richtlijnen daarover zijn te geven. Wat in het ene geval immers noodzakelijk is, is dat in het andere geval wellicht niet.

De gegevens die aan een arbeidsdeskundige bij een opdracht worden verstrekt zijn verwerkt door degene die die gegevens (primair) heeft verzameld. Voor wat betreft de medische gegevens is dat een arts, die de verzamelde gegevens heeft neergelegd in een belastbaarheidspatroon al dan niet voorzien van een toelichting. De arbeidsdeskundige zal vervolgens bij de verwerking van de van de arts verkregen (bijzondere) persoonsgegevens op zijn beurt vragen moeten beantwoorden als:

1. Is er werkelijk een belang dat mijn verwerking van persoonsgegevens rechtvaardigt?
2. Maak ik met de verwerking van persoonsgegevens inbreuk op belangen of fundamentele rechten van degene wiens gegevens worden verwerkt en zo ja, dient dan afhankelijk van de ernst van de inbreuk gegevensverwerking niet achterwege te blijven?
3. Kan het doel dat ik met de verwerking beoog ook langs andere weg zonder verwerking worden bereikt?
4. Is de verwerking evenredig aan het oorspronkelijke doel?

Deze vragen worden hieronder nader per werkgebied van arbeidsdeskundigen uitgewerkt aan de hand van het begrip "noodzakelijk" dat steeds centraal staat.

## 2.9 GEDRAGSCODES

Er gelden in Nederland diverse gedragscodes voor arbeidsdeskundigen. Het toepassingsgebied van deze gedragscodes is niet voor alle arbeidsdeskundigen hetzelfde. Zo geldt de "Gedragscode SRA" alleen voor arbeidsdeskundigen die zijn geregistreerd in het Register van de SRA. Voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij of ten behoeve van het UWV en zijn aangesloten bij SRA geldt tevens de "Gedragscode voor arbeidsdeskundigen werkzaam voor de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen". Voor alle arbeidsdeskundigen die werkzaamheden verrichten in opdracht van financiële instellingen geldt tenslotte de "Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen". Deze Gedragscode komen waar nodig in deze Handleiding aan de orde.

## GEDRAGSCODE SRA

De Gedragscode van de SRA besteedt in artikel 6 aandacht aan de op de arbeidsdeskundigen rustende (beperkte) geheimhoudingsplicht. Als hoofdregel geldt dat de arbeidsdeskundige geheimhouding betracht van de hem toevertrouwde gegevens. De Toelichting op artikel 6 werkt deze verplichting uit door erop te wijzen dat op arbeidsdeskundigen, afhankelijk van het terrein waar zij werkzaam zijn, diverse wetten van toepassing zijn, maar dat niettemin op elke arbeidsdeskundige – hoe dan ook – in zijn algemeenheid de geheimhoudingsplicht rust van de persoonsgegevens waarvan hij ter uitoefening van zijn beroep kennisneemt. Hoewel arbeidsdeskundigen afhankelijk van het terrein waar zij werkzaam zijn onderworpen zijn aan verschillende wetten, rust niettemin op elke arbeidsdeskundige - hoe dan ook - de plicht om de persoonsgegevens waarvan hij ter uitoefening van zijn beroep kennis neemt geheim te houden. Op deze hoofdregel bestaan echter belangrijke uitzonderingen, omdat de arbeidsdeskundige anders zijn werk niet kan doen.

## GEDRAGSCODE VOOR ARBEIDSDKUNDIGEN WERKZAAM VOOR DE UITVOERINGSINSTELLINGEN SOCIALE VERZEKERINGEN

Voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij het UWV geldt de Gedragscode voor arbeidsdeskundigen werkzaam voor de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen. Artikel 3.3 van die code bepaalt dat de arbeidsdeskundige het onderzoek in het belang van de privacy van de cliënt zal beperken tot het verzamelen van uitsluitend informatie die dient voor de noodzakelijke oordeelsvorming voor de beantwoording van de arbeidsdeskundige vraagstelling.

## GEDRAGSCODE VERWERKING PERSOONSGEGEVENS FINANCIËLE INSTELLINGEN

Banken en verzekeraars zijn gebonden aan de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. Deze Gedragscode is een uitwerking van de (U)AVG voor financiële instellingen en zal in deze Handleiding waar nodig worden behandeld. Dat is noodzakelijk, omdat arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij of ten behoeve van dergelijke instellingen zich aan deze Gedragscode dienen te houden.



## 3. HET BEGRIJF "NOODZAKELIJK"

### 3.1 INLEIDING

Persoonsgegevens mogen, zoals gezegd, slechts worden verwerkt voor zover dat "noodzakelijk" is voor het uitvoeren van de specifieke opdracht. Het Groot Woordenboek der Nederlandse Taal definieert het begrip "noodzakelijk" als: "voorwaarde waaraan absoluut voldaan moet zijn", "niet kunende vermeden of verzuimd worden", "volstrekt nodig voor het bereiken van een zeker doel", "onmisbaar", "vereist". Dat biedt op zichzelf wel enige duidelijkheid.

### EIGEN AFWEGING MAKEN

Waar het de SRA en NVA om gaat, is dat de arbeidsdeskundige zich ervan bewust is dat hij bij iedere opdracht steeds zelf de afweging moet maken of het, ter uitvoering daarvan noodzakelijk is om (bijzondere) persoonsgegevens te verwerken. De Gedragscode SRA en deze Handleiding beogen hem in staat te stellen om te beargumenteren hoe hij deze keuzes kan maken

### ETHISCHE UITGANGSPUNTEN GEDRAGSCODE SRA KOMEN GOED VAN PAS

De ethische uitgangspunten van de Gedragscode SRA komen arbeidsdeskundigen goed van pas bij het maken van een eigen afweging van de vraag welke (bijzondere) persoonsgegevens noodzakelijk zijn om te verwerken ter uitvoering van een specifieke opdracht. Ter verheldering van genomen beslissingen kan de arbeidsdeskundige voorts, desgevraagd, een expliciete afweging geven van de geïnventariseerde belangen. Deze afweging heet "handelingsverantwoordelijkheid". De arbeidsdeskundige heeft - als professional - een eigen verantwoordelijkheid om de gevolgen van alle handelingsopties te onderzoeken, af te wegen en op basis daarvan tot een eigen oordeel te komen. Dat geldt dus ook voor het geven van een (eigen) antwoord op de vraag of het noodzakelijk is om persoonsgegevens te verwerken, of dat het ter uitvoering van de opdracht "ook zonder kan".

### NIET TE VEEL, MAAR OOK NIET TE WEINIG VERWERKEN

Het begrip "noodzakelijk" werkt twee kanten op. Dat wil zeggen dat de arbeidsdeskundige enerzijds niet te veel persoonsgegevens mag verwerken<sup>35</sup>, maar anderzijds ook niet te weinig. Illustratief in dit verband is de Toelichting op de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar<sup>37</sup>. Daaruit blijkt dat voor het treffen van de juiste re-integratie inspanningen niet noodzakelijk is dat de werkgever beschikt over de medische aspecten van het verzuim. Wel is, zo vervolgt de Toelichting, noodzakelijk dat de werkgever "goed" wordt geïnformeerd over de functionele beperkingen en de mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten.

### SUBSIDIARITEIT EN PROPORTIONALITEIT

Er is weinig literatuur die over het begrip "noodzakelijk" volgens de (U)AVG. Niettemin komt uit de voor handen zijnde publicaties wel een aantal relevante aspecten naar voren<sup>38</sup>. Zo betoogt Wilken dat men zich bij het geven van een antwoord op de vraag wat "noodzakelijk is" zal moeten afvragen of er minder

ingrijpende alternatieven mogelijk zijn (subsidiariteit). Voorts moet men volgens haar het belang van de vrijgave afwegen tegen de inbreuk (proportionaliteit). Geprojecteerd op de werkzaamheden van arbeidsdeskundigen zullen zij dus een afweging moeten maken tussen het belang van de opdrachtgever bij inzage in de informatie en de daartegenover staande privacy van de cliënt.

De Vries<sup>39</sup> noemt zes andere factoren die een rol zouden kunnen spelen, te weten:

1. de relevantie van de gegevens; In alle gevallen zullen de gegevens die door de arts met derden worden gedeeld relevant moeten zijn voor de beoordeling van de claim.
2. de complexiteit van de zaak; naarmate een zaak complexer is zal het eerder noodzakelijk zijn dat ruimere medische informatie wordt verstrekt.
3. het (financiële) belang waarmee de claim gepaard gaat; een geringere claim zal het vrijgeven van persoonlijke gegevens minder snel rechtvaardigen.
4. het doel waarvoor de medische informatie is opgetekend; een expertiserapport dat werd vervaardigd in het kader van een claimbeoordeling of een brief van een behandelaar waarin antwoord wordt gegeven op gerichte vragen over de claim zal eerder vrijgegeven kunnen worden dan bijvoorbeeld de patiëntenkaart.
5. de mate van gevoeligheid van de gegevens; bijvoorbeeld met informatie over de seksualiteit of psychische problematiek zal strikter moeten worden omgegaan dan met gegevens over een knieletsel.
6. de kans dat anderen de gegevens op onjuiste wijze zullen interpreteren; naarmate deze kans groter is, zal de arts uitgebreider moeten vertalen in bewoordingen die misinterpretatie tegengaan.

Het bespreken waard in dit verband is voorts het standpunt van het kabinet<sup>40</sup> dat voor advisering in de claimbeoordeling niet noodzakelijk acht dat medische of andere vertrouwelijke informatie wordt vermeld. In de regel kan worden volstaan met een samenvatting van de bevindingen en het oordeel van de arts over de ongeschiktheid door ziekte. Bij de beoordeling van de mogelijkheid om passend werk te verrichten daarentegen wijst de regering erop dat in het algemeen meer informatie vereist zal zijn. Hierbij gaat het om gegevens over beperkingen die de werknemer ten gevolge van zijn ziekte ondervindt. Vanuit het oogpunt van privacybescherming acht het kabinet het verstrekken van dergelijke informatie bijvoorbeeld in de vorm van een beperkingenpatroon zonder vermelding van gegevens over de aard van de ziekte of de oorzaak van de beperkingen door de begeleidende arts aan de werkgever niet bezwaarlijk.

### WEERGAVE BEPERKINGEN NOODZAKELIJK

Veelal gaat de arbeidsdeskundige bij de uitvoering van een opdracht uit van beperkingen die zijn vastgesteld door een arts. Deze arts heeft daartoe dan de nodige medische gegevens verzameld, nadat de cliënt daar toestemming voor heeft verleend aan de (andere) arts(en) die die medische gegevens onder zich hebben.

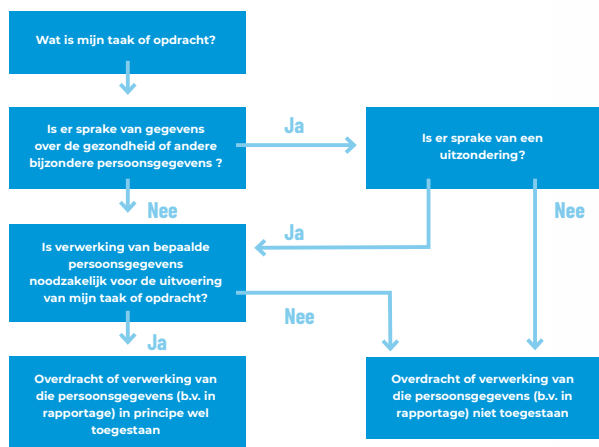
Tot uitgangspunt geldt dat deze beschrijving van de beperkingen van de cliënt door de arts, ongeacht in welke precieze vorm deze zijn beschreven (bijvoorbeeld de (kritische) FML, het FIS, een inzetbaarheidsprofiel of een belastbaarheidspatroon), behoort tot de noodzakelijke persoonsgegevens. Die gegevens mag - ja zelfs moet - de arbeidsdeskundige dus verwerken, zonder toestemming daartoe van de cliënt (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 5 maart 2010).

De beperkingen vormen immers de bouwstenen van de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige in het maken van de weging tussen de belasting van de taak tegen de belastbaarheid van de cliënt (Vgl. art. 2 van de Gedragscode van de SRA). Laat de arbeidsdeskundige achterwege om deze

Omgaan met persoonsgegevens  
door arbeidsdeskundigen

beperkingen op te nemen in zijn rapportage, dan kan het welhaast niet anders dan dat zijn oordeel onvoldoende verifieerbaar is (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 8 oktober 2012 en 19 oktober 2012).

Het onderstaande schema geeft aan de hand van de hierboven weergegeven elementen op hoofdlijn weer welke vragen de arbeidsdeskundige zich moet stellen om te kunnen bepalen of hij op rechtmatige wijze persoonsgegevens verwerkt. SRA en NVvA plaatsen daarbij echter uitdrukkelijk dezelfde kanttekening die zij ook hebben geplaatst bij Schema A. Alle schema's geven de belangrijkste elementen weer waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse praktijk te maken krijgen bij de verwerking van persoonsgegevens. De (U)AVG stelt echter nog meer eisen. Een beoordeling van rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is te vinden in de "Handleiding Algemene Verordening gegevensbescherming", opgesteld door het Ministerie van Justitie en Veiligheid.



Relevante (af)wegingsfactoren m.b.t. de noodzaak tot verwerking zijn altijd:

- mate waarin taak of opdracht zonder deze gegevens niet kan worden uitgevoerd
- relevantie v/d gegevens
- subsidiariteit
- proportionaliteit

en soms bijvoorbeeld ook:

- doel waarvoor bepaalde gegevens oorspronkelijk (door de bron) zijn verzameld
- gevoeligheid v/d gegevens
- kans op onjuiste interpretatie v/d gegevens
- complexiteit v/d kwestie
- financieel belang v/d kwestie



### 3.2 "NOODZAKELIJKE" GEGEVENS BIJ ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING

#### 3.2.1 INLEIDING

Bij het in kaart brengen van de gezondheidstoestand en/of beperkingen ten behoeve van arbeidsdeskundig onderzoek in het kader van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) of de sociale zekerheidswetten, heeft de arts allerlei medische informatie tot zijn beschikking. Deze medische informatie zal hij, net zoals bij medisch advies ten behoeve van andere opdrachten, veelal niet integraal in zijn advies verwerken. Dat doet (ook) hij immers slechts voor zover dat noodzakelijk is. Dat is ook zijn taak bij het in kaart brengen daarvan. De arbeidsdeskundige zal op zijn beurt de afweging dienen te maken welke gegevens daarvan noodzakelijk zijn om te verwerken in zijn rapport. De SRA en NVvA zoeken in dat verband aansluiting bij de reeds bestaande regelgeving.

#### 3.2.2 UITWERKING VAN "NOODZAKELIJK" IN CODES EN RICHTLIJNEN BIJ ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING

Een aantal codes en richtlijnen zijn in dit verband van belang. Relevant is allereerst de Leidraad Privacy bij Omgaan met Medische Gegevens die de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en Boaborea (thans OVAL) in 2011 hebben opgesteld. De Leidraad geeft bedrijfsartsen duidelijkheid over het omgaan met medische informatie. Terecht wijst de Leidraad erop dat het doel bepaalt welke informatie noodzakelijk is om te verwerken. Het noodzakelijkheidsvereiste bij ziekteverzuimbegeleiding betekent dat het gaat over gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet<sup>4</sup>. "Noodzakelijke" informatie om op verantwoorde wijze de re-integratie vorm te geven omvat volgens de Leidraad<sup>4</sup>:

- functionele beperkingen en implicaties daarvan voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten;
- werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel, of juist niet meer in staat is;
- het verwachte einddoel van de re-integratie (geschiktheid voor eigen werk, passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk een indicatie van de verwachte duur van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid;
- eventuele aanpassingen, werkvoorzieningen of activiteiten die werknemer en werkgever in het kader van de re-integratie moeten treffen c.q. uitvoeren;
- werk gerelateerde oorzaken voor de arbeidsongeschiktheid, die bij terugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid of gezondheidsschade kunnen opleveren. De werkgever zal in staat gesteld dienen te worden passende maatregelen te nemen;
- advies over technische interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd zoals werkplekonderzoek en / of -aanpassingen, inschakelen arbeidsdeskundige of re-integratiebedrijf;
- aanwezigheid van verstoorde arbeidsrelatie welke oplossing behoeft om de re-integratie te bevorderen.

