



Onderzoeksrapport

# Definitieve Bevindingen Abrona

Onderzoek naar de  
verwerking van gegevens  
over de gezondheid van  
werknemers van Abrona



# Inhoudsopgave

## Inhoud

<b>Samenvatting</b>	<b>3</b>
<b>1. Inleiding</b>	<b>4</b>
<b>2. Procedure</b>	<b>5</b>
<b>3. Uitwerking wettelijk kader</b>	<b>6</b>
3.1 Bevoegdheid CBP/Autoriteit Persoonsgegevens	6
3.2 Verantwoordelijke	6
3.3 Verwerking van persoonsgegevens	6
3.4 Verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid	7
<b>4. Feiten</b>	<b>13</b>
4.1 Organisatiebeschrijving Abrona	13
4.2 Ziekteverzuimbeleid van Abrona vanaf juli 2015	13
<b>5. Beoordeling</b>	<b>18</b>
5.1 Verantwoordelijke	18
5.2 Verwerking van persoonsgegevens	18
5.3 Verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid van werknemers	18
5.3.1 Ziekteverzuimbeleid Abrona vanaf juli 2015 en het gewijzigd ziekteverzuimbeleid vanaf januari 2016	19
5.3.2 Vangnetregeling	20
5.3.3 Bepalen arbeidsongeschiktheidspercentage	21
<b>6. Conclusie</b>	<b>23</b>



## Samenvatting

Het (toenmalige) College bescherming persoonsgegevens (CBP) heeft een signaal ontvangen betreffende Stichting Abrona (hierna: Abrona). In het signaal wordt onder meer aangegeven dat in geval van een ziekmelding Abrona (werkgever) beslist of een werknemer daadwerkelijk ziek wordt gemeld.

Bovengenoemd signaal, dat aansluit bij de gepubliceerde onderzoeksprioriteiten van (destijds) het CBP, heeft ertoe geleid dat het CBP op 6 juli 2015 een onderzoek als bedoeld in artikel 6o Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) heeft ingesteld bij Abrona.

Sinds 1 januari 2016 wordt het CBP in het maatschappelijk verkeer aangeduid als Autoriteit Persoonsgegevens.

Het doel van het onderzoek is het controleren of Abrona persoonsgegevens betreffende de gezondheid van haar werknemers in overeenstemming met de Wbp verwerkt. Het onderzoek is gericht op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid van werknemers door Abrona in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van de werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarbij heeft Autoriteit Persoonsgegevens zich met name gericht op de gegevensverwerking van Abrona in het kader van de ziekmelding door de werknemer.

Persoonsgegevens betreffende de gezondheid zijn bijzondere gegevens en mogen alleen onder strikte voorwaarden worden verwerkt door de werkgever. Een werkgever mag in het kader van zijn loondoorbetalingsverplichting en voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer een beperkt aantal noodzakelijke gegevens betreffende de gezondheid van de zieke werknemer verwerken.

In het rapport definitieve Bevindingen heeft het CBP vastgesteld dat Abrona bij de ziekmelding meer persoonsgegevens betreffende de gezondheid van haar werknemers verwerkt dan noodzakelijk is voor de vaststelling van haar loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van haar zieke werknemers. Zo registreert Abrona in haar verzuimsysteem gegevens als aard en oorzaak van de ziekte van de (zieke) werknemer alsmede zwangerschap. Daarnaast bepaalt de zieke werknemer bij ziekmelding zelf het ziektepercentage en kan Abrona dit ziektepercentage bij een ziekmelding in het verzuimsysteem invullen.

Abrona kan voor de verwerking van deze persoonsgegevens over de gezondheid geen beroep doen op de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en sub 2, Wbp. Ook kan Abrona geen beroep doen op een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp. Abrona mag deze gegevens van de zieke werknemer daarom niet verwerken en handelt in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.



# 1. Inleiding

## **Aanleiding onderzoek**

Het (toenmalige) CBP heeft een signaal ontvangen over de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid van werknemers door Stichting Abrona (hierna: Abrona). In het signaal wordt onder meer aangegeven dat in geval van een ziekmelding Abrona beslist of een werknemer daadwerkelijk ziek wordt gemeld.

De onderzoeksprioriteiten van (destijds) het CBP voor 2014 en 2015 zijn op thema vastgesteld en worden nader bepaald op basis van actuele ontwikkelingen. Eén van de onderzoeksthema's voor 2014 en 2015 is de controle van werknemers door werkgevers. Bovengenoemd signaal, dat aansluit bij de gepubliceerde onderzoeksprioriteiten van het CBP, heeft ertoe geleid dat het CBP op 6 juli 2015 een onderzoek als bedoeld in artikel 60 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) heeft ingesteld bij Abrona.

## **Doel van het onderzoek**

Het doel van het onderzoek is het controleren of Abrona gegevens betreffende de gezondheid van werknemers in overeenstemming met de Wbp verwerkt.

Het onderzoek is gericht op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid van werknemers door Abrona in het kader van een goede uitvoering van wettelijke voorschriften en regelingen die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de werknemer (loondoorbetalingsverplichting) en de re-integratie of begeleiding van de werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Daarbij heeft Autoriteit Persoonsgegevens zich met name gericht op de gegevensverwerkingen van Abrona in het kader van de ziekmelding door de werknemer. De gegevensverwerking in het kader van, door Abrona genoemd, "WIA scapie" valt derhalve buiten de scope van dit onderzoek.<sup>1</sup>

## **Onderzoeksvraag**

Verwerkt Abrona gegevens over de gezondheid van werknemers en zo ja, is deze verwerking noodzakelijk voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften en regelingen in verband met de loondoorbetalingsverplichting (artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1, Wbp) en de re-integratie of begeleiding van zieke of arbeidsongeschikte werknemers (artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp)?

## **Wettelijk kader**

Het onderzoek richt zich op artikel 16 Wbp, waarin is bepaald dat de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid verboden is. Voorts richt het onderzoek zich op artikel 21 en 23 Wbp waarin de uitzonderingen op het bepaalde in artikel 16 Wbp zijn benoemd.

---

<sup>1</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, bijgevoegde bijlage Werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel juli 2015. Gegevensverwerkingen in dit kader vinden in een latere fase van het ziekteverzuim plaats.



## 2. Procedure

In november 2014 heeft het CBP een signaal ontvangen over Abrona.

Tussen 12 januari 2015 en 6 juli 2015 hebben het CBP en Abrona meerdere malen telefonisch of per email contact gehad over het verzuimbeleid van Abrona.

Bij brief van 6 juli 2015 heeft het CBP een ambtshalve onderzoek aangekondigd bij Abrona en tevens om inlichtingen over het verzuimbeleid verzocht uiterlijk te ontvangen door het CBP op 20 juli 2015.

Bij brief van 2 juli 2015, door het CBP ontvangen op 6 juli 2015, heeft Abrona aangegeven dat zij voornemens is haar werkwijze te wijzigen en in overeenstemming te brengen met de wettelijke bepalingen met ingang van 1 december 2015.

Op 9 juli 2015 heeft het CBP telefonisch contact opgenomen met Abrona.

Bij brief van 13 juli 2015 heeft Abrona op de vragen van het CBP gereageerd.

Bij brief van 20 juli 2015 heeft het CBP aanvullende vragen gesteld om duidelijkheid te krijgen over de werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel, het verzuimsysteem en de werkwijze over de vaststelling van het ziektepercentage. Op 28 juli 2015 heeft Abrona schriftelijke gereageerd op de aanvullende vragen. Abrona heeft daarbij tevens aangegeven in verband met de vakantieperiode niet voor 7 september 2015 bereikbaar te zijn.