Omgaan met persoonsgegevens  
door arbeidsdeskundigen

## 3.2 "NOODZAKELIJKE" GEGEVENS BIJ ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING

### 3.2.1 INLEIDING

Bij het in kaart brengen van de gezondheidstoestand en/of beperkingen ten behoeve van arbeidsdeskundig onderzoek in het kader van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) of de sociale zekerheidswetten, heeft de arts allerlei medische informatie tot zijn beschikking. Deze medische informatie zal hij, net zoals bij medisch advies ten behoeve van andere opdrachten, veelal niet integraal in zijn advies verwerken. Dat doet (ook) hij immers slechts voor zover dat noodzakelijk is. Dat is ook zijn taak bij het in kaart brengen daarvan. De arbeidsdeskundige zal op zijn beurt de afweging dienen te maken welke gegevens daarvan noodzakelijk zijn om te verwerken in zijn rapport. De SRA en NVVA zoeken in dat verband aansluiting bij de reeds bestaande regelgeving.

### 3.2.2 UITWERKING VAN "NOODZAKELIJK" IN CODES EN RICHTLIJNEN BIJ ZIEKTEVERZUIMBEGELEIDING

Een aantal codes en richtlijnen zijn in dit verband van belang. Relevant is allereerst de Leidraad Privacy bij Omgaan met Medische Gegevens die de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en Boaborea (thans OVAL) in 2011 hebben opgesteld. De Leidraad geeft bedrijfsartsen duidelijkheid over het omgaan met medische informatie. Terecht wijst de Leidraad erop dat het doel bepaalt welke informatie noodzakelijk is om te verwerken. Het noodzakelijkheidsvereiste bij ziekteverzuimbegeleiding betekent dat het gaat over gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. "Noodzakelijke" informatie om op verantwoorde wijze de re-integratie vorm te geven omvat volgens de Leidraad<sup>43</sup>:

- functionele beperkingen en implicaties daarvan voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten;
- werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel, of juist niet meer in staat is;
- het verwachte einddoel van de re-integratie (geschiktheid voor eigen werk, passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk een indicatie van de verwachte duur van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid;
- eventuele aanpassingen, werkvoorzieningen of activiteiten die werknemer en werkgever in het kader van de re-integratie moeten treffen c.q. uitvoeren;
- werk gerelateerde oorzaken voor de arbeidsongeschiktheid, die bij te rugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid of gezondheidschade kunnen opleveren. De werkgever zal in staat gesteld dienen te worden passende maatregelen te nemen;
- advies over technische interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd zoals werkplekonderzoek en / of -aanpassingen, inschakelen arbeidsdeskundige of re-integratiebedrijf;
- aanwezigheid van verstoorde arbeidsrelatie welke oplossing behoeft om de re-integratie te bevorderen.

De Leidraad<sup>43</sup> vervolgt dat: "wanneer de bedrijfsarts het noodzakelijk vindt om andere en meer dan de toegestane privacygevoelige informatie te verschaffen ten behoeve van de re-integratie, hij dit bespreekt met de werknemer". Daaronder valt volgens de Leidraad ook het advies over interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd (onder andere financieel, mogelijkheid bieden om



andere deskundigen/ hulpverleners in het bedrijf te raadplegen). De bedrijfsarts vraagt de werknemer gericht toestemming om die informatie die hij noodzakelijk acht aan de werkgever mee te delen. De werknemer dient zijn toestemming vrijwillig en doelgericht, schriftelijk of mondeling te geven. De bedrijfsarts moet er zeker van zijn dat de werknemer zijn toestemming ook daadwerkelijk in vrijheid en goed geïnformeerd gaf. Dit zal niet snel kunnen worden aangenomen. In de gezagsrelatie tussen werknemer en werkgever valt immers niet uit te sluiten dat een werknemer zich onder druk gezet voelt om toestemming te geven<sup>44</sup>. Het is dan ook niet mogelijk om gegevensverwerking met instemming van de werknemer te vereenvoudigen, zonder afbreuk te doen aan dit uitgangspunt<sup>45</sup>.

SRA en NVVA zoeken met deze Handleiding aansluiting bij deze werkwijze voor bedrijfsartsen. Kortom, wil de arbeidsdeskundige meer of andere persoonsgegevens opnemen in zijn rapportagedan de hierboven in 7 bulletpoints weergegeven gegevens, dan zal hij daarvoor de uitdrukkelijke schriftelijke machtiging van de cliënt moeten hebben.

De Leidraad bevat voorts een bijlagenlijst met tekstvoorbeelden van begrippen die de bedrijfsarts volgens OVAL niet mag meedelen, zoals:

#### Verboden

aard van de behandeling  
benoemen van de aandoening  
chemotherapie  
familieomstandigheden  
fysiotherapeut  
gedragscognitief  
geopereerd aan

hartklachten  
hartrevalidatie  
is bestraald  
revalidatie op afdeling  
knieklachten

nekkklachten

moe  
psychische aandoening  
psycholoog  
psychiater  
privé oorzaak  
pijnpoli  
rugklachten

ruzie met bas

#### Toegestaan

behandeling is adequaat  
verzuimoorzaak is medisch  
gerichte behandeling  
omstandigheden  
behandelaar  
maatwerktraining  
gerichte behandeling waardoor op korte termijn geen mogelijkheden tot re-integratie bestaan  
aandoening waardoor energetische beperkingen  
medewerker die actief meewerkt aan zijn herstel  
is behandeld  
medewerker werkt actief aan herstel  
onvoldoende mobiel; beperkingen met (bijvoorbeeld)  
langdurig achtereen lopen, beperkt ten aanzien van hurken en knielen  
beperkingen met (bijvoorbeeld) frequent reiken of voor activiteiten boven schouderniveau  
energetisch beperkt  
aandoening  
deskundige begeleider  
specialist  
niet arbeid gerelateerd  
gespecialiseerde kliniek  
beperkingen bij (bijvoorbeeld) bukken, tillen en dragen,  
duwen en trekken  
verstoorde arbeidsverhouding

## Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

De SRA en NVvA bevelen arbeidsdeskundigen aan om ook van deze terminologie gebruik te maken. In lijn met de Leidraad, geeft de Code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie [2006]' van de KNMG een richtlijn voor gegevensuitwisseling tussen artsen onderling en tussen artsen en andere betrokken hulpverleners en medewerkers in geval van arbeidsverzuim. Hierin staat over de gegevensuitwisseling tussen de bedrijfsarts en werkgever dat de bedrijfsarts alleen gericht informatie c.q. advies aan de werkgever mag verstrekken over:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de patiënt/werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- en de eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.

Vaak wordt de re-integratie uitgevoerd door een (gespecialiseerd) re-integratiebedrijf. De Code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie [2006]' van de KNMG bepaalt dat aan een re-integratiebedrijf de volgende gegevens mogen worden verstrekt:

- persoonlijke gegevens (naam, adres, woonplaats, geboortedatum, bsn-nummer);
- arbeidsongeschiktheidsgegevens (datum aanvang verzuim, verwachte hersteldatum zonder en met interventie, mate van arbeidsongeschiktheid);
- visie van de arbodienst of UWV op de te re-integreren werknemer (zoals beperkingen ten aanzien van de te verrichten arbeid, potentiële mogelijkheden voor werkherleving, wens van de werknemer, financiële gegevens/inkomensniveau, planningstraject van de re-integratie).

De werkgever en zijn arbodienst of bedrijfs- of verzekeringsarts mogen volgens de WIA en de Wet SUWI<sup>46</sup> aan het re-integratiebedrijf alleen de voor die werkzaamheden noodzakelijke gegevens verstrekken.

Soms is het noodzakelijk dat ook medische gegevens worden verstrekt. Bijvoorbeeld als de werknemer door het re-integratiebedrijf wordt begeleid, omdat dat bedrijf deskundig is op een specifiek gebied. Als het re-integratiebedrijf voor een goed verloop van het re-integratieproces aanvullende medische informatie van behandelend artsen nodig heeft, is daarvoor voorafgaande gerichte schriftelijke toestemming van de betrokkene vereist<sup>47</sup>. De werknemer wordt vooraf geïnformeerd over de gegevensuitwisseling en het doel daarvan.

Van belang in dit verband is voorts de RIV-toets<sup>48</sup> die bepaalde eisen aan arbeidsdeskundige rapporten stelt. Deze geldt voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn ten behoeve van het UWV. Zo bevat een arbeidsdeskundig rapport volgens de RIV-toets thans altijd:

De RIV-toets stelt aldus diverse inhoudelijke eisen aan arbeidsdeskundige rapporten en verlangt daarmee aldus van de arbeidsdeskundige dat hij een gemotiveerd standpunt inneemt over de aan-gegeven aspecten van de re-integratie. De arbeidsdeskundige zal zich daarvan bewust moeten zijn bij het opstellen van zijn rapport. Tegelijkertijd zal de arbeidsdeskundige een gedegen afweging moeten



maken of de gegevens die hij verwerkt noodzakelijk zijn in het kader van de opdracht. Dat kan evident spanning opleveren.

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) (voorheen het College Bescherming Persoonsgegevens (AP)) heeft er op zichzelf terecht op gewezen<sup>49</sup> dat de geheimhoudingsplicht niet alleen geldt voor bedrijfsartsen. Deze geldt ook voor anderen, zoals de arbeidsdeskundige (art. 30 lid 4 UAVG). De Handleiding Omgaan Persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen beoogt om aansluiting te zoeken bij al deze uitgangspunten.

De uitgangspunten van de AP gaan ver. Zo zijn gegevens die volgens de AP onder het medisch beroepsgeheim worden geschaard bijvoorbeeld:

- diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- gegevens over therapieën, afspraken met bijvoorbeeld artsen, fysiotherapeuten of psychologen;
- andere situationele problemen zoals relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding.

Te wijzen valt in dit verband ook op art. 2 van de Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar<sup>50</sup> en de Toelichting daarop. Daarin is bepaald dat de werkgever alleen die delen uit de probleemanalyse ontvangt die hij nodig heeft om samen met de werknemer een plan van aanpak te kunnen opstellen. Voor het treffen van de juiste re-integratie inspanningen is het niet noodzakelijk dat de werkgever beschikt over medische aspecten van het verzuim, maar wel dat hij goed geïnformeerd is over de functionele beperkingen en de mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort arbeid dat hij nog kan verrichten.

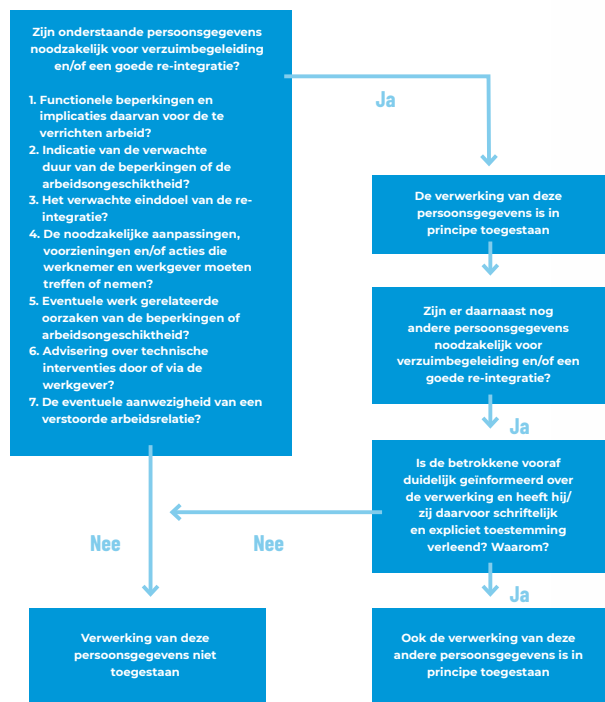
Hoe "het niet moet", blijkt uit een verkennend onderzoek van de AP uit oktober 2005<sup>51</sup> over de re-integratie van zieke werknemers en hun privacy bij drie re-integratiebedrijven. Bij de AP was de indruk ontstaan dat de bedrijven er bij de intake rapportages naar streefden, om een zo compleet mogelijk beeld van de cliënt te beschrijven ten behoeve van de werkgever en arbodienst ter verantwoording van het voorgestelde re-integratietraject.

De AP wijst er - terecht - op dat de rapportages echter beperkt te blijven tot die gegevens die voor de werkgever en arbodienst noodzakelijk zijn voor de uitvoering van het re-integratietraject. Werkgever, arbodienst en het re-integratiebedrijf ontvangen slechts die informatie die zij nodig hebben voor hun taak, en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de cliënt dient zo klein mogelijk te blijven. Het verzamelen van informatie die "eventueel van pas zou kunnen komen", voldoet niet aan dit vereiste. Dit betekent, zo vervolgt de AP, dat medewerkers van het re-integratiebedrijf dus steeds de eigen afweging zullen moeten maken welke gegevens zij al dan niet nodig hebben om het re-integratietraject succesvol te laten verlopen<sup>52</sup>.

Een voorbeeld van verwerking van persoonsgegevens zonder wettelijke grondslag is te vinden in het rapport van 3 juli 2012 van de AP over het bedrijf "Verzuimreductie". Naar bleek verwerkte dit bedrijf te veel gegevens en op een verkeerde manier. Zieke werknemers moesten bellen met het callcenter van het verzuimbedrijf. Callcenter-medewerkers bepaalden of de ziekmelding wel terecht was. Ze stelden daarom allemaal medische vragen, maar hadden geen medische opleiding. Ook sloegen deze medewerkers al deze medische informatie op in dossiers die toegankelijk waren voor de werkgever.

Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

Het onderstaande schema geeft aan de hand van uitgangspunten op hoofdlijn schematisch weer welke stappen de arbeidsdeskundige moet doorlopen om te kunnen vaststellen of hij bij ziekteverzuimbegeleiding op rechtmatige wijze persoonsgegevens verwerkt. SRA en NVA plaatsen daarbij echter uitdrukkelijk dezelfde kanttekening die zij ook hebben geplaatst bij Schema A. Alle schema's geven de belangrijkste elementen weer waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse praktijk te maken krijgen bij de verwerking van persoonsgegevens. De (U)AVG stelt echter nog meer eisen. Een alomvattende beoordeling van rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is te vinden in de Handleiding voor Verwerkers van Persoonsgegevens die de AP heeft opgesteld ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)).