Op 11 september 2015 heeft het CBP telefonisch contact opgenomen met Abrona en aangegeven dat de togezonden informatie aanleiding geeft tot het vervolgen van het onderzoek.

Op 17 november 2015 heeft het CBP het rapport van voorlopige bevindingen uitgebracht. Abrona is hierbij in de gelegenheid gesteld om tot 9 december 2015 haar zienswijze te geven op het rapport.

Op 8 december 2015 heeft Abrona het CBP een korte (voorlopige) reactie gegeven en om uitstel verzocht tot 9 januari 2015 voor een nadere toelichting.

Op 10 december 2015 heeft het CBP Abrona uitstel verleend tot 4 januari 2016.

Sinds 1 januari 2016 wordt het CBP in het maatschappelijk verkeer aangeduid als Autoriteit Persoonsgegevens.

Autoriteit Persoonsgegevens heeft op 11 januari 2016 een aanvullende zienswijze ontvangen van Abrona.

Op 25 januari 2016 heeft Autoriteit Persoonsgegevens de definitieve Bevindingen vastgesteld.



## 3. Uitwerking wettelijk kader

### 3.1 Bevoegdheid CBP/Autoriteit Persoonsgegevens

Volgens artikel 51, eerste lid, Wbp, jo. artikel 61, eerste lid, Wbp, ziet het CBP toe op de verwerking van persoonsgegevens overeenkomstig het bij en krachtens de wet bepaalde.

Volgens artikel 51, vierde lid, Wbp wordt het College in het maatschappelijk verkeer aangeduid als: *Autoriteit persoonsgegevens* (met ingang van 1 januari 2016).

Op grond van artikel 60, eerste lid, Wbp kan het College ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende een onderzoek instellen naar de wijze waarop ten aanzien van gegevensverwerking toepassing wordt gegeven aan het bepaalde bij of krachtens de wet.

Autoriteit Persoonsgegevens ontleent zijn onderzoeksbevoegdheid aan artikel 60 Wbp.

### 3.2 Verantwoordelijke

Op grond van artikel 1, aanhef en onder d, Wbp is de verantwoordelijke *de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of tezamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.*

In de Memorie van Toelichting staat hierover: *"Het begrip 'verantwoordelijke' knoopt in eerste instantie aan bij de vaststelling van het doel van de verwerking. De vraag is wie uiteindelijk bepaalt of er gegevens worden verwerkt en zo ja, welke verwerking, van welke persoonsgegevens en voor welk doel. Tevens is van belang wie beslist over de middelen voor die verwerking: de vraag op welke wijze de gegevensverwerking zal plaatsvinden. De richtlijn gaat ervan uit dat deze bevoegdheden in de regel in dezelfde hand liggen. Is dit niet het geval, dan is er sprake van gezamenlijke verantwoordelijkheid. [...]"*

*Bij de beantwoording van de vraag wie de verantwoordelijke is, dient enerzijds te worden uitgegaan van de formeel-juridische bevoegdheid om doel en middelen van de gegevensverwerking vast te stellen, anderzijds – in aanvulling daarop – van een functionele inhoud van het begrip.<sup>12</sup>*

### 3.3 Verwerking van persoonsgegevens

Volgens artikel 1, aanhef en onder a, Wbp wordt onder een 'persoonsgegeven' verstaan *elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon.*

Allereerst is voor het begrip 'persoonsgegeven' relevant of de gegevens informatie over een persoon bevatten.<sup>3</sup>

<sup>2</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 55.

<sup>3</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 46.



De identificeerbaarheid van de persoon is het tweede element dat bepalend is voor de vraag of sprake is van een persoonsgegeven.

Uitgangspunt is dat een persoon identificeerbaar is indien zijn identiteit redelijkerwijs, zonder onevenredige inspanning, vastgesteld kan worden. Twee factoren spelen hierbij een rol: de aard van de gegevens en de mogelijkheden van de verantwoordelijke om de identificatie tot stand te brengen.<sup>4</sup>

Een persoon is identificeerbaar indien sprake is van gegevens die alleen of in combinatie met andere gegevens, zo kenmerkend zijn voor een bepaalde persoon dat deze aan de hand daarvan kan worden geïdentificeerd.<sup>5</sup>

Van direct identificerende gegevens is sprake wanneer gegevens betrekking hebben op een persoon waarvan de identiteit zonder veel omwegen eenduidig vast te stellen is. Direct identificerende gegevens zijn gegevens als naam, adres, geboortedatum, die in combinatie met elkaar dermate uniek en dus kenmerkend zijn voor een bepaalde persoon dat deze in brede kring met zekerheid of met een grote mate van waarschijnlijkheid, kan worden geïdentificeerd. Dergelijke gegevens worden in het maatschappelijk verkeer ook gebruikt om personen van elkaar te onderscheiden.<sup>6</sup>

‘Verwerking van persoonsgegevens’ is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp en omvat onder meer het verzamelen, vastleggen, bewaren, gebruiken, samenbrengen en met elkaar in verband brengen van persoonsgegevens.<sup>7</sup>

### 3.4 Verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid

#### Verbod verwerken persoonsgegevens betreffende gezondheid

Artikel 16 Wbp bepaalt dat *de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, alsmede persoonsgegevens betreffende het lidmaatschap van een vakvereniging is verboden behoudens het bepaalde in deze paragraaf*.<sup>8</sup>

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust (zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte) maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon treffen. Ook gegevens over de functionele beperkingen en mogelijkheden die een werknemer heeft, zijn gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp.<sup>9</sup>

Dat het begrip “gezondheid” ruim moet worden opgevat wordt in de wetsgeschiedenis als volgt beschreven: “[...] *Het begrip ‘gezondheid’ moet niettemin ruim worden opgevat; het omvat niet alleen de gegevens die in*

<sup>4</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.47.

<sup>5</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.48.

<sup>6</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.48.

<sup>7</sup> Artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp verstaat - voluit - onder ‘verwerking van persoonsgegevens’: “elke handeling of elk geheel van handelingen 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 terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens”.

<sup>8</sup> De uitzonderingen die van toepassing kunnen zijn op het verbod van artikel 16 Wbp betreffende het verwerken van gegevens over de gezondheid worden beschreven in artikel 21 en 23 Wbp.

<sup>9</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 75.



*het kader van een medisch onderzoek of een medische behandeling door een arts worden verwerkt, maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen. Niet alleen indien een bedrijfsarts vaststelt dat een werknemer lijdt aan een psychosomatisch probleem is er sprake van een 'gegeven betreffende iemands gezondheid', dit is ook het geval indien een chef van een werknemer constateert dat de werknemer lichamelijk gehandicapt is. Ondanks het feit dat een dergelijk gegeven voor een ieder kenbaar is, mag een werkgever dit gegeven – afgezien van de situatie die valt onder het eerste lid, onder e – niet verwerken, tenzij hij daarvoor de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene heeft verkregen. Voorts is ook het enkele gegeven dat iemand ziek is een gegeven omtrent gezondheid, hoewel dat gegeven op zichzelf nog niets zegt over de aard van de aandoening.<sup>10</sup>*

### **Uitzondering verbod**

Artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp vormt een uitzondering op artikel 16 Wbp en bepaalt het volgende:

*1. Het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid te verwerken als bedoeld in artikel 16, is niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door:*

*[...]*

*f. bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoefte werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor:*

*1. een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van betrokkene of*

*2. De re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.*

In de Memorie van Toelichting bij artikel 21 Wbp wordt benadrukt dat de verwerking van gegevens wordt begrensd door de noodzakelijkheidseis.<sup>11</sup> Een werknemer hoeft niet meer informatie te verschaffen aan zijn werkgever dan deze nodig heeft om vast te stellen of zijn werknemer recht op loondoorbetaling heeft en om vast te stellen welke maatregelen hij moet treffen in het kader van de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. Deze eis brengt met zich mee dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gezondheidsgegevens verwerkt mogen worden.