### 3.3 "NOODZAKELIJK" IN KADER VAN RE-INTEGRATIE EN OPSTELLEN PARTICIPATIE- EN WERKPLAN UWV-WERKBEDRIJF

De geschetste "situationele problemen" vallen, zoals we hiervoor hebben gezien, volgens de AP onder het medisch beroepsgeheim, maar kunnen (toch) noodzakelijk zijn om te verstrekken aan een re-integratiebedrijf. Met name bij het formuleren van feiten en achtergrondten ten behoeve van het verstrekken van re-integratieopdrachten stelt dat arbeidsdeskundigen mogelijk voor complicaties. Niet voor niets maken situationele problemen - als vaste in te vullen categorie - onderdeel uit van de participatie- en werkplannen van het UWV WERK-bedrijf bij beoordeling van (N-Wajong), WIA en WAO aanvragen. Van de arbeidsdeskundige wordt bij het opstellen van zo'n plan (bijvoorbeeld) gevraagd om (a) de sociale context uiteen te zetten, (b) zijn kansen op de arbeidsmarkt, (c) de realiteit van betrokkene ten aanzien van zijn (wens)beroepen, (d) zijn visie, (e) de visie van de school, (f) zijn ouders en (g) de visie van het UWV zelf.

In dit verband is relevant het rapport van de Nationale Ombudsman over een gegronde klacht tegen het UWV<sup>33</sup>. Inzet vormde het feit dat een arbeidsdeskundige van het UWV medische informatie aan een re-integratiebureau zond zonder daartoe toestemming te hebben verkregen. Client werd in juni 2009 ziek en ontving aansluitend een Ziekteverzuimcertificaat van het UWV. De verzekeringsarts stelde een probleemanalyse op, naar aanleiding waarvan de arbeidsdeskundige een plan van aanpak formuleerde. Dit vermeldde de aard van de somatische klachten van cliënt en haar huisvestingsproblemen. De arbeidsdeskundige maakte updates van het plan, waarna cliënt verzocht om aanpassing, omdat er gegevens uit de medische rapportages in stonden die zij niet zelf met de arbeidsdeskundige had gedeeld. Deze aanpassingen werden doorgevoerd. Afsproken werd vervolgens dat cliënt zou worden aangemeld bij een re-integratiebureau. Aldaar bleek haar dat het bureau beschikte over een plan van aanpak met updates. Daar wist cliënt niets van. In de updates stonden opmerkingen als: "de verzekeringsarts stelt vast dat er nog enkele psychische klachten zijn" of "er zijn aanwijzingen voor afhankelijke en ontwijkende trekken die tot vermijdingsgedrag leiden".

Het UWV wees de klacht af, door te betogen dat de arbeidsdeskundige geen toegang had tot het medisch dossier en het plan van aanpak slechts een beschrijving van de aandoening van cliënt bevatte, zonder diagnose. Daarbij wees het UWV er nog op, dat de arbeidsdeskundige bij inschakeling van een re-integratiebureau altijd het plan van aanpak en alle vervolgrapportages toezendt, om te voorkomen dat de klant "het hele verhaal opnieuw moest vertellen".

De Nationale Ombudsman dacht daar anders over en verklaarde de klacht gegrond. Het verstrekken van medische gegevens aan een re-integratiebureau, zonder de uitdrukkelijke toestemming van cliënt levert naar zijn oordeel een inbreuk op het privéleven van cliënt op. Onder voorwaarden is dat toegestaan, aldus de Nationale Ombudsman. Art. 73 lid 9 van de wet SUWI geeft het UWV immers de bevoegdheid om in het kader van zijn re-integratietaken gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn voor het verrichten van werkzaamheden door dat re-integratiebedrijf. Het verstrekken van het plan van aanpak met eventuele bijstellingen wordt in het algemeen als noodzakelijk gezien voor de re-integratie. Daarmee is het in beginsel toegestaan om dat toe te zenden, om te vervolgen:

*"Voor de verwerking van gezondheidsgegevens gelden nadere regels. Gegevens betreffende iemands gezondheid mogen op grond van art. 16 Wbp niet verwerkt worden. Gezondheidsgegevens in de zin van de Wbp zijn immers niet alleen gegevens waarop het beroepsgeheim rust, maar alle gegevens die de geestelijke en lichamelijke gezondheidstoestand van een persoon betreffen. Het verbod van art. 16 is ingevolge art. 21 Wbp niet van toepassing op bestuursorganen, voor zover verwerking noodzakelijk is voor re-integratie of begeleiding van werknemers op uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid".*



### Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

Volgens de Nationale Ombudsman bevatte het doorgezonden dossier vanwege de hierboven geciteerde twee zinnen medische gegevens, omdat aan dat begrip een ruime uitleg moet worden gegeven.

Rees aldus de vraag of die gegevens noodzakelijk waren en om die reden zonder machtiging verwerkt zouden mogen worden. Dat was naar zijn oordeel niet het geval. Het kan noodzakelijk zijn om gegevens te verstrekken over functionele beperkingen, aldus de Nationale Ombudsman, maar het verstrekken daarvan is dus voor een goede re-integratie niet altijd noodzakelijk. Het is de Nationale Ombudsman niet gebleken dat de informatie in de updates noodzakelijk was voor de re-integratiecoach.

Immers:

*"het UWV gaf zelf ook aan dat die informatie was doorgegeven om het verzoekster en het re-integratiebureau makkelijk te maken."*

Deze opvatting ligt aldus geheel in lijn met die van de AP, die er in het onderzoeksrapport uit 2005 op wees, dat het er niet om gaat een zo compleet mogelijk beeld te geven, maar om de vraag of het verwerken van de persoonsgegevens noodzakelijk is ter uitvoering van de verstrekte opdracht. SRA en NVVA sluiten zich daarbij aan. Van de arbeidsdeskundige mag verwacht worden dat hij zich ervan bewust is dat hij omgaat met persoonsgegevens, waarbij hij dus steeds de zelfstandige afweging moet maken of het noodzakelijk is die te verwerken en te verstrekken aan derden. Kan het ook zonder, dan is het dus niet noodzakelijk.

Het onderstaande schema geeft aan de hand van uitgangspunten op hoofdlijn schematisch weer welke stappen de arbeidsdeskundige moet doorlopen om te kunnen vaststellen of hij bij het opstellen van participatie- en werkplannen op rechtmatige wijze persoonsgegevens verwerkt. SRA en NVVA plaatsen daarbij echter uitdrukkelijk dezelfde kanttekening die zij ook hebben geplaatst bij Schema A. Alle schema's geven de belangrijkste elementen weer waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse praktijk te maken krijgen bij de verwerking van persoonsgegevens. De (U)AVG stelt echter nog meer eisen. Een alomvattende beoordeling van rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is te vinden in de Handleiding "Algemene Verordening Gegevensbescherming" van het Ministerie van Justitie en Veiligheid en de publicaties die de AP heeft opgesteld ([www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl)).



### 3.4 "NOODZAKELIJK" IN KADER VAN VERZEKERINGSCLAIMS BIJ LETSELSCHADE EN AOV

#### "BEPERKINGEN" NOODZAKELIJKE BOUWSTEEN

Zoals hierboven in de Inleiding tot dit Hoofdstuk ook is aangegeven, gaat de arbeidsdeskundige bij de uitvoering van een opdracht doorgaans uit van beperkingen die zijn vastgesteld door een arts. Deze arts heeft daartoe dan de nodige medische gegevens verzameld, nadat de cliënt daar toestemming voor heeft verleend aan de (andere) arts(en) die die medische gegevens onder zich hebben.

Tot uitgangspunt geldt dat deze beschrijving van de beperkingen behoort tot de noodzakelijke persoonsgegevens. Die gegevens mag - ja zelfs moet - de arbeidsdeskundige dus verwerken, zonder daartoe door de cliënt te zijn gemachtigd (Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 5 maart 2010). De beperkingen vormen immers de bouwstenen van de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige in het maken van de weging tussen de belasting van de taak tegen de belastbaarheid van de cliënt.

Dit algemeen aanvaarde uitgangspunt strookt ook met de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen. In sommige gevallen kan de hieronder besproken Medische Paragraaf handvatten bieden om in samenspraak met de arts te bespreken of in het specifieke geval meer of andere persoonsgegevens omtrent gezondheid van de cliënt (ook) moeten worden verwerkt.

#### GEDRAGSCODE VERWERKING PERSOONSGEGEVENS VERZEKERAARS<sup>54</sup>

Het is verzekeraars toegestaan om persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid te verwerken, voor zover dat noodzakelijk is voor de beoordeling van een cliënt, de acceptatie van een cliënt en het uitvoeren van een overeenkomst met een cliënt. Dat blijkt uit de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Verzekeraars. Arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij of ten behoeve van een verzekeraar zijn aan deze Gedragscode gehouden. In dat verband mogen verzekeraars volgens art. 5.1 van deze Gedragscode persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid verwerken, indien (voor zover relevant voor arbeidsdeskundigen):

- hiertoe de uitdrukkelijke toestemming van de cliënt is verkregen;
- dit noodzakelijk is voor de beoordeling en acceptatie van een cliënt en het uitvoeren van een verzekering;
- ter waarborging van de veiligheid en integriteit van de sector (...);
- de verwerking betrekking heeft op de gezondheidsgegevens die de cliënt kennelijk zelf heeft geopenbaard;
- vaststelling, de uitoefening of de verdediging van een recht in rechte; dit noodzakelijk is ter voldoening aan een volkenrechtelijke verplichting;
- dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel de AP een vergunning heeft verleend.

Persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid die zijn verwerkt met het oog op de beoordeling van een cliënt, de acceptatie van een cliënt, het uitvoeren van een overeenkomst met een cliënt gericht op een specifiek product of de afhandeling van een schadeclaim van een cliënt zullen zonder zijn uitdrukkelijke toestemming niet worden gebruikt in het kader van de beoordeling van een cliënt, de acceptatie van een cliënt, het uitvoeren van een overeenkomst met een cliënt ten behoeve van een ander product of de afhandeling van een andere schadeclaim.

#### MEDISCHE PARAGRAAF

Relevant voor arbeidsdeskundigen die werkzaam zijn bij of ten behoeve van verzekeraars is voorts het volgende. In 2012 is de zogenaamde "Medische Paragraaf" verschenen. Dit is een publicatie die is gemaakt door de Vrije Universiteit van Amsterdam (VU) in opdracht van De Letselschade Raad. De Medische Paragraaf maakt onderdeel uit van de Gedragscode Behandeling Letselschade (GBL) en formuleert voor de behandeling van letselschades diverse voorwaarden en proportionaliteitscriteria voor het verstrekken van medische informatie door de medisch adviseur aan de verzekeraar.

De Medische Paragraaf verdient hier bespreking, omdat deze, naast de hiervoor besproken Leidraad, als een van de weinige publicaties, houvast biedt voor het formuleren van een antwoord op de vraag hoe de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit ingekleurd worden om een antwoord te geven op de vraag welke persoonsgegevens omtrent iemands gezondheid noodzakelijk zijn om te verstrekken door de medisch adviseur van de verzekeraar aan de schadebehandelaar. Daarnaast werkt de Medische Paragraaf criteria uit voor het verstrekken van achterliggende medische stukken bij het medisch advies.

De Medische Paragraaf formuleert daarvoor de volgende regels:

- de complexiteit van de zaak: naarmate een zaak complexer is (lange looptijd van de schade, medisch niet-objectiveerbaar letsel, (potentieel) relevante medische voorgeschiedenis, een atypisch klachtenverloop, etc.) zullen de schadebehandelaar en/of eventueel andere door de verzekeraar bij de schadeafwikkeling betrokken personen behoefte hebben aan meer medische informatie en zal meer medische informatie kunnen worden verstrekt;
- oorsprong van de medische gegevens: een brief uit de behandelend sector waarin antwoord wordt gegeven op specifieke vragen met betrekking tot de letselschade, zal eerder kunnen worden verstrekt dan originele informatie uit de behandelend sector in het kader van de algemene patiëntenzorg, zoals verslaglegging van medisch specialisten of de patiëntenkaart van de huisarts;
- de privacy gevoeligheid van de medische gegevens: extra privacygevoelige gegevens zoals gegevens over de seksuele geaardheid, mishandeling, een incestverleden of psychiatrische behandelingen, kunnen minder snel worden verstrekt dan minder privacygevoelige gegevens, zoals orthopedische gegevens.

Daarnaast gelden als proportionaliteitsvoorwaarden dat:

- het verstrekken van dergelijke stukken aan andere bij de schadebehandeling betrokken professionals slechts onder de verantwoordelijkheid van de medisch adviseur plaatsvindt;
- er een voldoende duidelijke toelichting bij de medische stukken aanwezig is en;
- alle personen aan wie de informatie wordt verstrekt op enigerlei wijze een geheimhoudingsplicht hebben.

SRA en NVvA zijn van oordeel dat deze uitgangspunten - analoog toegepast - ook voor arbeidsdeskundigen aanknopingspunten bieden bij het formuleren van eigen gedachten over het antwoord op de vraag welke persoonsgegevens omtrent iemands gezondheid noodzakelijk zijn om te verwerken in een rapport.

### Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

Het onderstaande schema geeft aan de hand van uitgangspunten op hoofdlijn schematisch weer welke stappen de arbeidsdeskundige moet doorlopen om te kunnen vaststellen of hij bij het uitvoeren van opdrachten in het kader van letselschade en arbeidsongeschiktheidsverzekeringen op rechtmatige wijze persoonsgegevens verwerkt. SRA en NVvA plaatsen daarbij echter uitdrukkelijk dezelfde kanttekening die zij ook hebben geplaatst bij Schema A. Alle schema's geven de belangrijkste elementen weer waarmee arbeidsdeskundigen in de dagelijkse praktijk te maken krijgen bij de verwerking van persoonsgegevens. De (U)AVG stelt echter nog meer eisen. Een alomvattende beoordeling van rechtmatige verwerking van persoonsgegevens is te vinden op [www.autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://www.autoriteitpersoonsgegevens.nl).



Relevante (af)wegingsfactoren m.b.t. de noodzaak tot verwerking zijn:

- De complexiteit van de zaak
- De oorsprong van de medische gegevens
- De privacy gevoeligheid van de gegevens



### 3.5 CO-FINANCIERING EN VERZUIMVERZEKERINGEN

Verzuimverzekeraars financieren vaak re-integratieactiviteiten. Ook doet zich de laatste tijd in de praktijk de situatie voor dat zowel de ziekteverzuimverzekering, als het daadwerkelijk begeleiden van de zieke werknemer met re-integratietrajecten bij één en dezelfde organisatie is ondergebracht. Het risico bestaat dat in een dergelijke situatie voor beide werkzaamheden gebruik wordt gemaakt van persoonsgegevens die oorspronkelijk met verschillende doelen zijn verzameld. Een organisatie die dergelijke verschillende diensten aanbiedt moet er strikt op toezien dat de persoonsgegevens over het re-integratietraject volledig gescheiden blijven van de persoonsgegevens die voor de andere bedrijfsonderdelen worden gebruikt. Tevens moet de organisatie erop toezien dat deze gegevens slechts toegankelijk zijn voor die medewerkers die betrokken zijn bij de uitvoering van het re-integratietraject. Dat volgt uit het vereiste van passende beveiliging.

De arbeidsdeskundige kan een van die betrokken medewerkers zijn en heeft in die situatie dan dus toegang tot die persoonsgegevens. In het kader van co-financiering van re-integratie activiteiten bestaat bij verzekeraars de wens om (ook) relevante (medische) persoonsgegevens (dus omtrent iemands gezondheid) in te zien om zelfstandig te beoordelen of door het meefinancieren van een interventie een snellere re-integratie en daarmee een besparing van de schadelast van verzekeraar kan worden bevorderd. Dat recht tot informatie is echter sterk ingeperkt. Ten aanzien van de financiering van de re-integratie activiteiten mag een verzekeraar aan de werkgever vragen of de in het plan van aanpak opgenomen activiteiten zijn uitgevoerd en zo ja, wanneer. De verzekeraar heeft geen recht op inzage in het plan van aanpak. En ook niet op inhoudelijke informatie over (de voortgang van) de verschillende activiteiten.