In de code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie, 2006' van de KNMG<sup>12</sup> is vastgelegd welke gegevens, op grond van artikel 88 Wet BIG, artikel 9, vierde lid, Wbp, artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp en de Memorie van Toelichting bij de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte (Wulbz), noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers door werkgevers. Hieruit vloeit voort welke gegevens door de bedrijfsarts of arbodienst aan de werkgevers mogen worden gecommuniceerd en derhalve door de werkgever mogen worden verwerkt.

Het betreft de volgende gegevens:

- 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), beoordeeld en teruggekoppeld door de arbodienst/bedrijfsarts;
- De verwachte duur van het verzuim;

<sup>10</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 109.

<sup>11</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.

<sup>12</sup> Door zelfregulering in beroepscode is de reikwijdte van het medisch beroepsgeheim rustend op de bedrijfsarts vastgelegd.





- De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten) door de arbodienst/bedrijfsarts beoordeeld en teruggekoppeld;
- De eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.<sup>13</sup>

Alle mogelijke overige (sociaal) medische gegevens zijn voor de werkgever niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de begeleiding en/of re-integratie van de werknemer en vallen derhalve onder het medisch beroepsgeheim. Dit betreffen de volgende gegevens:<sup>14</sup>

- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijnnaamduidingen;
- Eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- Gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, e.d.;
- Overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding, e.d.

De werkgever zelf mag, zoals aangegeven in “De zieke werknemer en privacy”<sup>15</sup>, bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;<sup>16</sup>
- de vermoedelijke duur van het verzuim;<sup>17</sup>
- de lopende afspraken en werkzaamheden;<sup>18</sup>
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (niet onder welke);<sup>19</sup>
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;<sup>20</sup>
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;<sup>21</sup>

De werkgever mag ook gegevens over aard en oorzaak van de ziekte die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt, niet opslaan.

Slechts in uitzonderlijke situaties mag de werkgever informatie die vrijwillig door de werknemer is verstrekt opnemen in het personeelsdossier. Een belangrijk criterium hierbij is of er een noodzaak is om deze gegevens op te slaan.<sup>22</sup>

Het vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is en de mate waarin hij dat is, is uitsluitend een taak van de bedrijfsarts. Een bedrijfsarts is (verplicht) vanuit de Arbeidsomstandighedenwet aangesteld als deskundige om de werkgever te adviseren zodat de werkgever tot goede besluitvorming ten aanzien van de loondoorbetaling en de re-integratie kan komen.<sup>23</sup> In de praktijk betekent dit dat de bedrijfsarts de

<sup>13</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 114.

<sup>14</sup> Tredin, arbodiensten en het medisch beroepsgeheim, CBP 2008, z2007-01193.

<sup>15</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008

<sup>16</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.a.

<sup>17</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.b.

<sup>18</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.c.

<sup>19</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.f.

<sup>20</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.h.

<sup>21</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, paragraaf 6.3.1.i.

<sup>22</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 76.

<sup>23</sup> Artikel 14 en 20 Arbeidsomstandighedenwet. De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit verplicht zich ter zake van de ziekteverzuimbegeleiding te laten bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts. Indien de werkgever zich laat bijstaan



medische gegevens die hij tijdens zijn onderzoek heeft verkregen vertaalt naar ‘functionele beperkingen’ hetgeen inhoudt dat de werkgever wordt medegedeeld wat de werknemer nog wel en wat hij niet meer kan in relatie tot de bedongen arbeid.<sup>24</sup>

Ook kan de bedrijfsarts gegevens verstrekken aan de werkgever die informatie verschaffen over de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet.<sup>25</sup> Het is aan de bedrijfsarts als medisch deskundige om de werkgever te adviseren inzake het onderscheid tussen legitiem en niet-legitiem verzuim.<sup>26</sup>

Recentelijk is door de Rechtbank Amsterdam ten aanzien van het voorgaande als volgt geoordeeld: *“Indien sprake is van langdurig verzuim wordt van de arbodienst verlangd dat er uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziekedag een oordeel aan de werkgever gegeven wordt over het ziektegeval. De ziekte melding aan de arbodienst zal dus in ieder geval ruim binnen die termijn dienen plaats te vinden. Uit deze regelgeving en de totstandkoming daarvan blijkt dat het de arbodienst dan wel bedrijfsarts is die beoordeelt of een werknemer arbeidsongeschikt is en adviseert over de re-integratie. De werknemer hoeft geen medische informatie aan zijn werkgever te verstrekken, doch slechts die informatie die nodig is om een plan van aanpak op te kunnen stellen.”*<sup>27</sup>

### Vangnetregeling

De Ziektewet geeft bepaalde groepen werknemers (zogenaamde ‘vangnetgevallen’) die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten recht op een Ziektewet uitkering. Deze uitkering kan door een werkgever in mindering gebracht worden op de verplichting het loon door te betalen bij ziekte.<sup>28</sup> De vangnetregeling geldt bijvoorbeeld voor zwangere werknemers.<sup>29</sup>

Bij een ziekmelding mag niet worden gevraagd onder welke vangnetbepaling een werknemer valt. Daaruit blijkt immers de aard en oorzaak van de ziekte. Wel mag er worden gevraagd of een werknemer onder een vangnetbepaling valt.<sup>30</sup>

### Zwangere werknemers

Zwangerschap is een gegeven dat iets zegt over de gezondheidstoestand van betrokkene.<sup>31</sup> Wanneer een werknemers als gevolg van zwangerschap ziek wordt, kan zij ervoor kiezen om de werkgever hierover niet (meteen) te informeren.<sup>32</sup> Ook is de zwangere werknemers, die wegens aan de zwangerschap gerelateerde klachten verzuimt, niet verplicht de aard en de oorzaak van het verzuim aan de werkgever door te geven. In de Ziektewet wordt bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekgeld uitbetaald kan krijgen indien hij redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn van het feit dat er sprake was van een vangnetsituatie.<sup>33</sup> Dit geeft de zwangere werknemers de gelegenheid om haar

---

door een gecertificeerde arbodienst, moet bij deze arbodienst een gecertificeerde bedrijfsarts werkzaam zijn die in het kader van de verzuimbegeleiding zieke werknemers dient te adviseren. Zie ook: De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 40.

<sup>24</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 40.

<sup>25</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 76.

<sup>26</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 76.

<sup>27</sup> Rechtbank Amsterdam, 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564, r.o.v. 7.

<sup>28</sup> Artikel 7:629 lid 5 BW.

<sup>29</sup> Artikel 29a ZW.

<sup>30</sup> Dit is toegestaan op grond van artikel 7:629 lid 5 en 6 Burgerlijk Wetboek.

<sup>31</sup> Zie onder meer CBP 8 juni 2005 in zaak z2004-0742, p. 6.

<sup>32</sup> Zie o.a. HvJEG 27 februari 2003, NJ 2003, 654.

<sup>33</sup> Artikel 38b lid 2 ZW.



werkgever op een later tijdstip te informeren over het feit dat de zwangerschap de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is, zonder dat dit als consequentie heeft dat de werkgever het ziekgeld misloopt.<sup>34</sup> De werkneemster kan daarmee wachten tot uiterlijk drie weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof.<sup>35</sup>

### Toestemming

Naast de uitzonderingsgrond in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp is de enige mogelijke andere uitzonderingsgrond voor het verwerken van medische gegevens van werknemers de uitdrukkelijke toestemming van de werknemer.

Artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp bepaalt (voor zover relevant) *‘Onverminderd de artikelen 17 tot en met 22 is het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16, te verwerken niet van toepassing voor zover: a. dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene;’*  
[...]