Deze regeling strookt met de KNMG-code Gegevensverkeer en Samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie. Daaruit blijkt dat aan verzuimverzekeraars alleen de volgende gegevens mogen worden verstrekt:

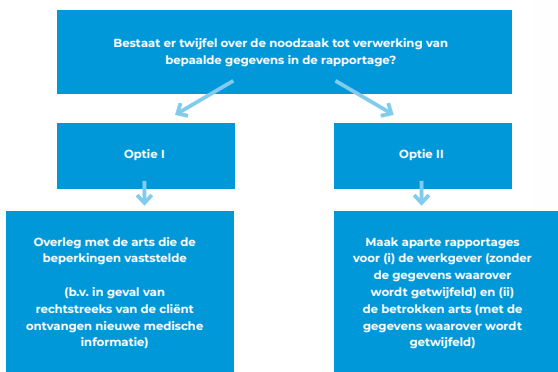
- datum van de eerste dag van het verzuim;
- naam van de patiënt/werknemer;
- percentage arbeidsongeschiktheid;
- datum van herstel.

Het Verbond van Verzekeraars en OVAL hebben in 2014 een Handleiding privacy Verzuimverzekeringen opgesteld. Deze richt zich op de informatie uitwisseling tussen verzuimverzekeraars, werkgevers, werknemers, arbodiensten/bedrijfsartsen en re-integratiebedrijven. Net zoals deze Handleiding, sluit ook de Handleiding Privacy Verzuimverzekeringen aan op de (U)AVG.

Aangezien een verzuimverzekering een overeenkomst is tussen de werkgever en een verzuimverzekeraar en de werknemer daar geen direct belang bij heeft, en in een afhankelijke positie verkeert ten opzichte van de werkgever moet de bedrijfsarts er zeker van zijn dat de werknemer zijn toestemming ook daadwerkelijk en goed geïnformeerd gaf. Oftewel: de werknemer moet zich ervan bewust zijn dat de vrijheid om zijn toestemming te weigeren bestaat, alvorens hij overgaat tot het verstrekken van de gevraagde gegevens. Hier ligt dus uitdrukkelijk geen taak voor de bedrijfsarts voor de door de verzuimverzekeraar verlangde aanvullende informatie kan zorgdragen. Dit is van belang, omdat tot uitgangspunt geldt dat het gegevensverkeer over de re-integratie van de zieke werknemer tussen een re-integratiebedrijf en de verzuimverzekeraar via de werkgever verloopt<sup>56</sup>.

In afwijking van het voorgaande heeft het UWV overigens de bevoegdheid om op verzoek aan de verzuimverzekeraar uit de administratie alle gegevens en inlichtingen afkomstig van werkgevers te verstrekken (art. 73 lid 2 Wet Suwi).

Omgaan met persoonsgegevens  
door arbeidsdeskundigen



### 3.6 (EERST) TERUG NAAR DE ARTS OM TE KUNNEN BESLISSEN WELKE GEGEVENS NOODZAKELIJK ZIJN OM TE VERWERKEN IN HET RAPPORT?

SRA en NVvA zijn zich ervan bewust dat de beschrijving van de gezondheidstoestand die de arbeidsdeskundige van de arts over de betrokkene ontvangt als gevolg van de strakke regelgeving vaak vrij beknopt is. Dat kan de arbeidsdeskundige voor het probleem stellen dat hij (nog) niet deugdelijk kan beoordelen welke informatie noodzakelijk is om te verwerken in zijn rapport. Bovendien stelt de strakke regelgeving - en beperkende terminologie - de arbeidsdeskundige soms voor problemen in de uitvoering van de opdracht, omdat hij van oordeel is dat hij (eigenlijk) meer gegevens moet verwerken dan op basis van deze regels strikt genomen is toegestaan. Daarvoor zijn een paar oplossingen denkbaar.

Allereerst (i) kan de arbeidsdeskundige contact zoeken met de arts die de belastbaarheid in kaart heeft gebracht. De arbeidsdeskundige dient zich ervan bewust te zijn dat hij door te kiezen voor die route zijn geheimhoudingsplicht niet schendt, omdat op de arts (ook) de plicht rust tot geheimhouding van al die gegevens. Tot het opnemen van contact met de arts bestaat vooral aanleiding, als de arbeidsdeskundige naar aanleiding van zijn eigen onderzoek meer of andere medische informatie van de cliënt heeft vernomen dan hij van de arts te weten is gekomen.

Het UWV verplicht de bij haar werkzame arbeidsdeskundigen overigens daartoe in dergelijke gevallen. In paragraaf 16.2 van de Richtlijn "Beheer gegevens vallend onder het medisch beroepsgeheim van de verzekeringsarts" van maart 2010 is immers bepaald:

*"dat UWV-functionarissen die bij de uitoefening van hun taak via andere weg dan die van de verzekeringsarts de beschikking hebben gekregen over medische gegevens dragen deze*

*gegevens, zonder achterlating van kopieën in andere registraties, onmiddellijk over aan de verzekeringsarts onder aanduiding van de datum van binnenkomst - en voor zover bekend - de identiteit van de inzender en het doel van inzending."*

De verzekeringsarts beslist over de relevantie van de nieuwe medische gegevens, neemt contact op met de cliënt en schrijft zijn beslissing op in het medisch dossier. Dit uitgangspunt geldt ook buiten UWV. Nader contact met de arts is immers nodig, zodat de arbeidsdeskundige via de arts de duidelijkheid over de relevante beperkingen alsnog kan krijgen. Laat de arbeidsdeskundige dat na, dan bestaat bovendien het risico dat hij onvoldoende zicht heeft op de belastbaarheid van de cliënt. En dat vormt nu juist een van de bouwstenen van zijn onderzoek (Vg. art. 2 lid 2 Gedragscode SRA).

Uit dat overleg zal ook blijken of de arts die informatie al heeft meegewogen in zijn advies en terzijde geschoven heeft als niet relevant, dan wel dat hij van oordeel is dat deze informatie voor hem nieuw is en een nader medisch onderzoek vergt. Bijvoorbeeld door het doen van navraag bij de behandelend sector of door het opnieuw in kaart brengen van de beperkingen.

Blijft de arts bij zijn oorspronkelijke oordeel en past hij de beperkingen dus niet aan, dan dient de arbeidsdeskundige de (nieuwe) persoonsgegevens omtrent de gezondheid van de cliënt dus niet te verwerken in zijn rapport. De arts vindt verwerking van die gegevens dan immers niet nodig, zodat aannemelijk is dat het toch verwerken daarvan bovenmatig is. In uitzonderingsgevallen zou het zo kunnen zijn dat de arbeidsdeskundige het toch nodig vindt om die gegevens wel in zijn eigen rapport te verwerken, maar dat zal hij dan wel deugdelijk dienen te motiveren. Bovendien moet hij daarvoor dan ook de uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de cliënt hebben.

Niet uit het oog te verliezen is immers dat (naast de arts ook) de arbeidsdeskundige bepaalt wat noodzakelijk is om in zijn rapport te verwerken en dat ook moet kunnen onderbouwen. Van een arbeidsdeskundige wordt immers verwacht dat hij als professional weloverwogen een standpunt heeft ingenomen en dat hij, als hij daarop in voorkomend geval wordt aangesproken, in staat is om gemotiveerd aan te geven waarom hij dat standpunt heeft ingenomen.

Een andere oplossing is (ii) de volgende. Als de arbeidsdeskundige het noodzakelijk acht om meer persoonsgegevens omtrent de gezondheid van de cliënt te verwerken dan hierboven in de bullets zijn opgenomen, dan doet hij dat niet in een rapportage aan de werkgever, maar in een aparte rapportage die alleen is bestemd voor de arts. Daardoor kan de arbeidsdeskundige (bijvoorbeeld) bewerkstelligen dat zij samen bepalen welke gegevens noodzakelijk zijn voor de werkgever. Die werkwijze was vroeger ook gebruikelijk binnen uitvoeringsinstellingen waar de artsen en arbeidsdeskundigen samen bepaalden welke gegevens noodzakelijk waren om te verwerken voor een bepaalde opdracht. Het kan de arbeidsdeskundige bovendien ook helpen om samen met de arts te zoeken naar een geschikte formulering om de werkgever naar behoren te kunnen informeren, binnen de hierboven aangegeven grenzen.

### 3.7 TUCHTRECHTSPRAAK SRA OVER HET BEGRIJF "NOODZAKELIJK"

De door de arts vastgestelde beperkingen die de arbeidsdeskundige ten grondslag legt aan zijn beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid zullen doorgaans "noodzakelijk" zijn in de zin van de (U)AVG en mogen dus door de arbeidsdeskundige worden verwerkt. Niet voor niets bepaalt artikel 2 van de Gedragscode SRA dat de arbeidsdeskundige er bij de afweging van belasting (van de activiteiten) en de belastbaarheid (van de cliënt) op toeziet dat hij de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare gegevens waaruit diens (on)mogelijkheden in voldoende mate blijken. In de beslissing van 22 januari 2010 overweegt het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA dat van de arbeidsdeskundige mag worden verwacht zorgvuldig te rapporteren. In dit kader is het belangrijk dat er een 'goed en volledig beeld bestaat



van alle beperkingen in relatie tot de belasting van het werk", aldus het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege achtte bij beslissing van 5 maart 2010 een klacht over geheimhouding ook ongegrond. De arbeidsdeskundige had de beschikking gekregen over de door de bedrijfsarts in kaart gebrachte belastbaarheid, in dit geval neergelegd in een opgestelde FML. Daarin wordt aangegeven welke fysieke en psychische beperkingen er bij een arbeidsongeschikte werknemer zijn om in het algemeen gedurende een hele werkdag te functioneren. In het kader van de Wet verbetering poortwachter hebben werkgever en werknemer over en weer een verplichting om mee te werken aan re-integratie. Het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege overweegt daarover als volgt:

"Om aan die verplichting te kunnen voldoen zal de werkgever inzicht moeten hebben in de bij de werknemer bestaande klachten en beperkingen. Indien de werkgever zich ter zake zijn verplichting tot re-integratie laat adviseren en bijstaan door een arbeidsdeskundige, zal ook de laatst genoemde kennis moeten hebben van de bij de werknemer aanwezige fysieke en psychische beperkingen om gedurende een hele werkdag te functioneren. De door de bedrijfsarts opgestelde FML verschaft de arbeidsdeskundige die kennis. Er is in het licht van het bovenstaande dan ook geen sprake van door beklagde illegaal verkregen verouderde (medische) gegevens, temeer nu de FML pas één maand oud was toen die in het bezit kwam van beklagde. Wat dit laatste aspect betreft staat bovendien onomstreden vast dat beklagde, nadat zij in het bezit is gekomen van de FML, nog enkele keren telefonisch contact heeft gehad met de bedrijfsarts die haar adviseerde om samen met klagster te onderzoeken in hoeverre de FML nog actualiteitswaarde had."

Het is vervolgens klagster zelf geweest die een gesprek met de arbeidsdeskundige over de in de FML opgenomen beperkingen uit de weg is gegaan, hoewel zij tot het voeren van een dergelijk gesprek (medisch gezien) zowel door de bedrijfsarts als door haar psycholoog in staat werd geacht, aldus het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege.

In de klacht die leidde tot de beslissing van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA van 19 oktober 2012 had de arbeidsdeskundige aangevoerd dat het voor hem gebruikelijk was om de in kaart gebrachte belastbaarheid toe te lichten door middel van medische gegevens. Gewoonlijk vroeg hij toestemming aan cliënten voor het verwerken van deze gegevens en laat hij het rapport goedkeuren door zijn cliënt, in dit geval is dit echter niet gebeurd, aldus de arbeidsdeskundige. Deze werkwijze is onjuist, zoals het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege ook in de beslissing heeft overwogen. Allereerst bestaat er op zichzelf geen noodzaak om andere gegevens over de belastbaarheid van klagster op te nemen, dan de door de arts vastgestelde beperkingen<sup>77</sup>. Daarnaast verliest de arbeidsdeskundige uit het oog dat het de arts is die bepaalt op welke wijze de belastbaarheid in een FML wordt opgesteld dat gezien dient te worden als een medisch oordeel waaraan een arbeidsdeskundige zich heeft te houden. Door deze persoonsgegevens omtrent de gezondheid van de cliënt - die, zoals beklagde ter zitting desgevraagd heeft geantwoord, door de arts niet zijn meegewogen in de vaststelling van de belastbaarheid - die de FML te buiten gaat toch te vermelden in zijn rapport, gaat de arbeidsdeskundige zijn deskundigheidsgebied te buiten. Daarbij tekende het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege nog aan dat de arbeidsdeskundige in zijn advisering niet op de stoel van de bedrijfsarts mag gaan zitten<sup>78</sup> en zich dient te onthouden van onderzoek waarvoor hij specifieke deskundigheid mist<sup>79</sup>.

In zijn beslissing van 14 februari 2013 heeft het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA, onder verwijzing naar art. 6 van de Gedragscode SRA, vooropgesteld dat de arbeidsdeskundige de afweging dient te maken welke gegevens hij noodzakelijk acht om op te nemen in zijn rapport. Zoals ook blijkt uit de toelichting op dat artikel, is voor het verwerken van (alleen) die gegevens de machtiging van de cliënt niet nodig. Er bestond - uit medisch oogpunt - geen noodzaak om andere gegevens over de belastbaarheid van cliënt op te nemen, dan de door de arts vastgestelde beperkingen. Het gaat immers om de weging tussen belasting en belastbaarheid. Dat laat vanzelfsprekend op zichzelf geheel onverlet dat er andere relevante persoonsgegevens kunnen zijn die wel noodzakelijk zijn om te verwerken in het arbeidsdeskundige rapport.

## 4. CASUÏSTIEK

### 4.1 INLEIDING

Om een indruk te geven van wat dit alles nu in de praktijk voor arbeidsdeskundigen kan betekenen, is hieronder een aantal casus uitgewerkt die betrekking hebben op de diverse branches waarin arbeidsdeskundigen werkzaam zijn.

### 4.2 OPRACHTEN IN HET KADER VAN ARBEIDSVERZUIM EN RE-INTEGRATIE

De arbeidsdeskundige kan bij arbeidsverzuim en re-integratie betrokken zijn of voorstellen doen tot diverse interventies, zoals een training die de belastbaarheid van cliënt verhoogt, een beroepskeuze onderzoek, capaciteiten onderzoek of coaching. De instanties die daarvoor worden ingeschakeld rapporteren hun bevindingen veelal rechtstreeks aan de arbeidsdeskundige. Daardoor doet de arbeidsdeskundige kennis op over de cliënt en diens omgeving die vaak verder gaat dan de strekking van de opdracht. Uiteindelijk moeten de re-integratieactiviteiten tot een bepaald resultaat leiden. In een re-integratieopdracht inventariseert een arbeidsdeskundige niet alleen de medische gegevens. Langdurig verzuim heeft veelal niet alleen een medische oorzaak. De niet-medische redenen zijn soms minstens zo belangrijk als de medische. Wanneer een arbeidsdeskundige al deze feiten in zijn rapport beschrijft en daar conclusies uit trekt, kan dat wellicht in strijd zijn met de regelgeving. Dergelijke gegevens zijn immers persoonsgegevens en vallen dus onder de (U)AVG. De arbeidsdeskundige dient zich dus steeds af te vragen of de verwerking van die gegevens noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn opdracht. Daarbij kan het verschillen aan wie de arbeidsdeskundige rapporteert.

Zoals gezegd, sluiten SRA en NVVA zich aan bij de op deze werkzaamheden betrekking hebbende wet- en regelgeving in de branche van arbeidsverzuim en re-integratie. Tot uitgangspunt geldt dus dat de arbeidsdeskundige aan de werkgever niet meer gegevens verstrekt dan:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de patient/werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);
- de eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.