Uit de Memorie van Toelichting op artikel 23 Wbp volgt: *‘In geval de verantwoordelijke de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene dient te verkrijgen, dient de betrokkene expliciet zijn wil omtrent de verwerking te hebben geuit. Een stilzwijgende of impliciete toestemming is onvoldoende: de betrokkene dient in woord, schrift of gedrag uitdrukking te hebben gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen aan de hem betreffende gegevensverwerking. Voor een nadere uiteenzetting zij verwezen naar de toelichting op het in artikel 1 gehanteerde toestemmingsbegrip.’*<sup>36</sup>

De werknemer kan deze toestemming slechts geven als hij vooraf is ingelicht over het doel, de inhoud en de mogelijke consequenties van de gegevensverwerking.<sup>37</sup>

Artikel 1, aanhef en onder i, Wbp luidt: *“toestemming van de betrokkene: elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt.”*

Van toestemming is slechts sprake indien deze ‘vrij’, ‘specifiek’ en ‘geïnformeerd’ is (artikel 1, aanhef en onder i, Wbp). ‘Vrij’ betekent dat de betrokkene in vrijheid zijn wil moet kunnen uiten.<sup>38</sup> Dat wil zeggen zonder dat aan het weigeren of intrekken van toestemming negatieve consequenties verbonden zijn. ‘Specifiek’ betekent dat de wilsuiting betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen (geen algemeen geformuleerde machtiging).<sup>39</sup>

Met het gebruik van toestemming als grondslag voor gegevensverwerking dient in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend te worden omgegaan.<sup>40</sup> Gelet op de gezagsverhouding valt niet uit te sluiten dat een werknemer onder druk van de relatie waarin hij staat tot de werkgever zich gedwongen voelt

<sup>34</sup> De zieke werknemer en privacy, CBP februari 2008, p. 78.

<sup>35</sup> Zie artikel 3:3 Wet Arbeid en Zorg.

<sup>36</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 123.

<sup>37</sup> Richtlijnen inzake het omgaan met medische gegevens, KNMG, januari 2010, p. 16.

<sup>38</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>39</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>40</sup> Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, adopted on 13 September 2001 (5062/01/EN/Final WP 48), p. 23.



toestemming te verlenen zodat geen sprake is van een vrije wilsuiting. Indien de werkgever de gegevensverwerking noodzakelijk acht, wordt de werknemer in feite geen keuze gelaten.<sup>41</sup>

De Memorie van Toelichting bij artikel 1, onder i, Wbp vermeldt hierover als volgt: *‘Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan.’*<sup>42</sup>

---

<sup>41</sup> Tredin, arbodiensten en het medisch beroepsgeheim, CBP 2008, z2007-01193.

<sup>42</sup> Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 65.



## 4. Feiten

### 4.1 Organisatiebeschrijving Abrona

Abrona, opgericht in februari 1997, met onder meer<sup>43</sup> als handelsnaam Stichting Abrona (hierna: Abrona), gevestigd te Huis ter Heide, betreft een stichting en is een Christelijke organisatie, gespecialiseerd in dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking. Er zijn ruim 1300 professionele medewerkers en 800 vrijwilligers werkzaam. Zowel kinderen als volwassenen kunnen bij Abrona terecht voor ondersteuning bij wonen, werken, leren, logeren en dagopvang en ambulante begeleiding. Ook biedt Abrona vele vormen van behandeling. Ruim 1800 mensen maken gebruik van deze diensten. De dienstverlening concentreert zich in de provincie Utrecht.<sup>44</sup>

Abrona staat bij de Kamer van Koophandel ingeschreven onder nummer 41265769. Bij de inschrijving is als activiteit onder meer vermeld: “Huizen en dagverblijven voor verstandelijk gehandicapten en psychiatrische cliënten, Praktijken van medisch specialisten en medische dagbehandelcentra, en Zorg- en dienstverlening aan mensen met een verstandelijke beperking.”<sup>45</sup>

Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat Abrona [verzuimsysteem] gebruikt.<sup>46</sup> Dit is een verzuimvolgsysteem dat volledig web-based is.<sup>47</sup>

### 4.2 Ziekteverzuimbeleid van Abrona vanaf juli 2015

Bij brief van 2 juli 2015 heeft Abrona het CBP geïnformeerd dat zij haar werkwijze met betrekking tot aanvraag ziekteverlof en herstel zal aanpassen, “zodanig dat dit niet in strijd is met de bepalingen van artikel 16 Wbp.”<sup>48</sup>

Bij brief van 13 juli 2015 heeft Abrona de nieuwe werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel van juli 2015 aan het CBP toegezonden, genaamd: “Concept Werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel juli’ 15”. Bij brief van 28 juli 2015 heeft Abrona op verzoek van het CBP laten weten dat er thans volgens het overgelegde concept wordt gewerkt.<sup>49</sup>

Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat Abrona naar aanleiding van de opmerkingen van het CBP haar verzuimbeleid heeft aangepast en zal bovengenoemde werkwijze bij zijn beoordeling betrekken.

Samengevat houdt deze werkwijze het volgende in. De werknemers van Abrona dienen zich in geval van ziekte altijd te melden bij de leidinggevende of diens vervanging. Tijdens deze melding wordt van de zieke werknemer een actieve- meedenkende rol verwacht.

De lopende afspraken en werkzaamheden worden samen doorgenomen met afspraken wie wat daarover regelt. De medewerker moet altijd telefonisch bereikbaar zijn en desgewenst de verblijfplaats aangeven.

<sup>43</sup> Abrona heeft bij de Kamer van Koophandel daarnaast 14 andere handelsnamen geregistreerd.

<sup>44</sup> [www.abrona.nl/over-abrona](http://www.abrona.nl/over-abrona).

<sup>45</sup> Uittreksel Kamer van Koophandel Stichting Abrona van 28 september 2015.

<sup>46</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, bijgevoegde bijlage [verzuimsysteem] d.d. 10 juli 2015.

<sup>47</sup> [www.verzuimsystemen.nl/verzuimapplicatie/\[...\]](http://www.verzuimsystemen.nl/verzuimapplicatie/[...]).

<sup>48</sup> Brief van Abrona van 2 juli 2015 aan het CBP.

<sup>49</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 1.



Arbeidsongevallen en verkeersongevallen worden in het kader van regresrecht besproken in verband met schadeclaims. Ook kan gevraagd worden of de medewerker onder een van de vangnetbepalingen van de ziektewet valt. Een ziekmelding wordt niet geweigerd. Hierna verleent de leidinggevende, na afstemming met de werknemer, ziekteverlof met doorbetaling. De leidinggevende registreert telefoonnummer en (verpleeg)adres en registreert de ziekmelding in [verzuimsysteem].<sup>50</sup>

De Autoriteit stelt vast dat uit het toegezonden afschrift [verzuimsysteem] blijkt dat Abrona bij registratie van de ziekmelding onder meer de volgende gegevens in het [verzuimsysteem] verzamelt en vastlegt: Naam werknemer, burgerservicenummer, geboortedatum, achternaam partner, voorkeursshanting, datum eerste ziekte dag, gewerkte uren eerste ziekte dag, percentage ziek, verzuimredenen en verwachte verzuimduur.<sup>51</sup>

De leidinggevende plant een vervolgesprek met de medewerker. Op het moment dat de zieke werknemer zich beter meldt, registreert de leidinggevende dit op de juiste dag. Indien er drie ziekmeldingen op jaarbasis zijn, dan gaat de leidinggevende in gesprek met de werknemer om dit verzuim terug te dringen. Het [verzuimsysteem] geeft de derde ziekmelding aan.<sup>52</sup>

Indien een medewerker gedeeltelijk aan het werk wil of wanneer een situatie complex is, schakelt de leidinggevende de bedrijfsarts in. De leidinggevende stemt met de bedrijfsarts af of een advies van deze laatste een meerwaarde oplevert. Indien dat het geval is, formuleert de leidinggevende de vraagstelling en de context naar de bedrijfsarts. De medewerker is hiervan op de hoogte. De medewerker kan desgewenst ook zelf (apart) een vraagstelling formuleren naar de bedrijfsarts. De bedrijfsarts en de medewerker maken vervolgspraken.<sup>53</sup>

In aanvulling op bovengenoemde werkwijze heeft Abrona ten aanzien van het vaststellen van het ziektepercentage het volgende aan (destijds) het CBP medegedeeld:

*“De medewerker geeft zelf aan welk percentage hij/zij kan werken, in afstemming met de leidinggevende. In geval van onduidelijkheid, bepaalt de bedrijfsarts het percentage.”<sup>54</sup>*

De Autoriteit stelt vast dat het [verzuimsysteem] document een invulveld bevat met de benaming “Percentage ziek: 100.00%=0 uur”.<sup>55</sup> De leidinggevende kan dit percentage (bij een ziekmelding) invullen. Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat de leidinggevende in beginsel het ziektepercentage samen met de zieke werknemer vaststelt. In geval van onduidelijkheid bepaalt de bedrijfsarts het ziektepercentage.

In aanvulling op bovengenoemde werkwijze heeft Abrona ten aanzien van het verwerken van gegevens betreffende de gezondheid het volgende aan destijds het CBP medegedeeld:

*“Leidinggevend en mogen dan ook geen medische informatie opvragen bij medewerkers. Bovenstaande kennis is aanwezig bij leidinggevend en. Leidinggevend en houden zich hieraan.”<sup>56</sup>*

<sup>50</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, bijgevoegde bijlage Concept Werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel juli '15.

<sup>51</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, bijgevoegde bijlage [verzuimsysteem] d.d. 10 juli 2015.

<sup>52</sup> Concept Werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel juli '15.

<sup>53</sup> Concept Werkwijze aanvraag ziekteverlof en herstel juli '15.

<sup>54</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 5.

<sup>55</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, bijgevoegde bijlage [verzuimsysteem] d.d. 10 juli 2015.

<sup>56</sup> Brief van Abrona van 13 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 1.



De Autoriteit stelt vast dat het [verzuimsysteem] document een uitklapveld bevat met de benaming: “De werknemer is”. De opties voor de werkgever zijn een wit regel, “ziek” dan wel “ziek t.g.v. zwangerschap”.<sup>57</sup> De Autoriteit stelt vast dat Abrona in [verzuimsysteem] het gegeven ‘zwangerschap’ kan vastleggen.

De Autoriteit stelt vast dat het [verzuimsysteem] document een uitklapveld bevat met de benaming: “Verzuimreden”. Op basis van een mededeling van de werknemer wordt hier volgens Abrona een keuze gemaakt en voorgelegd aan de bedrijfsarts.<sup>58</sup> De medewerker is niet verplicht om hierover een mededeling te doen. In dat geval wordt volgens Abrona “onbekend” ingevuld.<sup>59</sup>

De Autoriteit stelt vast dat het [verzuimsysteem] document een uitklapveld bevat met de volgende verzuimreden:

*“Klachten aan het bewegingsapparaat*

*Verkoudheid/griep*

*Psychische klachten*

*Rugklachten*

*Vermoeidheid, slecht slapen, spanningen, nerveus of depressief*

*Ernstige hoofdpijn, duizeligheid, hersenaandiening of aandoeningen aan de zenuwen  
ziekte van de luchtwegen (keelpijn, keelontsteking, astma, bronchitis, e.d.)*

*Klachten van de spijsvertering (maagklachten, buikpijn, misselijkheid, diarree, e.d.)*

*Overspannen/burn out*

*RSI*

*Aandoening van het hart, bloed of bloedvaten*

*Ziekte zenuwstelsel*

*Infectieziekten*

*Nieuwvormingen*

*Ziekte ademhalingsstelsel*

*Ziekte spijsvertering*

*Ziekten huid*

*Ziekten urogenitaal stelsel*

*Endocriene ziekten*

*Kanker*

*Huidaandoening (huidafwijkingen, uitslag, allergische reactie, brandwonden, e.d.)*

*Hormonale klachten (schildklieraandoening, suikerziekte, menstratieklachten)*

*Klachten van botten, spieren, pezen of gewrichten (ook botbreuken)*

*Mexicaanse griep*

*Overig*

*Onbekend*

*Lasogen<sup>60</sup>*

De Autoriteit stelt vast dat de leidinggevende een keuze kan maken uit de bovengenoemde mogelijkheden indien hij de ziekmelding vastlegt in [verzuimsysteem]. De Autoriteit stelt vast dat dit gegevens als diagnose, de naam van de ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen van de (zieke) werknemer betreffen.

<sup>57</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 3.

<sup>58</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 3.

<sup>59</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 3.

<sup>60</sup> Brief van Abrona van 28 juli 2015 aan het CBP, beantwoording vraag 3.



De Autoriteit stelt vast dat Abrona zich bij de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid van zijn werknemers in het kader van de loondoorbetalingsverplichting en begeleiding en re-integratie van zieke werknemers niet beroept op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp of de overige uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en artikel 23 van de Wbp.<sup>61</sup>

#### Gewijzigd ziekteverzuimbeleid Abrona vanaf 4 januari 2016 (n.a.v. zienswijze Abrona)

Bij brief van 8 december 2015 aan het CBP heeft Abrona laten weten een zienswijze voor te bereiden en op voorhand het volgende mee te delen:

*“- In [verzuimsysteem] wordt bij ziekmelding geen verzuimreden, diagnose, naam van de ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen van de (zieke) werknemer meer vastgelegd. Wij hebben de leverancier van [verzuimsysteem] gevraagd om deze velden te schrappen in het systeem.*

*- Dit geldt ook voor het persoonsgegeven “zwangerschap” bij een ziekmelding.*

*- Voor wat betreft het ziektepercentage bereiden wij nog een reactie voor.”*

Op 11 januari 2016 heeft de Autoriteit de uiteindelijke zienswijze van Abrona ontvangen.<sup>62</sup> Zakelijk weergegeven en kort samengevat stelt Abrona zich op het volgende standpunt:

In het door Abrona gehanteerde systeem [verzuimsysteem] is het veld “Verzuimreden” door de leverancier aangepast. Ter onderbouwing van deze stelling heeft Abrona bijlage 1 bijgevoegd.

Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat het [verzuimsysteem] document (bovengenoemde bijlage 1) in het venster “Ziek melden” een uitklapveld bevat met de benaming: “Verzuimreden”. De opties voor de werkgever zijn (onder meer) een witregel, “Fysieke beperkingen”, “Psychische klachten”, “Medisch”, “Niet arbeidsgelateerd”.<sup>63</sup>

De Autoriteit stelt vast dat Abrona haar verzuimbeleid op dit punt heeft gewijzigd en gegevens als diagnose, de naam van de ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen van de (zieke) werknemer, zoals benoemd in haar verzuimbeleid van juli 2015, niet langer verwerkt.

Abrona stelt zich in haar zienswijze op het standpunt dat de leidinggevende bij een ziekmelding het ziektepercentage niet vaststelt. *“De leidinggevende registreert slechts de door de medewerker gedane ziekmelding (ook als de werknemer zich voor een bepaald percentage ziek meldt c.q. zijn inzetbaarheid doorgeeft). Ten tweede worden functionele mogelijkheden niet door een bedrijfsarts vastgesteld, maar door een arbeidsdeskundige. Ten derde kan bij een ziekmelding die langer duurt dan 14 dagen advies worden gevraagd aan de bedrijfsarts. Het advies kan uitmonden in een ziektepercentage. Dit percentage wordt door de leidinggevende in [verzuimsysteem] geregistreerd.”*<sup>64</sup>

Autoriteit Persoonsgegevens stelt, gelet op bovengenoemde zienswijze van Abrona, vast dat de medewerker van Abrona zelf zijn inzetbaarheid kan doorgeven bij ziekmelding en zelf bij ziekmelding bepaalt voor welk percentage dit is.