Gelet op de aansluiting op huidige regelgeving mag de arbeidsdeskundige aan een re-integratiebedrijf de volgende gegevens verstrekken:

- arbeidsongeschiktheidsgegevens (datum aanvang verzuim, verwachte hersteldatum zonder en met interventie, mate van arbeidsongeschiktheid);
- visie van de arbodienst of UWV op de te re-integreren werknemer (zoals beperkingen ten aanzien van de te verrichten arbeid, potentiële mogelijkheden voor werkherhating, wens van de werknemer, financiële gegevens/inkomensniveau, planningstraject van de re-integratie).

Dat is - in alle gevallen - alleen anders, als de werknemer schriftelijke toestemming heeft gegeven tot verstrekken van meer of andere persoonsgegevens. Daarin moet hij specifieke toestemming geven om deze gegevens te mogen verwerken. Een eenmaal gegeven toestemming kan overigens te allen tijde worden ingetrokken.



#### Voorbeeld

Stel dat verslavingsproblematiek een rol speelt. Het kan van belang zijn om dat te verwerken in het rapport, omdat dat gegeven van invloed kan zijn op de kans van slagen van een bepaald re-integratietraject. De AP staat dat echter in beginsel niet toe. De arbeidsdeskundige zal zich dan ook dienen af te vragen of hij zijn werkzaamheden ook naar behoren uitvoert door die problematiek niet op te nemen. Het gaat er immers niet om een zo volledig mogelijk beeld te geven, maar (alleen) om het geven van een antwoord op de vraag of de verwerking noodzakelijk is. Wellicht dat raadzaam is om specifiek over dat aspect contact op te nemen met de arts die de beperkingen in kaart heeft gebracht. Daaraan staat immers niets in de weg.

### 4.3 OPRACHTEN IN HET KADER VAN LETSELSCHADE

#### Voorbeeld A

Stel dat de arbeidsdeskundige bij cliënt verschijnt om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. De arbeidsdeskundige heeft een FML ontvangen van de medisch adviseur, maar merkt tijdens het gesprek dat cliënt diverse beperkingen heeft die daarin niet zijn beschreven. Wat moet hij nu doen? De arbeidsdeskundige zal contact op moeten nemen met de medisch adviseur en zijn bevindingen aan hem moeten voorleggen, alvorens rapport uit te brengen.

#### Voorbeeld B

Stel dat de arbeidsdeskundige de opdracht ontvangt tot inschatting van het verlies aan arbeidsvermogen en de huishoudelijke hulpbehoefte. Doorgaans zal hij daarbij dan een overzicht ontvangen van de beperkingen die een arts heeft vastgesteld (bijv. in een FML). Aan de hand daarvan zal de arbeidsdeskundige dan zijn opdracht uitvoeren.

Maar stel nu dat hij als bijlage bij de opdrachtbrief het integrale medisch dossier van cliënt ontvangt. Dat komt in de praktijk soms voor. Dit zijn bijzondere persoonsgegevens over gezondheid in de zin van art. 30 UAVG. De arbeidsdeskundige mag die gegevens niet inzien, tenzij de cliënt daar uitdrukkelijk toestemming voor heeft gegeven. Het is namelijk twijfelachtig of deze toestemming verondersteld mag worden. De vraag die rijst is of de cliënt zich een en ander wel voldoende heeft gerealiseerd. De arbeidsdeskundige zal deze, als die toestemming ontbreekt, moeten retourneren aan de verzender of deze in handen stellen van zijn medisch adviseur met het verzoek om voor hem daaruit de beperkingen in kaart te brengen, zodat hij verder uitvoering kan geven aan zijn opdracht.

### 4.4 OPRACHTEN IN HET KADER VAN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSVZERKERINGEN

#### Voorbeeld A

Een verzekerde meldt zich arbeidsongeschikt bij zijn AOV-verzekeraar. De verzekeraar stuurt na verloop van tijd een arbeidsdeskundige op pad met de opdracht om de situatie te inventariseren. Van de arbeidsdeskundige wordt verwacht dat hij ruim onderzoek doet. De sociale en bedrijfseconomische gegevens worden besproken en in het rapport vermeld. In het midden gelaten de bedrijfseconomische gegevens, vallen in ieder geval de sociale gegevens op zichzelf onder de reikwijdte van de (U)AVG. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige van oordeel is dat de gegevens die hij in zijn rapport verwerkt noodzakelijk zijn voor de uitvoering van zijn opdracht, dan staat de (U)AVG daaraan niet in de weg.

#### Voorbeeld B

De arbeidsdeskundige krijgt de opdracht tot het vaststellen van de mate van arbeidsongeschiktheid. De arbeidsdeskundige dient er dan aldus ter afweging van belasting (van de activiteiten) en belastbaarheid (van de cliënt) op toe te zien dat hij de beschikking heeft over betrouwbare, actuele en verifieerbare (medische) gegevens waaruit diens (on)mogelijkheden in voldoende mate blijken. Doorgaans zal de arbeidsdeskundige zijn werkzaamheden verrichten aan de hand van de door een arts vastgestelde beperkingen. Deze vormen de basis van zijn onderzoek, zijn daarvoor doorgaans noodzakelijk en mogen dus in het arbeidsdeskundig rapport worden verwerkt<sup>43</sup>.

#### Voorbeeld C

De arbeidsdeskundige verneemt in het kader van een opdracht om onderzoek te doen voor de acceptatie van een aanvraag voor een verzekeringsovereenkomst dat aspirant-verzekeringnemer zijn vrouw heeft vermoord. Dat is een gegeven waarop de (U)AVG ziet<sup>43</sup>, maar dat van belang kan zijn in het kader van de opdracht. Het geven van inzicht in crimineel gedrag is immers voor verzekeraars relevant bij de beoordeling van een ter verzekering aangeboden risico. Dit persoonsgegeven mag dus worden verwerkt. Stel echter dat de desbetreffende arbeidsdeskundige dat gegeven zou hebben vernomen in het kader van de berekening van de huishoudelijke hulpbehoefte, dan is dat gegeven niet nodig om te verwerken.

Het komt voor dat de cliënt in detentie is of is geweest. Dat is een bijzonder persoonsgegeven. Voor sommige opdrachten is dat relevant. Immers heeft de cliënt gedurende die periode geen recht op uitkering krachtens diverse sociale zekerheidswetten, noch krachtens diverse particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Verricht de arbeidsdeskundige echter in het kader van een letselschade onderzoek naar de omvang van de huishoudelijke hulpbehoefte, dan rijst de vraag of detentie relevant is. Het zou kunnen zijn dat dat zo is als cliënt vergoeding vordert van huishoudelijke hulp, ook over die periode. Dan is het relevant, want dan is niet aannemelijk dat die hulpbehoefte er is (geweest). Client zat immers in detentie. Claimt cliënt over die periode geen huishoudelijke hulp (wat op zichzelf ook begrijpelijk is, omdat hij in detentie was) dan is verwerking van de detentie dus niet noodzakelijk. Het gaat er immers niet om een zo compleet mogelijk beeld van de cliënt te schetsen, maar om de vraag of het "ook zonder kan".

### 4.5 OPRACHTEN IN HET KADER VAN OPSTELLEN VAN PARTICIPATIE- EN WERKPLAN UWV-WERKBEDRIJF

#### Voorbeeld

Stel dat een arbeidsdeskundige die werkzaam is bij het UWV een participatie- of werkplan moet opstellen. De geschetste "situatiele problemen" vallen, zoals we hiervoor hebben gezien, volgens de AP onder het medisch beroepsgeheim, maar kunnen (toch) noodzakelijk zijn om te verstrekken aan een re-integratiebedrijf. Met name bij het formuleren van feiten en achtergronden ten behoeve van het verstrekken van re-integratieopdrachten stelt dat arbeidsdeskundigen mogelijk voor complicaties. Niet voor niets maken situationale problemen - als vaste in te vullen categorie - onderdeel uit van de participatie- en werkplannen van het UWV WERK-bedrijf bij beoordeling van (N-Wajong), WIA en WAO aanvragen. Van de arbeidsdeskundige wordt bij het opstellen van zo'n plan (bijvoorbeeld) gevraagd om (a) de sociale context uiteen te zetten, (b) zijn kansen op de arbeidsmarkt, (c) de realiteit van betrokkene ten aanzien van zijn (wens)beroepen, (d) zijn visie, (e) de visie van de school, (f) zijn ouders en (g) de visie van het UWV zelf.

Dat strookt ook met de uitgangspunten van de Code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie (2006)' van de KNMG<sup>43</sup>.

#### 4.6 OPDRACHTEN IN HET KADER VAN AANVRAGEN VAN VOORZIENINGEN

##### Voorbeeld

Bij aanvragen van voorzieningen om de maatschappelijke participatie van een cliënt te vergroten, heeft de arbeidsdeskundige contact met diverse instanties, zoals gemeenten en CIZ. De arbeidsdeskundige ontvangt daarbij vaak gegevens die niets met de beperkingen van de cliënt te maken hebben. Denk aan gezinssamenstelling of problemen die binnen het samenlevingsverband spelen (schulden of chronische ziekten). De arbeidsdeskundige zal dergelijke informatie niet zonder meer mogen verwerken in zijn rapport. Voor het aanvragen van de voorziening (waarvoor de arbeidsdeskundige is ingeschakeld) is het immers in beginsel niet noodzakelijk om deze persoonsgegevens te verwerken. De arbeidsdeskundige kan zijn opdracht immers ook uitvoeren zonder die gegevens. Verwerking mag dan ook niet, tenzij de arbeidsdeskundige in het specifieke geval aannemelijk kan maken dat het verwerken daarvan noodzakelijk is voor het uitvoeren van zijn opdracht.

#### 4.7 OPDRACHTEN IN HET KADER VAN DESKUNDIGENOOEDELEN

Bij het uitvoeren van een deskundigenoordeel heeft de arbeidsdeskundige in ieder geval de NAW-gegevens van werkgever en werknemer nodig. Voorts heeft de arbeidsdeskundige ter beantwoording van de vraag of de werkgever voldoende re-integratie-inspanningen heeft gepleegd alle gegevens nodig die betrekking hebben op wat werkgever al concreet aan re-integratie inspanningen heeft gedaan.

Ter beantwoording van de vraag of de arbeid "passend" is heeft de arbeidsdeskundige in ieder geval de beperkingen nodig die de bedrijfsarts heeft opgesteld, al dan niet in de vorm van een functionele mogelijkhedenlijst of een soortgelijk document dat inzicht geeft in de beperkingen. Ter beantwoording van de vraag of de werknemer voldoende inspanningen heeft gepleegd heeft de arbeidsdeskundige een toelichting nodig op de vraag, want kennelijk twijfelt de werkgever aan gedrag of acties van werknemer. Bij een ontslagadviesaanvraag moet de arbeidsdeskundige inzage hebben in de actuele en volledige belastbaarheid van de werknemer en in de rapportage van de arbeidsdeskundige bij het UWV bij einde wachttijd en onderzoeksgegevens van de werkgever over de onmogelijkheid voor herplaatsing.

##### Voorbeeld

Bij een deskundigenoordeel "passende arbeid" moet de arbeidsdeskundige een concrete weging tussen belasting en belastbaarheid maken. Dat is zonder inzicht in de door de verzekeringsgeneeskundige in kaart gebrachte belastbaarheid onmogelijk. Bij een deskundigenoordeel "ontslagadviesaanvraag" moet de ongeschiktheid voor het eigen werk vastgesteld worden; ook dat kan de arbeidsdeskundige niet zonder de weging belasting-belastbaarheid te (kunnen) maken.

#### 4.8 OPDRACHTEN IN HET KADER VAN INDICATIESTELLINGEN WSW (OUD)

Bij indicatiestellingen ten behoeve van de WSW (Oud) treedt de arbeidsdeskundige op, als de UWV-werkcoach vermoedt dat er ofwel sprake is van een wat wel wordt genoemd "bovengrens" (betrokkene lijkt niet te behoren tot de doelgroep van de WSW omdat hij in staat lijkt om in het vrije bedrijf te werken) of een "ondergrens" (betrokkene lijkt niet in staat tot het verrichten van een vastgestelde minimale arbeidsprestatie binnen de WSW (Oud) of de noodzakelijke voorzieningen zijn niet realiseerbaar binnen het sociale werkverband).

De arbeidsdeskundige dient ter uitvoering van zo'n opdracht in ieder geval te beschikken over actuele informatie over de opleidingen die betrokkene heeft gevolgd, diens arbeidsverleden en informatie over het functioneren in arbeid en in privé-situatie. Als er een dienstverband is, dan is van belang om van de werkgever te weten hoe betrokkene in het werk functioneert. Al deze informatie is nodig, omdat de beslissing of de aanvrager tot de doelgroep behoort, moet worden onderbouwd met feiten die zien op belastbaarheid en op de mate waarin een werkgever moet investeren om hem in arbeid te kunnen laten functioneren. Pas als dat deugdelijk in kaart gebracht is, kan de arbeidsdeskundige bepalen of betrokkene binnen WSW-regels (Oud) kan werken.