<sup>61</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 13 juli 2015 waarin Abrona vraag 2 van het CBP bij brief van 6 juli 2015 onbeantwoord laat.

<sup>62</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 4 januari 2016, door Autoriteit Persoonsgegevens ontvangen op 11 januari 2016, met bijgevoegd drie bijlagen.

<sup>63</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 4 januari 2016, door Autoriteit Persoonsgegevens ontvangen op 11 januari 2016, met bijgevoegd drie bijlagen, bijlage 1.

<sup>64</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 4 januari 2016, door Autoriteit Persoonsgegevens ontvangen op 11 januari 2016, met bijgevoegd drie bijlagen.





Autoriteit Persoonsgegevens stelt eveneens vast dat het [verzuimsysteem] document (bovengenoemde bijlage 1) in het venster “Ziek melden” een uitklapveld bevat met de benaming: “Percentage ziek: 100.00%=32.00 uur”.<sup>65</sup> Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat het [verzuimsysteem] document op dit punt niet is aangepast. De leidinggevende van Abrona kan het gewenste percentage bij ziekmelding nog steeds (zelf) invullen.

De Autoriteit stelt vast dat Abrona (ook) gebruik maakt van een arbeidsdeskundige. Deze arbeidsdeskundige stelt functionele beperkingen vast. Indien een ziekmelding langer duurt dan 14 dagen vraagt Abrona advies aan een bedrijfsarts.

Ten aanzien van het verwerken van het persoonsgegeven “zwangerschap” erkent Abrona hetgeen het CBP in de voorlopige Bevindingen heeft geconstateerd en heeft Abrona dit punt onder de aandacht gebracht van de leverancier van [verzuimsysteem]. Op dit moment is het doorvoeren van wijzigingen op dat punt volgens de leverancier niet mogelijk. Abrona verwacht mogelijke aanpassingen binnen zes weken. Ter onderbouwing van haar standpunt heeft Abrona bijlage 2 bijgevoegd.

Autoriteit Persoonsgegevens stelt vast dat het [verzuimsysteem] document (bovengenoemde bijlage 2) in het venster “Ziek melden” een uitklapveld bevat met de benaming: “De werkneemster is:”. De opties voor de werkgever zijn een witregel, “Ziek” en “Ziek t.g.v. zwangerschap”.<sup>66</sup>

De Autoriteit stelt vast dat Abrona haar verzuimbeleid op dit punt (nog) niet heeft gewijzigd en dat zij in [verzuimsysteem] het gegeven ‘zwangerschap’ nog steeds vastlegt.

---

<sup>65</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 4 januari 2016, door Autoriteit Persoonsgegevens ontvangen op 11 januari 2016, met bijgevoegd drie bijlagen, bijlage 1.

<sup>66</sup> Brief van Abrona aan het CBP van 4 januari 2016, door Autoriteit Persoonsgegevens ontvangen op 11 januari 2016, met bijgevoegd drie bijlagen, bijlage 2.



## 5. Beoordeling

### 5.1 Verantwoordelijke

Uit paragraaf 3.2 van dit rapport blijkt dat de verantwoordelijke de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander is die of het bestuursorgaan dat, alleen of te samen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt.

De Autoriteit heeft in paragraaf 4.1 vastgesteld dat Abrona een stichting (rechtspersoon) is.

De Autoriteit heeft in paragraaf 4.2 vastgesteld dat Abrona naar aanleiding van de opmerkingen van het CBP haar verzuimbeleid heeft aangepast. Het CBP leidt hieruit af dat Abrona bepaalt welke gegevens worden verwerkt alsmede de doeleinden voor verwerking vaststelt. Het CBP heeft in paragraaf 4.1 vastgesteld dat Abrona als verzuimsysteem [...] gebruikt. Abrona bepaalt daarmee ook de middelen van de gegevensverwerking in het kader van haar ziekteverzuimbeleid.

Gelet op het voorgaande is Abrona de verantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens in de zin van artikel 1, aanhef en onder d, Wbp.

### 5.2 Verwerking van persoonsgegevens

Uit paragraaf 3.3 blijkt dat onder een 'persoonsgegeven' wordt verstaan: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. 'Verwerking van persoonsgegevens' omvat onder meer het verzamelen, vastleggen, bewaren en gebruiken van persoonsgegevens.<sup>67</sup>

De Autoriteit heeft in paragraaf 4.2 vastgesteld dat Abrona in het kader van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers gegevens over deze werknemers, waaronder de naam van de betreffende (zieke) werknemer, het burgerservicenummer en geboortedatum van de werknemer, verzamelt en vastlegt in [verzuimsysteem]. De werknemer is daarmee identificeerbaar. Voorts heeft de Autoriteit vastgesteld dat Abrona in [verzuimsysteem] tevens de verzuimredenen registreert en de aard van de ziekte van de (zieke) werknemer vastlegt. Deze gegevens zijn in het verzuimsysteem direct gekoppeld aan een geïdentificeerde natuurlijke persoon, de betreffende werknemer van Abrona.

Gelet op het voorgaande verwerkt Abrona persoonsgegevens van haar werknemers in de zin van artikel 1, aanhef en onder a en b, Wbp.

### 5.3 Verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid van werknemers

Uit paragraaf 3.4 blijkt dat Abrona bij de ziekmelding alleen gegevens betreffende de gezondheid van werknemers mag verwerken, die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van het recht op loondoorbetaling en de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, zoals bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp.

---

<sup>67</sup> Zie paragraaf 3.3 van dit rapport.



### 5.3.1 Ziekteverzuimbeleid Abrona vanaf juli 2015 en het gewijzigd ziekteverzuimbeleid vanaf januari 2016

Uit paragraaf 4.2 blijkt dat de werknemers van Abrona zich in geval van ziekte altijd dienen te melden bij de leidinggevende of diens vervanging. Tijdens deze melding wordt van de zieke werknemer een actieve-meedenkende rol verwacht.

De Autoriteit heeft in paragraaf 4.2 vastgesteld dat de leidinggevende de verzuimreden in [verzuimsysteem] kan registreren/vastleggen. Op basis van een mededeling van de werknemer wordt hier volgens Abrona een keuze gemaakt en voorgelegd aan de bedrijfsarts.<sup>68</sup>

In haar zienswijze stelt Abrona zich op het standpunt dat zij inmiddels maatregelen heeft getroffen zodat de verzuimreden van de zieke werknemer niet meer in [verzuimsysteem] wordt vastgelegd en deze in de voorlopige Bevindingen geconstateerde overtreding daarmee is hersteld.

In paragraaf 4.2 heeft de Autoriteit vastgesteld dat Abrona haar verzuimbeleid op dit punt heeft gewijzigd. Volgens de aangepaste werkwijze (naar aanleiding van de voorlopige Bevindingen) zijn de (nieuwe) opties voor de werkgever in het [verzuimsysteem] document (onder meer): “Fysieke beperkingen”, “Psychische klachten”, “Medisch” en “Niet arbeidsgerelateerd”.

Uit paragraaf 3.4 blijkt echter dat ook het gegeven ‘fysieke beperking’, ‘psychische klachten’, ‘medisch’ en ‘niet arbeid gerelateerd’ gegevens betreffende de gezondheid zijn. Alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen vallen immers onder het begrip ‘gezondheid’. Deze gegevens hebben betrekking op de aard en de oorzaak van de ziekte. Dit betekent dat Abrona de verzuimreden bij ziekmelding nog steeds vastlegt.