1. Vgl. bijvoorbeeld: KNMG Richtlijn Omgaan met medische informatie 2016; Autoriteit Persoonsgegevens, De zieke werknemer "Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers", 2016; Leidraad Privacy bij Omgaan met Medische Gegevens die de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en Boaborea, 2011; Richtlijn Beheer gegevens vallend onder het medisch beroepsgeheim van de verzekeringsarts, UWV 2010; Richtlijn Rapporteren door arbeidsdeskundigen, UWV 2010; RIV-toets in de praktijk, werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV, 2010; Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie, NVAB 2009; Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie, KNMG 2006; Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens, KNMG 2003; Regeling Procesgang Eerste en tweede ziektejaar, Stcrt. 2002, 60, p. 11; Gedragscode voor arbeidsdeskundigen werkzaam voor de uitvoeringsinstellingen sociale verzekeringen, Lisv 1999.
2. Verordening EU 2016/769 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 (PbEU 2016, L 119)
3. Kamerstukken II 2017-2018, 34 851
4. Vgl. bijvoorbeeld: I. van der Helm, Dilemma voor de bedrijfsarts: in hoeverre mag hij de werkgever informatie geven over het herstelgedrag van de werknemer?, TBV 2010, p. 206-209; I. van der Helm, Gegevensverwerking bij verzekeringen voor het ziekteverzuim van werknemer, P&I 2009, p. 225-232; I. van der Helm, Het verwerken van medische gegevens bij de re-integratie van de zieke werknemer, P&I 2009, p. 118-126; I.J. de Laat, Privacy en de zieke werknemer, TAR 2009, p. 4-9; I. van der Helm, Controlevoorschriften in cao's en de privacy van de zieke werknemer, TRA 2009, p. 15-18; W.L. Roozendaal, De keizer heeft geen kleren aan. Medische privacy in arbeidsrechtelijke procedures, SMA 2008, p. 130-138; A. de Vries, het omgaan met medische gegevens in de afhandeling van verzekeringsclaims, GAV-scoop december 2008, p. 46-49; Uhlenbroek, Het beroepsgeheim van de bedrijfsarts, AR 2003, 7.
5. Voor de duidelijkheid wordt opgemerkt dat dit document niet ingaat op diverse aanpalende problemen rondom de verwerking van persoonsgegevens, zoals de vraag wie meldingsplichtig is, noch over de bewaartermijn van de gegevens krachtens de (U)AVG.
6. Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen opgesteld. Deze code geldt primair voor financiële instellingen en is dus op zichzelf niet rechtstreeks van toepassing op individuele arbeidsdeskundigen. Dat neemt niet weg dat arbeidsdeskundigen doorgaans in opdracht in dienst van een financiële instelling hun werkzaamheden verrichten. Die instellingen zijn wel aan de Gedragscode gebonden.
7. art. 4 sub 1 AVG en art.
8. art. 4 sub 2 AVG
9. art. 4 sub 7 AVG
10. art. 4 sub 8 AVG
11. ZZ012-00770
12. Waar deze Handleiding spreekt van "medische gegevens" of "gezondheidsgegevens" worden daarmee dezelfde gegevens bedoeld als de "bijzondere persoonsgegevens omtrent iemands gezondheid", zoals bedoeld in de zin van art. 9 AVG en art. 3D UAVG.
13. ZZ012-00702
14. Zo maakt het CBP het onderscheid tussen "verwerkingsverantwoordelijke" en "verwerker" (voorheen: verantwoordelijk en bewerker) ook zelf niet altijd. Dat blijkt uit het onderzoeksrapport uit 2008 naar Tredin BV, waar het CBP dat in het midden liet en vooral toetste of de verwerking noodzakelijk was ter uitvoering van de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers.
15. art. 5 lid 1 sub b AVG
16. Het is echter dubieus of in zo'n geval wel sprake is van "vrijelijk gegeven" toestemming, zoals art. 7 lid 4 AVG vereist. Zie daarover meer specifiek ook overweging 32 van de AVG; paragraaf 4.3.1 van de "Handleiding Algemene Verordening gegevensbescherming", opgesteld door het Ministerie van Justitie en Veiligheid op 8 januari 2018
17. art. 8 sub f Wbp, TK 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 86
18. Vgl. TK 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 8/9, TK 2004-2005, 30 118, nr. 3, p. 91
19. Vgl. HR 9 september 2011, NJ 2011, 595
20. art. 1 sub b AVG
21. Vgl. hierover ook: TK 2017-2018, 34 851, nr. 7, p. 16 en pp. 43-45
22. Vgl. TK 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 89-90
23. Vgl. TK 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 90
24. art. 5 lid 1 sub c AVG
25. art. 9 lid 1 AVG
26. art. 10 AVG en artt. 31-33 UAVG
27. Vgl. TK 2017-2018, 34 851, nr. 7, p. 67-68
28. Vgl. de beslissing van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA van 22 oktober 1997. Zie omtrent de geheimhoudingsverplichting in relatie tot het verstrekken van gegevens die noodzakelijk zijn ter beoordeling van de aanspraak ook de beslissing van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA van 24 september 2012.
29. Zie voor een situatie waarin dat anders ligt voorbeeld B op p. 43.
30. Zie in dit verband ook de KNMG Richtlijn "Omgaan met medische gegevens" (2016).
31. Zie hierover meer specifiek: TK 2017-2018, 34 851, nr. 7, p. 13-16
32. Art. 6.21 van de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen kent nog enkele andere situaties waarin het is toegestaan om strafrechtelijke persoonsgegevens te verwerken, maar die zijn in beginsel voor arbeidsdeskundigen niet relevant.
33. art. 22 UAVG kent overigens nog enkele uitzonderingen.
34. Vgl. art. 75 ZW, art. 88 WAO en art. 103 WIA
35. Autoriteit Persoonsgegevens, De zieke werknemer "Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers", 2016, p. 24; Vgl. MVT Wet Premiedifferentiatie en marktwerking bij arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, TK 1995-1996, 24 698, nr. 3, p. 52 / 53.
36. Bovenmatige verwerking van persoonsgegevens is in strijd met art. 5 AVG. Een voorbeeld van verwerking van te veel informatie biedt het onderzoeksrapport van het CBP van 12 april 2011 naar de verwerking van medische persoonsgegevens ter uitvoering van de Wet maatschappelijk ondersteuning (Wmo) door een gemeente. Daarin concludeerde het CBP dat de gemeente bovenmatig gegevens verwerkte, omdat zij bij elke Wmo-aanvraag de naam van de medisch specialist van de aanvrager opvroeg, maar slechts sporadisch aanvullende informatie bij die zorgverleners.
37. van 25 maart 2002, Stcrt. 2002, 60
38. Vgl. J.P. Grauss, Verplichtingen voor verzekeraars op grond van de Wet Bescherming Persoonsgegevens, AV&S 2013/3; A. Wilken, De Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen herzien: een overzicht van de wijzigingen en consequenties voor de personenschadepraktijk, TVP 2010, nr. 4, p. 93-102; J.P.M. Simons, Personenschade en toepassing van de Wbp: kans of bedreiging?, TVP 2010, nr. 2, p. 42-48; A. Wilken, De betekenis van de Wet Bescherming Persoonsgegevens voor het medisch beoordelingstraject bij personenschades, TVP 2008, nr. 4; A. de Vries, Het omgaan met medische gegevens in de afhandeling van verzekeringsclaims, GAV scoop 2008, nr. 3, p. 46-49; Zie over de vraag welke informatie de medisch adviseur in het licht van het voor hem geldende medisch beroepsgeheim mag verstrekken bij particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekeringen: E.J. Wervelman, De particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering, diss. EUR, 3e druk Deventer: Kluwer 2016, p. 387 ev. en de aldaar genoemde bronnen.



### Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

39. A. de Vries, Het omgaan met medische gegevens in de afhandeling van verzekeringsclaims, GAV scoop 2008, nr. 3, p. 46-49
40. TK 1995-1996, 24 439, nr. 6, p. 42
41. p. 9
42. Op zichzelf is de Leidraad strikt genomen dus niet van toepassing op de werkzaamheden van arbeidsdeskundigen. Niettemin biedt deze (maar dan dus in algemene zin) wel handreikingen ter verdere inkleuring van wat (voor bedrijfsartsen) "noodzakelijk is". Aangezien er weinig - zo gedetailleerde - uitwerkingen op dit terrein bestaan, is de Leidraad het bespreken waard.
43. p. 10
44. Autoriteit Persoonsgegevens, De zieke werknemer "Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers", 2016, p. 25
45. Vgl. TK 2017-2018, 34 851, nr. 7, p. 16
46. art. 54 lid 1 en 3 onder c Wet SUWI
47. Code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie (2006), KNMG, p. 12
48. RIV-toets in de praktijk, werkwijzer voor arbeidsdeskundigen en verzekeringsartsen van UWV, 2010, p. 30. De RIV-toets is een "levend document", zodat de inhoud daarvan kan worden aangepast.
49. Vgl. CBP, Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim, oktober 2008; CBP, Onderzoek naar de verwerking van medische gegevens van werknemers en de verstrekking hiervan aan werkgevers door verzuimbetrijf. z2012-00702, juni 2013; CBP, Onderzoek naar de verstrekking van medische gegevens van werknemers aan werkgevers door arbodienst, z2012-00770, juni 2013.
50. Strct. 2002, 60
51. Onderzoeksrapport van het College Bescherming Persoonsgegevens, re-integratie van zieke werknemers en privacy, verkennend onderzoek bij drie re-integratiebedrijven, oktober 2005 p. 25
53. rapportnummer 2012/0094 van 5 juni 2012
54. Deze Gedragscode vervangt de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen.
55. Zie verder ook het PIV-Stappenplan Medisch Traject ([www.stichtingpiv.nl](http://www.stichtingpiv.nl)) en: Implementatie Medische Paragraaf, PIV-Stappenplan Medisch Traject, J.P.M. Simons, PIV-Bulletin, oktober 2013, p. 1-6
57. Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 6 april 2009
58. Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 7 september 2010
59. Vgl. Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA 13 december 2004
60. Zo bepaalde het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege SRA bij beslissing van 28 februari 2011 dat de arbeidsdeskundige zijn oordeel niet mag baseren op eigen medische, psychologische of juridische argumentatie.
61. Vgl. de beslissingen van het Arbeidsdeskundig Tuchtcollege van de SRA van 19 oktober 2010 en 5 maart 2010.
62. Vgl. art. 33 lid 2 sub a UAVG.
63. Vgl. art. 73 lid 3 en 9 Wet SUWI.

# VRAGEN EN ANTWOORDEN

Bij de "handleiding omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen"



## Inleiding

SRA en NVvA krijgen van arbeidsdeskundigen in de praktijk veel vragen over het omgaan met persoonsgegevens. De vragen en antwoorden die in dit document zijn opgenomen vormen een groeidoel document en vormen een aanvulling op de Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen.

De vragen hebben betrekking op thema's die bij arbeidsdeskundige werkzaamheden een belangrijke rol spelen. Het doorgeven van aanvullende vragen of onduidelijkheid wordt op prijs gesteld. Zij kunnen leiden tot aanpassingen.

### Vragen en antwoorden

#### 1. Ben ik als arbeidsdeskundige gehouden aan de (U)AVG?

Ja, de (U)AVG richt zich op iedereen die zich beroepsmatig bezig houdt met de verwerking van persoonsgegevens. En dus ook op arbeidsdeskundigen.

#### 2. Moet ik volgens de (U)AVG vastleggen hoe ik persoonsgegevens verwerk?

Heeft uw organisatie minder dan 250 medewerkers? Dan moet u beschikken over een register wanneer u persoonsgegevens verwerkt waarvan de verwerking niet incidenteel is. Dit geldt in de praktijk voor bijna alle verwerkingen. Denk bijvoorbeeld aan de persoonsgegevens van medewerkers die u verwerkt. Of van uw klanten. Daarnaast moet u een verwerkingsregister bijhouden als u persoonsgegevens verwerkt die een hoog risico inhouden voor de rechten en vrijheden van personen van wie u persoonsgegevens verwerkt. Daarnaast moet u een verwerkingsregister bijhouden als u bijzondere persoonsgegevens verwerkt. Denk bijvoorbeeld gezondheid, godsdienst, politieke voorkeur of strafrechtelijke gegevens. Een gegeven over de gezondheid is bijvoorbeeld dat iemand niet kan werken. Een zelfstandige arbeidsdeskundige of organisatie zal dus in ieder geval een register moeten bijhouden met de structurele verwerkingen en verwerkingen van gezondheidsgegevens. Het is sowieso aan te raden een register te maken met alle verwerkingen, omdat sowieso voldaan dient te worden aan de verantwoordingsplicht van de AVG. Dat betekent dat u aan de hand van documenten moet kunnen aantonen dat u voldoet aan de AVG. Zonder overzicht van de verwerkingen ("verwerkingsregister") is dat lastig.

Organisaties met meer dan 250 medewerkers zijn hoe dan ook verplicht om een register van verwerkingsactiviteiten bij te houden van alle verwerkingen.

#### 3. Wat moet er in het verwerkingsregister staan?

Het register van verwerkingsactiviteiten bevat informatie over persoonsgegevens die u verwerkt. U mag zelf weten hoe u het register opstelt. Wel schrijft de AVG voor welke informatie u als verwerkingsverantwoordelijke of verwerker in het register moet zetten (art. 30 AVG). U moet uw register direct kunnen laten zien als de Autoriteit Persoonsgegevens daar om vraagt.

In het register moet staan: de naam en de contactgegevens van uw organisatie of de vertegenwoordiger van uw organisatie; de functionaris voor de gegevensbescherming als u die heeft aangesteld; de doelen waarvoor u de persoonsgegevens verwerkt (denk bijvoorbeeld aan re-integratie of marketing; een beschrijving van de categorieën van personen van wie u gegevens verwerkt. Bijvoorbeeld klanten of medewerkers; een beschrijving van de categorieën van persoonsgegevens,

zoals

het BSN, NAW-gegevens, telefoonnummers, foto's, IP-adressen; de datum waarop u de gegevens moet wissen of de bewaarcriteria; de categorieën van ontvangers (intern en extern) aan wie u persoonsgegevens verstrekt; of u de gegevens deelt met een organisatie die zich bevindt in een land buiten de EU, dan wel of een internationale organisatie; een algemene beschrijving van de technische en organisatorische maatregelen die u hebt genomen om persoonsgegevens die u verwerkt te beveiligen.

Via deze [link](#) vindt u een model van een verwerkingsregister.

#### 4. Ben ik als zelfstandig arbeidsdeskundige "verwerkingsverantwoordelijke"?

Ja, als u als zelfstandige arbeidsdeskundige een eigen afweging mag en zal maken over welke persoonsgegevens worden beoordeeld en op welke wijze (op basis van uw expertise) dan zal u voor die verwerkingen worden beschouwd als verwerkingsverantwoordelijke. De verwerkingsverantwoordelijke bepaalt namelijk het doel en de middelen van de gegevensverwerking. Dat brengt een bepaalde zeggenschap mee over de verwerking van de persoonsgegevens. Daar mag u zeker vanuit gaan bij de verwerking van de persoonsgegevens die u als arbeidsdeskundige zelf vraagt van de betrokkene.

Dat betekent dat de zelfstandige arbeidsdeskundige aan de volledige privacywetgeving dient te voldoen ten opzichte van deze verwerkingen, ook al werkt deze in opdracht van een opdrachtgever. Meer informatie om na te gaan of u verwerkingsverantwoordelijke bent is te vinden in paragraaf 2.4 van de Handleiding Omgaan met Persoonsgegevens voor Arbeidsdeskundigen.

#### 5. Stel, ik ben arbeidsdeskundige in loondienst bij een verzekeraar. Ben ik dan verwerkingsverantwoordelijke?

Nee, als arbeidsdeskundige in loondienst valt u onder de verantwoordelijkheid van uw werkgever. U hebt dan geen specifieke rol volgens de (U)AVG. Maar u moet zich natuurlijk wel als werknemer aan de wet en de aanwijzingen van uw werkgever op dit vlak houden.

#### 6. Ben ik als zelfstandig arbeidsdeskundige "verwerker"?

Dat is niet aannemelijk. Een verwerker verwerkt persoonsgegevens ten behoeve van een verwerkingsverantwoordelijke en heeft geen zeggenschap over de gegevensverwerking. Als zelfstandig arbeidsdeskundige bepaalt u in de meeste gevallen zelf welke persoonsgegevens worden verwerkt en op welke wijze. U heeft bepaalde zeggenschap over deze gegevens. Daarom bent u als zelfstandig arbeidsdeskundige meestal verwerkingsverantwoordelijke. Zie hiervoor vraag 4. Een verwerker heeft geen zeggenschap over de persoonsgegevens en mag de gegevens niet voor eigen doelen gebruiken. Een verwerker heeft veel minder verplichtingen onder de AVG dan de verwerkingsverantwoordelijke.

In paragraaf 2.4 van de Handleiding Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen is uitgelegd wat een "verwerker" is.

#### 7. Stel, ik ben verwerkingsverantwoordelijke. Wanneer moet ik dan een verwerkersovereenkomst afsluiten?

Als u andere partijen inschakelt om persoonsgegevens voor u te verwerken die zelf geen zeggenschap hebben over de gegevens, dan moet u met deze organisaties een verwerkersovereenkomst afsluiten. Denk aan een ICT-bedrijf, de cloud provider bij opslag van gegevens in de cloud of een bedrijf dat de salarisadministratie uitvoert. Met een verwerkersovereenkomst sluit u uit dat de andere partij de

persoonsgegevens voor eigen doelen mag verwerken en legt u een aantal verplichtingen die u als verwerkingsverantwoordelijke heeft ook op aan de verwerker. U mag op grond van de AVG alleen verwerkers inschakelen die voldoende garanties bieden dat zij aan de wettelijke vereisten voldoen. In art. 28 AVG staat aan welke vereisten een verwerkersovereenkomst moet voldoen. Let op: ook als u de gegevensverwerking door een verwerker laat uitvoeren, bent u nog steeds verantwoordelijk voor de naleving van de AVG.