Abrona heeft daarnaast verklaard dat de bedrijfsarts in drie situaties wordt betrokken. Indien een situatie complex is, wanneer er meer dan drie ziekmeldingen op jaarbasis zijn en als de zieke werknemer gedeeltelijk wil werken.<sup>69</sup> De Autoriteit heeft in paragraaf 4.2 vastgesteld dat Abrona (ook) gebruik maakt van een arbeidsdeskundige. Deze arbeidsdeskundige stelt functionele beperkingen vast. Indien een ziekmelding langer duurt dan 14 dagen vraagt Abrona advies aan een bedrijfsarts. Abrona heeft in haar zienswijze niet toegelicht in welke gevallen de arbeidsdeskundige wordt betrokken. De Autoriteit leidt hieruit af dat in de overige situaties de bedrijfsarts en de arbeidsdeskundige niet worden betrokken (bij de ziekmelding). In deze gevallen verwerkt de leidinggevende de verzuimreden zelf en zonder afstemming met de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige. Dit wordt ondersteund door de verklaring van Abrona dat de leidinggevende samen met de zieke werknemer een keuze in verzuimreden maakt.

De Autoriteit heeft tevens vastgesteld (paragraaf 4.2 van dit rapport) dat de leidinggevende in [verzuimsysteem] gegevens zoals diagnoses, de naam van een ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen, zoals benoemd in haar verzuimbeleid van juli 2015, niet langer verwerkt.

In paragraaf 4.2 heeft de Autoriteit vastgesteld dat Abrona haar verzuimbeleid heeft gewijzigd. Volgens de aangepaste werkwijze (naar aanleiding van de voorlopige Bevindingen) zijn de (nieuwe) opties voor de werkgever in het [verzuimsysteem] document (onder meer): “Fysieke beperkingen”, “Psychische klachten”, “Medisch” en “Niet arbeidsgerelateerd”.

---

<sup>68</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.

<sup>69</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.



Uit paragraaf 3.4 blijkt echter dat ook het gegeven ‘fysieke beperking’, ‘psychische klachten’, ‘medisch’ en ‘niet arbeid gerelateerd’ gegevens betreffende de gezondheid zijn. Alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen vallen immers onder het begrip ‘gezondheid’. Deze gegevens hebben betrekking op de aard en de oorzaak van de ziekte.

Uit paragraaf 3.4 blijkt dat bovengenoemde gegevens niet noodzakelijk zijn voor de werkgever in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de begeleiding of re-integratie van zieke werknemers.

De persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals aard en oorzaak van de ziekte, die Abrona verwerkt in het kader van haar (aangepaste) ziekteverzuimbeleid vanaf 4 januari 2016 zijn niet noodzakelijk voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Hierdoor kan Abrona geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden zoals bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp.

Ook kan Abrona geen beroep doen op de een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp. Deze uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 Wbp zijn niet van toepassing op de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid door werkgevers. Van bijzondere omstandigheden die een beroep op artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp rechtvaardigen is tijdens het onderzoek niet gebleken.

De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona zich ook niet beroept op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 of 23 Wbp.<sup>70</sup>

Het verwerken van persoonsgegevens betreffende de gezondheid is verboden op grond van artikel 16 Wbp.<sup>71</sup> Nu Abrona voor de verwerking van bovengenoemde persoonsgegevens betreffende de gezondheid geen beroep kan doen op eerder genoemde uitzonderingsgronden, mag Abrona deze gegevens over de gezondheid van de werknemer niet verwerken.

Doordat Abrona méér persoonsgegevens betreffende de gezondheid verwerkt dan noodzakelijk is voor de loondoorbetalingsverplichting, re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, handelt Abrona (nog steeds) in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.

### 5.3.2 Vangnetregeling

Uit paragraaf 3.4 blijkt dat de werkgever bij een ziekmelding niet aan de zieke werknemer mag vragen onder welke vangnetbepaling hij/zij valt.<sup>72</sup>

#### **Zwangere werknemster**

Uit paragraaf 3.4 blijkt dat het gegeven ‘zwangerschap’ gekoppeld aan een (zieke) werknemer van Abrona een persoonsgegeven betreffende de gezondheid is.

---

<sup>70</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.

<sup>71</sup> Zie paragraaf 3.4 van dit rapport.

<sup>72</sup> Zie paragraaf 3.4 van dit rapport.



Uit paragraaf 3.4 volgt dat het voor de werkgever in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers niet noodzakelijk is om de verzuimredenen 'zwangerschap' vast te leggen. In de Ziektewet wordt immers bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekingeld uitbetaald kan krijgen indien hij redelijkerwijs niet op de hoogte kon zijn van het feit dat er sprake was van een vangnetsituatie.<sup>73</sup> De uitzonderingssituatie zoals bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp is derhalve niet van toepassing. Ook kan Abrona geen beroep doen op één van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp.<sup>74</sup> De leidinggevende mag dit persoonsgegeven bij ziekmelding dan ook niet uitvragen en/of vastleggen.

In paragraaf 4.2 heeft de Autoriteit vastgesteld dat Abrona in [verzuimsysteem] het gegeven 'zwangerschap' bij een ziekmelding (nog steeds) kan vastleggen. Abrona heeft in haar aanvullende zienswijze (paragraaf 4.2) verklaard dat dit persoonsgegeven wordt vastgelegd in het verzuimsysteem.

De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona zich ook niet beroept op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 of 23 Wbp.<sup>75</sup> Abrona heeft in haar zienswijze de voorlopige Bevindingen op dit punt ook erkent.

Nu Abrona voor de verwerking van het persoonsgegeven 'zwangerschap' in het kader van de loondoorbetalingsverplichting geen beroep kan doen op eerder genoemde uitzonderingsgronden, handelt Abrona (nog steeds) in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.

### 5.3.3 Bepalen arbeidsongeschiktheidspercentage

Uit paragraaf 3.4 blijkt dat het vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is en de mate waarin hij dat is, uitsluitend een taak is van de bedrijfsarts. De werkgever mag slechts de functionele mogelijkheden en beperkingen verwerken die zijn teruggekoppeld door de bedrijfsarts of een arbeidsdeskundige.

In paragraaf 4.2 heeft de Autoriteit vastgesteld dat de zieke medewerker van Abrona zelf zijn inzetbaarheid kan doorgeven bij ziekmelding en dan zelf bepaalt voor welk percentage dit is. De Autoriteit heeft eveneens vastgesteld dat de leidinggevende bij een ziekmelding het (gewenste) ziektepercentage in [verzuimsysteem] (nog steeds) zelf kan invullen.<sup>76</sup>

Abrona heeft in haar zienswijze verklaard (paragraaf 4.2) dat zij het niet eens is met voorlopige Bevindingen die constateerde dat de leidinggevende en de zieke werknemer in beginsel samen het ziektepercentage vaststellen bij ziekmelding omdat de zieke werknemer dit zelf bepaalt. Bepalend is of het arbeidsongeschiktheidspercentage dat bij ziekmelding door Abrona wordt vastgelegd in het verzuimsysteem tot stand is gekomen na betrokkenheid van de bedrijfsarts op dit punt. Abrona heeft in haar zienswijze verklaard dat de medewerker van Abrona zelf zijn inzetbaarheid kan doorgeven bij ziekmelding en zelf kan bepalen voor welk percentage deze zich ziek meldt. De Autoriteit heeft (in paragraaf 4.2) vastgesteld dat de werkwijze van Abrona op dit punt niet is aangepast en dat de leidinggevende dit percentage bij ziekmelding (nog steeds) kan invullen in het verzuimsysteem. Het

---

<sup>73</sup> Zie paragraaf 3.4 van dit rapport.

<sup>74</sup> Zie ook paragraaf 5.3.1 van dit rapport.

<sup>75</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.

<sup>76</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.



voorgaande veronderstelt geen betrokkenheid van de arbeidsdeskundige of de bedrijfsarts bij het bepalen van het arbeidsongeschiktheidspercentage in deze fase van het ziekteverzuim (tijdens de ziekmelding). Toch vindt een dergelijke vaststelling (door de zieke werknemer) plaats en kan de leidinggevende van Abrona reeds in deze fase van het ziekteverzuim dit percentage vastleggen in het verzuimsysteem.

Nu de zieke werknemer het arbeidsongeschiktheidspercentage bij ziekmelding zelf bepaalt en de leidinggevende dit percentage vervolgens invult in het [verzuimsysteem], verwerkt Abrona persoonsgegevens over de gezondheid die niet noodzakelijk zijn voor het vaststellen van de loondoorbetalingsverplichting en voor de begeleiding en /of re-integratie van de zieke werknemer. Hierdoor kan Abrona geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden zoals bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp.

Ook kan Abrona geen beroep doen op de een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp.<sup>77</sup>

De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona zich ook niet beroept op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 of 23 Wbp.<sup>78</sup>

Het verwerken van persoonsgegevens over de gezondheid is verboden op grond van artikel 16 Wbp.<sup>79</sup> Nu Abrona voor de verwerking van het zelf vastgestelde arbeidsongeschiktheidspercentage geen beroep kan doen op eerder genoemde uitzonderingsgronden, mag Abrona deze gegevens over de gezondheid van de werknemer niet verwerken.

Doordat Abrona méér persoonsgegevens omtrent de gezondheid verwerkt dan noodzakelijk is voor de loondoorbetaling, re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, handelt Abrona in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.

---

<sup>77</sup> Zie paragraaf 5.3.1 van dit rapport.

<sup>78</sup> Zie paragraaf 4.2 van dit rapport.

<sup>79</sup> Zie paragraaf 3.4 van dit rapport.



## 6. Conclusie

Tussen 12 januari 2015 en 6 juli 2015 hebben (destijds) het CBP en Abrona veelvuldig contact gehad over het verzuimbeleid van Abrona. Op 13 juli 2015 heeft Abrona, naar aanleiding van opmerkingen van het CBP, een nieuw ziekteverzuimbeleid ingevoerd. In dit beleid bepaalt Abrona onder meer welke persoonsgegevens in het kader van het verzuimbeleid van werknemers van Abrona worden verwerkt. Naar aanleiding van de voorlopige Bevindingen heeft Abrona met ingang van 4 januari 2016 haar ziekteverzuimbeleid opnieuw (gedeeltelijk) gewijzigd en stelt dat zij geen verzuimredenen meer vastlegt bij ziekmelding en het ziektepercentage niet zelf vaststelt.

Autoriteit Persoonsgegevens heeft vastgesteld dat Abrona [...] als verzuimsysteem gebruikt. Abrona, een stichting, is verantwoordelijke voor de verwerking van persoonsgegevens van haar werknemers in het kader van het ziekteverzuim.

Autoriteit Persoonsgegevens heeft vastgesteld dat Abrona in het kader van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers persoonsgegevens over deze werknemers, waaronder de naam van de betreffende (zieke) werknemer, het burgerservicenummer en geboortedatum van de werknemer, verzamelt en vastlegt in [verzuimsysteem].

Autoriteit Persoonsgegevens heeft vastgesteld dat Abrona in [verzuimsysteem] bij ziekmelding nog steeds de verzuimredenen registreert en gegevens die betrekking hebben op de aard en oorzaak van de ziekte van de (zieke) werknemer nog steeds vastlegt. Dit zijn persoonsgegevens betreffende de gezondheid. Het verwerken van gegevens betreffende de gezondheid is verboden op grond van artikel 16 van de Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat de verwerking van deze persoonsgegevens door Abrona niet noodzakelijk is voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Hierdoor kan Abrona geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona ook geen beroep kan doen op een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp. Hierdoor handelt Abrona met bovengenoemde verwerking (nog steeds) in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.

Autoriteit Persoonsgegevens heeft vastgesteld dat Abrona in [verzuimsysteem] het persoonsgegeven 'zwangerschap' bij een ziekmelding vastlegt. Het verwerken van gegevens betreffende de gezondheid is verboden op grond van artikel 16 Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat de verwerking van dit persoonsgegeven door Abrona bij de ziekmelding niet noodzakelijk is voor de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Hierdoor kan Abrona geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona ook geen beroep kan doen op een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp. Hierdoor handelt Abrona met bovengenoemde verwerking (nog steeds) in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.

Autoriteit Persoonsgegevens heeft vastgesteld dat de zieke werknemer van Abrona bij een ziekmelding in beginsel het arbeidsongeschiktheidspercentage zelf vaststelt en dat de leidinggevende van Abrona dit percentage in deze fase van het ziekteverzuim reeds in [verzuimsysteem] kan invullen. Het vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is en de mate waarin hij dat is, is uitsluitend een taak van de bedrijfsarts.



De werkgever mag slechts de functionele mogelijkheden en beperkingen verwerken die zijn teruggekoppeld door de bedrijfsarts (of een arbeidsdeskundige). Het verwerken van persoonsgegevens over de gezondheid is verboden op grond van artikel 16 Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat de verwerking van deze persoonsgegevens door Abrona niet noodzakelijk is voor het vaststellen van de loondoorbetalingsverplichting en voor de begeleiding en /of re-integratie van de zieke werknemer. Hierdoor kan Abrona geen beroep doen op een van de uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp. De Autoriteit heeft vastgesteld dat Abrona ook geen beroep kan doen op een van de andere uitzonderingsgronden genoemd in artikel 21 en 23 Wbp. Hierdoor handelt Abrona met bovengenoemde verwerking (nog steeds) in strijd met het verbod op de verwerking van persoonsgegevens betreffende de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp.





## Contactgegevens

### Bezoekadres

(alleen volgens afspraak)  
Prins Clauslaan 60  
2595 AJ DEN HAAG

Let op: bij bezoek aan de Autoriteit Persoonsgegevens moet u een geldig identiteitsbewijs laten zien.

### Postadres

Postbus 93374  
2509 AJ DEN HAAG

### Telefonisch spreekuur

Op onze website [autoriteitpersoonsgegevens.nl](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl) vindt u informatie en antwoorden op vragen over de bescherming van persoonsgegevens. Heeft u op deze website geen antwoord op uw vraag gevonden? Dan kunt u contact opnemen met de publieksvoorlichters van de Autoriteit Persoonsgegevens tijdens het telefonisch spreekuur via telefoonnummer 0900-2001 201. De publieksvoorlichters zijn bereikbaar op werkdagen van 09.30 tot 12.30 uur. (5 cent per minuut, plus de kosten voor het gebruik van uw mobiele of vaste telefoon).

### Persvoorlichting

Journalisten en redacteurs kunnen met vragen terecht bij de woordvoerders van de Autoriteit Persoonsgegevens via telefoonnummer 070-8888 555.

### Zakelijke relaties

Bent u een zakelijke relatie van de Autoriteit Persoonsgegevens, zoals een leverancier, dan kunt u ons telefonisch bereiken via telefoonnummer 070-8888 500.

---

#### Over de Autoriteit Persoonsgegevens

Iedereen heeft recht op een zorgvuldige omgang met zijn persoonsgegevens. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op de naleving van de wettelijke regels voor bescherming van persoonsgegevens en adviseert over nieuwe regelgeving.