Hieronder vindt u via de [link](#) een voorbeeld van een verwerkersovereenkomst.

#### 8. Wat als mijn opdrachtgever wil dat ik een verwerkersovereenkomst sluit?

Zoals bij vraag 4 en 6 aangegeven is het niet waarschijnlijk dat u als zelfstandig arbeidsdeskundige verwerker bent. Dat betekent dat u met uw opdrachtgevers ook geen verwerkersovereenkomst hoeft af te sluiten. Omdat zowel uw opdrachtgever, als zelf verwerkingsverantwoordelijken bent, is de verwerkersovereenkomst niet op deze vorm van samenwerking gericht. Dat neemt niet weg dat ook tussen twee verwerkingsverantwoordelijken afspraken vastgelegd kunnen of soms zelfs moeten worden (zie volgende vraag).

Het kan voorkomen dat, ondanks uw rol als verwerkingsverantwoordelijke, uw opdrachtgever erop staat dat u een verwerkersovereenkomst sluit. Is dat het geval, neem dan contact op met een jurist, want u bent verwerkingsverantwoordelijke. Mocht u een verwerkersovereenkomst sluiten of hebben gesloten, dan is het wel belangrijk om te beseffen dat u waarschijnlijk als een verwerkingsverantwoordelijke wordt beschouwd, waardoor u wel aan alle verplichtingen uit de AVG dient te voldoen.

#### 9. Moet ik als verwerkingsverantwoordelijke wel afspraken maken met mijn opdrachtgever?

Dat is aan te raden.

Indien meerdere verwerkingsverantwoordelijken in één systeem werken kan ervan uit worden gegaan dat partijen als gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken worden beschouwd. Art. 26 AVG bepaalt dat tussen gezamenlijke verwerkingsverantwoordelijken afspraken moeten worden vastgelegd over de verdeling van de verantwoordelijkheid ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens, afspraken over welke partij de betrokkenen informeert en waar betrokkenen terecht kunnen met vragen over hun persoonsgegevens. Dit is veel minder uitgebreid dan een verwerkersovereenkomst, omdat beide partijen volledig aan de AVG moeten voldoen. Qua verdeling van de verantwoordelijkheid bij een systeem van opdrachtgever is het van belang om af te spreken dat opdrachtgever verantwoordelijk is voor de beveiliging en inrichting van het systeem en dat opdrachtnemer alleen verantwoordelijk is voor de door haar ingevoerde gegevens.

Deze afspraken kunnen worden opgenomen in de hoofdovereenkomst met de opdrachtgever of als een bijlage daarbij.

Ook als niet in eenzelfde systeem wordt gewerkt en partijen beide als afzonderlijke verwerkingsverantwoordelijken zijn te beschouwen is het wel aan te raden om afspraken te maken over de omgang met persoonsgegevens. Al is het maar om de eigen verantwoordelijkheid af te bakenen. Zo kan worden afgesproken dat de opdrachtgever verantwoordelijk is voor alle eigen verwerkingen van de persoonsgegevens tot en met de verstrekking van deze gegevens aan opdrachtnemer en dat opdrachtnemer uitsluitend verantwoordelijk is voor de eigen verwerkingen en de verstrekking terug aan opdrachtgever.

#### 10. Moet ik een privacy-statement maken? Moet een cliënt daarmee akkoord gaan?

Transparantie is een belangrijk privacy-beginsel. De betrokkene zal moeten worden geïnformeerd over de wijze van verwerking van zijn persoonsgegevens. De AVG stelt in artikel 12 concrete eisen aan de informatie die verstrekt moet worden. De informatie moet ook gemakkelijk toegankelijk zijn. Een goede manier daarvoor is het plaatsen van een privacy-statement op uw website. In het eerste contact met de cliënt kan dan naar die verklaring worden verwezen. Het is belangrijk dat uw privacy-statement qua inhoud overeenstemt met de feitelijke verwerking van persoonsgegevens.

Een privacy-statement is een manier om te voldoen aan uw informatieplicht als verwerkingsverantwoordelijke. De cliënt hoeft daar dus niet mee in te stemmen, hij hoeft er alleen op gewezen te worden.

Een model privacy-statement vindt u via deze [link](#).

#### 11. Wat zijn datalekken en hoe moet ik die vastleggen?

Er is sprake van een datalek als persoonsgegevens verloren zijn gegaan of toegankelijk kunnen zijn voor onbevoegden. De meest voorkomende datalekken zijn een e-mail met persoonsgegevens naar een verkeerde ontvanger of een portal waar mensen toegang hebben tot meer persoonsgegevens dan nodig. Niet ieder datalek moet gemeld worden.

Om te bepalen of er een meldplicht bestaat moet worden beoordeeld of er een risico is voor de persoon of personen op wie de gegevens betrekking hebben. Daarvoor is de gevoeligheid van de gegevens van groot belang. Heeft het lek betrekking op bijzondere persoonsgegevens of een gegeven van gevoelige aard, dan zal dat lek in ieder geval gemeld moeten worden. Dat is ook het geval als de betrokkenen een kwetsbare groep vormen, zoals kinderen of zieken.

Als een risico is te verwachten, dan zal u als verwerkingsverantwoordelijke uiterlijk binnen 72 uur het datalek moeten melden aan de Autoriteit Persoonsgegevens. Een melding kan verricht worden via het meldloket. Dat u kunt vinden via deze [link](#).

Indien het datalek dat moet worden gemeld tevens een hoog risico inhoudt voor de betrokkene, zal ook de betrokkene zo spoedig mogelijk moeten worden geïnformeerd. Dat geldt met name indien er gevaar van misbruik van de gelekte gegevens is te verwachten. Denk bijvoorbeeld aan het lekken van inloggegevens, BSN of een kopie van een ID-bewijs.

Zie voor een nadere toelichting op de beoordeling van een datalek de checklist procedure meldplicht datalekken die te vinden is via deze [link](#).

#### 12. Mag ik als arbeidsdeskundige mijn rapportages per mail verzenden?

De AVG stelt dat persoonsgegevens passend moeten worden beveiligd, waarbij passend afgestemd dient te zijn op het risico voor de betrokkene. Dat betekent dat indien het risico voor een betrokkene groot is als zijn persoonsgegevens op straat komen te liggen, de beveiliging ook beter moet zijn. Een arbeidsdeskundige rapportage bevat meestal (bijzondere) persoonsgegevens, namelijk gegevens over de gezondheid van de cliënt. Als deze onversleuteld per e-mail wordt verstuurd, zou de Autoriteit Persoonsgegevens kunnen oordelen dat dat geen passende beveiliging is. Een niet versleutelde e-mail is namelijk, zolang deze onderweg is van de ene mailserver naar de andere mailserver, te vergelijken met een ansichtkaart zonder envelop. Bij het versturen van een AD rapport of FML is het daarom aan te raden deze versleuteld te versturen. Of in ieder geval dat document met een wachtwoord te beveiligen. In dat geval is weliswaar de toegang tot het document iets moeilijker gemaakt, maar de tekst blijft

### Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen

wel gewoon leesbaar, omdat die niet is versleuteld. Er bestaan overigens 'tools' om het wachtwoord te omzeilen, dus deze wijze van beveiligen is beduidend minder dan versleuteld versturen. In de AVG staat versleuteling expliciet als een voorbeeld van een passende maatregel voor de beveiliging van persoonsgegevens genoemd. Een andere mogelijkheid kan zijn het bieden van toegang tot een beveiligde 'portal'. Op die wijze hoeven er geen documenten verstuurd te worden, maar kan de opdrachtgever of de cliënt zelf de gegevens ophalen in de portal door middel van een inlog.

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft op haar website twee voorbeelden van passende maatregelen bij het versturen van persoonsgegevens via e-mail. Namelijk

1. Het versleutelen van de persoonsgegevens in een e-mailbijlage.
2. Het versleutelen van het e-mailverkeer tussen mailservers met een of meerdere moderne internetstandaard(en), zoals STARTTLS, SPF, DKIM, PGP en S/MIME.

Zie daarvoor deze [link](#) en ga dan naar de vraag: "Hoe kan ik veilig persoonsgegevens via e-mail versturen?"

#### 13. Mag ik het BSN-nummer vermelden in mijn rapport?

Meestal niet. In Nederland mag het BSN uitsluitend worden verwerkt als daar een wettelijke bevoegdheid of verplichting voor bestaat. BSN staat niet in de AVG, maar wel in de UAVG (Uitvoeringswet op de AVG). In artikel 46 UAVG is opgenomen dat het BSN slechts mag worden gebruikt als dat bij wet is bepaald en dan ook uitsluitend ter uitvoering van die wet, dan wel voor de doeleinden die bij die wet zijn bepaald. Zo mag een arbodienst of bedrijfsarts op grond van artikel 14 lid 6 [Arbeidsomstandighedenwet](#), het BSN verwerken in het kader van de werkzaamheden voor de re-integratie van werknemers. Dan mag deze het daarvoor gebruiken, maar bijvoorbeeld niet om zijn systemen te koppelen aan een systeem van een werkgever. Dat is gebruik voor een ander doel dan de wet voorschrijft en dat mag daarom niet. Indien er geen wettelijke bevoegdheid bestaat om het BSN in een rapport te vermelden, dan mag dit ook niet. Vraag een opdrachtgever of subsidieverstrekker u om het BSN van een cliënt; vraag dan altijd eerst de wettelijke basis na om te beoordelen of u het BSN wel mag verstrekken.

#### 14. Mag ik in mijn rapport ook een foto van betrokkene opnemen?

Voor de beantwoording van deze vraag speelt een aantal privacyaspecten een rol. Ten eerste is het de vraag of het opnemen van de foto noodzakelijk is voor het doel dat is bepaald. Als het doel het rapporteren is over de voortgang aan de opdrachtgever, dan wel de uitvoering van de opdracht, dan lijkt het gebruik niet noodzakelijk. Vervolgens is de vraag wat de grondslag is van deze verwerking. In paragraaf 2.5 van de Handleiding Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen zijn de 6 wettelijke grondslagen opgesomd. Ook daarbij geldt dat niet meer persoonsgegevens mogen worden verwerkt dan nodig. De arbeidsdeskundige kan een gerechtvaardigd belang hebben bij het gebruik van foto's in zijn rapportages, maar dan zal dat belang wel zwaarder moeten wegen dan het privacybelang van de betrokkene. Dan blijft toestemming nog over als andere grondslag. Bij het publiceren van foto's waarbij iemand herkenbaar in beeld is geldt als uitgangspunt dat daar toestemming voor nodig is. Deze toestemming dient vrij, specifiek en geïnformeerd te zijn gegeven. Dat betekent dat de betrokkene actief en vrij toestemming moet geven en dat voor hem duidelijk moet zijn voor welke verwerkingen hij toestemming geeft. Bijvoorbeeld voor gebruik van zijn foto op de rapportage aan zijn werkgever, of voor publicatie op de website van de arbeidsdeskundige.

Gaat het om een pasfoto die wordt verwerkt ter identificatie, dan gaat de AP ervanuit dat dit een bijzonder persoonsgegeven is. Dat heeft te maken met de mogelijkheid om ras of etnische afkomst af te leiden en eventueel gezondheidsgegevens (bril). De enige uitzondering op het verbod om dit te mogen verwerken is uitdrukkelijke toestemming. Het is daarom aan te raden om voor gebruik van



foto's expliciete toestemming te vragen waarbij duidelijk wordt vermeld voor welk gebruik van de foto toestemming wordt gevraagd.

#### 15. Hoe lang moet ik mijn dossier bewaren?

Dat hangt ervan af. Uitgangspunt van de AVG is dat persoonsgegevens niet langer mogen worden bewaard dan nodig is voor de bepaalde doelen. De klachttermijn van de SRA is 3 jaar, civielrechtelijke vorderingen kunnen - heel kort door de bocht - ingesteld worden gedurende 5 jaar. Daarnaast bestaan er wettelijke bewaartermijnen waaraan voldaan moet worden. Denk aan de administratieplicht voor de Belastingdienst die 7 jaar bedraagt. Worden de gegevens niet meer gebruikt, dan is dat een sterke aanwijzing dat er geen doel meer bestaat om de gegevens nog te bewaren. Als een doel is om managementinformatie te hebben, dan zouden de gegevens geanonimiseerd moeten worden of minimaal van namen moeten worden ontdaan, zodat de gegevens niet meer direct te herleiden zijn tot een persoon. In die vorm mogen de gegevens langer worden bewaard.

Zie deze [link](#) voor een aantal handvatten van de Autoriteit Persoonsgegevens over bewaartermijnen.

#### 16. Info rechten en plichten onder (U)AVG

Naast het recht op informatie hebben betrokkenen het recht op inzage, correctie, gegevenswissing en gegevensoverdracht. Daarnaast kunnen betrokkenen bezwaar maken tegen de verwerking van hun persoonsgegevens wegens bijzondere persoonlijke omstandigheden.

Iedere betrokkene heeft recht om inzage te vragen in de persoonsgegevens die van hem worden verwerkt. Indien een betrokkene om inzage verzoekt van zijn gegevensverwerking zal deze binnen één maand een overzicht moeten krijgen met de gegevens zoals opgesomd in artikel 15 AVG, zoals onder meer welke persoonsgegevens worden verwerkt, voor welke doeleinden en aan wie zijn persoonsgegevens zijn verstrekt. Daarnaast zal aan de betrokkene een kopie moeten worden verstrekt van de gegevens die van hem worden verwerkt. Dat wil niet zeggen dat er kopieën van alle stukken moeten worden gegeven. Losse aantekeningen, interne notities en juridische of deskundige analyses mogen weggelaten worden. Persoonsgegevens van derden moeten in principe verwijderd worden. Het doel van het recht op inzage is dat de betrokkene zich een beeld kan vormen over wat er met zijn persoonsgegevens gebeurt en kan controleren of deze juist zijn. Als blijkt dat zijn persoonsgegevens niet kloppen of onvolledig zijn, dan kan de betrokkene een verzoek doen om correctie en aanvulling. In dat geval zullen de onjuiste persoonsgegevens aangepast moeten worden.

Het recht om vergeten te worden betekent dat een betrokkene het recht heeft om persoonsgegevens te laten wissen die niet meer relevant zijn of die onrechtmatig zijn verwerkt. Het recht op overdraagbaarheid is nieuw. De betrokkene mag vragen om overdracht van zijn persoonsgegevens die digitaal zijn verwerkt als de grondslag voor de verwerking toestemming of de uitvoering van een overeenkomst is. De gegevens moeten dan in machine leesbaar formaat worden overgedragen aan de betrokkene of een door hem te bepalen derde.

Zie voor informatie van de Autoriteit Persoonsgegevens over deze rechten deze [link](#).

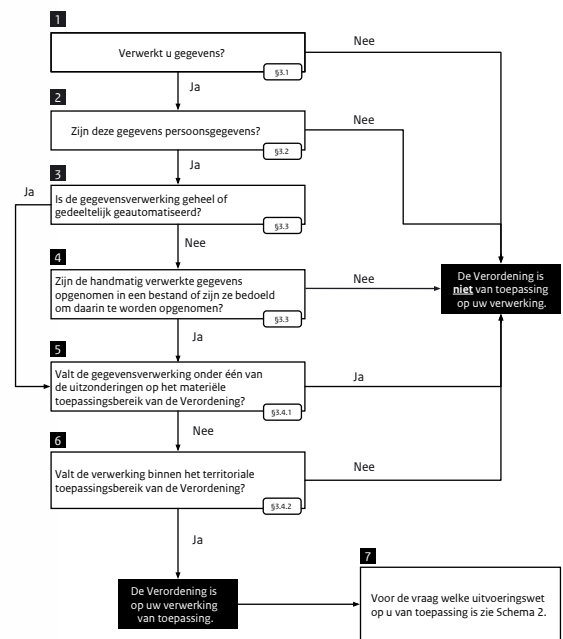
#### 17. Wat als een cliënt mijn gegevens gebruikt?

Als de cliënt de gegevens gebruikt voor privé doeleinden en niet beroepsmatig valt de cliënt niet onder de verplichtingen van de AVG. Mocht een cliënt uw gegevens op een ongewenste wijze gebruiken kunt daarom geen beroep doen op de AVG. Dat neemt niet weg dat als een cliënt grenzen overschrijft er andere middelen bestaan, zoals op grond van het civiel recht of strafrecht (smaad en laster). Heeft u met onheus gebruik van uw gegevens te maken, neem dan contact op met een jurist om uw mogelijkheden te bespreken.



## Schema 1:

Is de Verordening op u van toepassing?



Bron: Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid

# Stroomdiagrammen en checklists

Bij de “handleiding omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen”

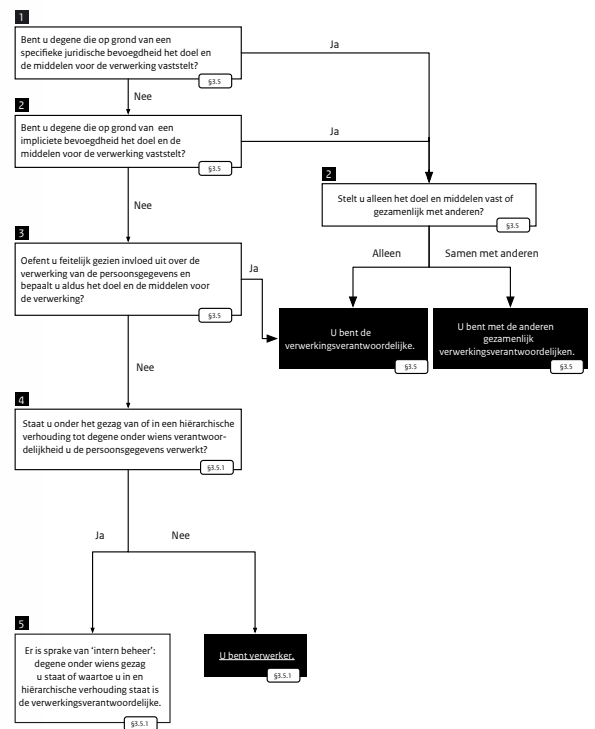
## Schema 2: Welke uitvoeringswet is op u van toepassing?

Het onderstaande schema laat voor veelvoorkomende situaties zien welke uitvoeringswetgeving van toepassing is (de Nederlandse Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming of de uitvoeringswetgeving van een andere lidstaat). Houd er bij het gebruik van dit schema rekening mee dat het niet uitputtend is en dat voor de keuze van het toepasselijke recht ook de keuzes in de uitvoeringswetgeving van de andere lidstaten van belang zijn.

Vestigingsplaats verwerker/verwerkingsverantwoordelijke	Woonplaats betrokkene of plaats gedragingen van betrokkene	Toepasselijk recht zoals volgend uit de Verordening en de Uitvoeringswet
Buiten de Europese Unie	Buiten Nederland, buiten de Europese Unie	Verordening niet van toepassing
Buiten de Europese Unie	Buiten Nederland, binnen een andere lidstaat dan Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen van de andere lidstaat van toepassing
Buiten de Europese Unie	Binnen Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen Nederlands recht van toepassing
Binnen de Europese Unie, in een andere lidstaat dan Nederland	Binnen de Europese Unie, in deze andere lidstaat dan Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen van de andere nationale lidstaat waar de verwerkingsverantwoordelijke /verwerker is gevestigd, is van toepassing
Binnen de Europese Unie, in een andere lidstaat dan Nederland	Binnen Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen van de andere nationale lidstaat van toepassing
Binnen de Europese Unie, in een andere lidstaat dan Nederland	Buiten de Europese Unie	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen van de andere nationale lidstaat van toepassing
Binnen Nederland	Binnen Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen Nederlands recht van toepassing
Binnen Nederland	In een andere lidstaat dan Nederland	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen Nederlands recht van toepassing
Binnen Nederland	Buiten de Europese Unie	Verordening van toepassing, nationale beperkingen en uitzonderingen Nederlands recht van toepassing

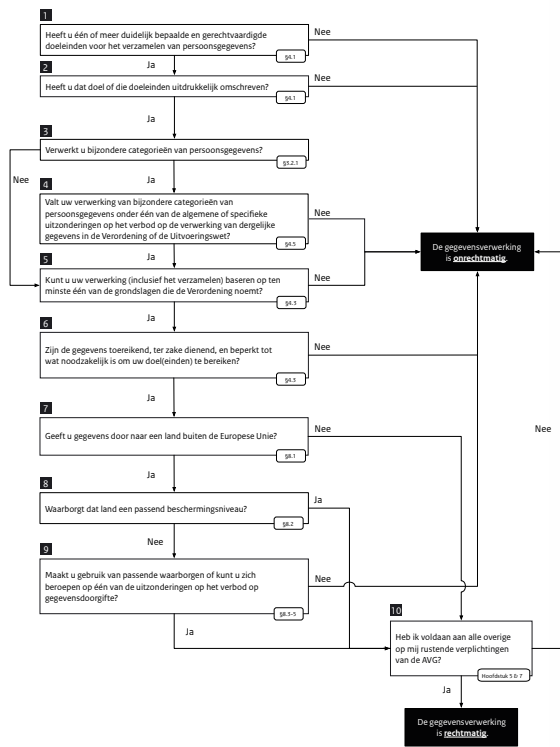
Bron: Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid

## Schema 3: Bent u een verwerkingsverantwoordelijke of verwerker?



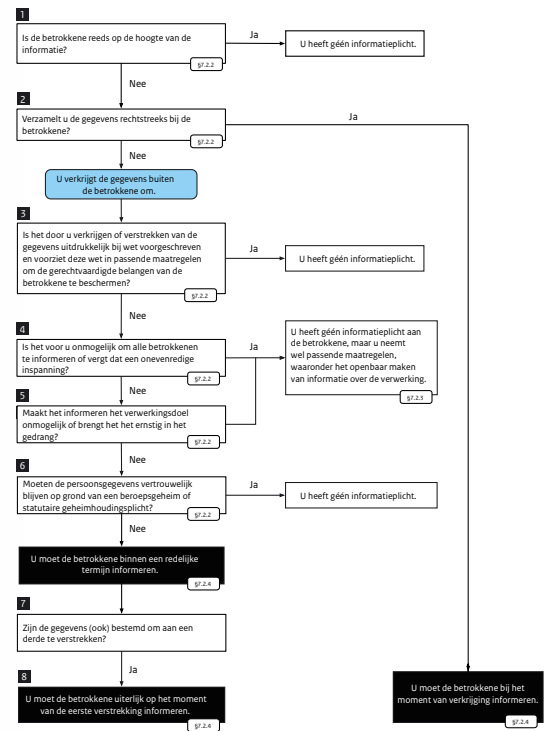
Bron: Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid

### Schema 4: Is uw gegevensverwerking rechtmatig?



Bron: Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid

### Schema 5: Wanneer moet u de betrokkene informeren over een verwerking van persoonsgegevens?



Bron: Handleiding Algemene verordening gegevensbescherming, Ministerie van Justitie en Veiligheid

## Checklist 1:

### Wat zijn de plichten van de verwerkingsverantwoordelijke?

**Op grond van de Verordening moet elke verwerking van persoonsgegevens voldoen aan de volgende beginselen:**

- de verwerking van persoonsgegevens moet rechtmatig, behoorlijk en transparant zijn ("rechtmatigheid, behoorlijkheid en transparantie");
- de verwerking moet gebonden zijn aan specifieke verzameldoelen ("doelbinding");
- de persoonsgegevens moeten toereikend zijn, ter zake dienend, en beperkt tot wat noodzakelijk is ("minimale gegevensverwerking");
- de gegevens moeten juist zijn ("juistheid");
- de gegevens mogen niet langer worden bewaard dan nodig ("opslagbeperking");
- gegevens moeten goed beveiligd zijn en vertrouwelijk blijven ("integriteit en vertrouwelijkheid").

**De verwerkingsverantwoordelijke is verantwoordelijk voor de naleving van deze beginselen en moet ook kunnen aantonen dat een verwerking van persoonsgegevens aan deze beginselen voldoet (de verantwoordingsplicht). Concreet dient de verwerkingsverantwoordelijke hiertoe:**

- een register van verwerkingsactiviteiten bij te houden (de registerplicht);
- onder bepaalde omstandigheden een functionaris voor gegevensbescherming aan te stellen;
- voorafgaand aan risicovolle verwerkingsactiviteiten een gegevensbeschermingseffectbeoordeling uit te voeren;
- de Autoriteit Persoonsgegevens onder bepaalde omstandigheden voorafgaand aan een nieuwe risicovolle verwerkingsactiviteit te raadplegen (voorafgaande raadpleging);
- bij het inrichten van verwerkingen rekening te houden met het principe van privacy door ontwerp en standaardinstellingen (privacy by design & default);
- passende beveiligingsmaatregelen te treffen met het oog op de bescherming van persoonsgegevens;
- in het geval van een datalek melding te doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens en onder bepaalde omstandigheden ook bij de betrokkenen;
- afspraken te maken met verwerkers.
- medewerking te verlenen aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

**Tenslotte dient de verwerkingsverantwoordelijke de rechten van de betrokkenen te respecteren en in te vullen (zie Checklist 3).**



## Checklist 2:

### Wat zijn de plichten van de verwerker?

**De belangrijkste plichten op grond van de Verordening voor de verwerker zijn:**

- de verwerker mag alleen handelen in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke;
- de verwerker wordt verplicht een overzicht bij te houden van alle categorieën persoonsgegevens die hij verwerkt in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke (registerplicht);
- de verwerker moet passende technische en organisatorische beveiligingsmaatregelen nemen die een passend beschermingsniveau bieden met het oog op het risico van de gegevensverwerking voor betrokkenen;
- de verwerker mag geen sub-verwerkers inschakelen zonder toestemming van de verwerkingsverantwoordelijke;
- de verwerker moet de verwerkingsverantwoordelijke onverwijld op de hoogte stellen van een datalek;
- de verwerker is verplicht medewerking te verlenen bij een verzoek van de toezichthouder (Autoriteit Persoonsgegevens) in het kader van de uitoefening van diens taken;
- de verwerker dient in bepaalde gevallen een functionaris voor gegevensbescherming aan te stellen.



## Checklist 3:

### Welke informatie moet u verstrekken aan de betrokkene?

#### U verzamelt de gegevens bij de betrokkene zelf

Wanneer u de gegevens bij de betrokkene zelf verzamelt, dan moet u tenminste de volgende informatie verstrekken bij de verkrijging:

- uw identiteit en uw contactgegevens, of de contactgegevens van uw vertegenwoordiger;
- indien u een functionaris voor de gegevensbescherming hebt aangesteld, de contactgegevens van deze functionaris;
- de doelen waarvoor u persoonsgegevens verwerkt;
- de grondslag waarop u de verwerking baseert;
- wanneer u de verwerking baseert op de grondslag 'gerechtvaardigd belang':  
wat uw gerechtvaardigbelang is;
- de eventuele ontvangers of categorieën ontvangers van de gegevens;
- in geval van verstrekking aan derde landen:
  - of er een adequaatheidsbesluit van de Commissie bestaat,
  - of passende waarborgen zijn getroffen, welke dit zijn en of hier een kopie van kan worden verkregen, dan wel waar die waarborgen kunnen worden geraadpleegd;
- de bewaartermijn, of als dat niet mogelijk is de criteria voor het bepalen ervan;
- de rechten van de betrokkene (beschreven in hoofdstuk 7);
- in het geval van toestemming, dat de betrokkene die toestemming altijd weer kan intrekken;
- dat de betrokkene het recht heeft een klacht in te dienen over uw verwerking bij de Autoriteit Persoonsgegevens;
- of het verwerken van persoonsgegevens een wettelijke verplichting is of noodzakelijk is voor de uitvoering of het aangaan van een overeenkomst, of de betrokkene verplicht is die gegevens te verstrekken en wat de gevolgen zijn van het niet verstrekken van die gegevens voor de betrokkene;
- in geval van geautomatiseerde besluitvorming, nuttige informatie over de onderliggende logica, het belang van de verwerking en de verwachte gevolgen van die verwerking voor de betrokkene.

Verder moet alle andere informatie worden verstrekt die noodzakelijk is om tegenover de betrokkene een behoorlijke en transparante verwerking te waarborgen. U moet zelf bepalen welke aanvullende informatie naast deze verplichte elementen het eventueel zou betreffen.

Als u de persoonsgegevens voor andere doelen verder gaat verwerken, moet u de betrokkene opnieuw informeren over dat nieuwe doel en opnieuw alle hierboven genoemde informatie verstrekken, behalve voor zover de betrokkene al van die informatie op de hoogte is.

U verkrijgt de gegevens buiten de betrokkene om Wanneer u gegevens verzamelt buiten de betrokkene om, dan moet u in beginsel dezelfde informatie verstrekken als wanneer u de gegevens van de betrokkene zelf heeft gekregen. Het enige dat u moet toevoegen is de bron waaruit de persoonsgegevens zijn verkregen. Als de bron van de informatie niet kan worden vastgesteld dient u algemene informatie over de herkomst te verstrekken.

## Checklist 4:

### Eisen aan de verwerkersovereenkomst

#### In een verwerkersovereenkomst dienen tenminste de volgende zaken te worden vermeld:

- het onderwerp en de duur van de verwerking;
- de aard en het doel van de verwerking;
- het soort persoonsgegevens en de categorieën van betrokkenen;
- de rechten en verplichtingen van de verwerkingsverantwoordelijke.

#### Verder dient in de verwerkersovereenkomst te worden bepaald dat de verwerker:

- de persoonsgegevens alleen verwerkt onder de schriftelijke instructies van de verwerkingsverantwoordelijke, onder andere voor wat betreft de doorgifte van persoonsgegevens aan een derde land of een internationale organisatie (tenzij deze daartoe wettelijk is verplicht);
- waarborgt dat de toegang tot die gegevens is beperkt tot gemachtigde personen. Deze personen moeten gebonden zijn aan geheimhouding op grond van een overeenkomst of een wettelijke verplichting;
- minimaal hetzelfde niveau van beveiliging van de persoonsgegevens hanteert als de verwerkingsverantwoordelijke;
- de verwerkingsverantwoordelijke alle mogelijke ondersteuning biedt bij het nakomen van diens verplichtingen met het oog op de beantwoording van verzoeken rondom de rechten van betrokkenen;
- de verwerkingsverantwoordelijke bijstaat bij het nakomen van diens verplichtingen op het gebied van de beveiliging van persoonsgegevens en de meldplicht datalekken;
- na beëindiging van de overeenkomst de in opdracht van de verwerkingsverantwoordelijke verwerkte persoonsgegevens wist of teruggeeft, en bestaande kopieën verwijdert;
- de verwerkingsverantwoordelijke alle informatie ter beschikking stelt die nodig is om aantoonbaar te maken dat de verplichtingen op grond van de Verordening rondom het inzetten van een verwerker worden nageleefd en die nodig is om audits mogelijk te maken;
- afspraken met betrekking tot sub-verwerkers maakt.



**\*NVVA**  
Nederlandse Vereniging  
van Arbeidsdeskundigen