

# **Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim**

Onderzoek door het College bescherming persoonsgegevens (CBP)  
naar onrechtmatige verstrekking van medische gegevens  
over werknemers aan werkgevers  
door arbodiensten.

Tredin BV – Lelystad

Eindrapport

College bescherming persoonsgegevens – oktober 2008



# Inhoud

Samenvatting .....	5
Inleiding.....	7
1 Feiten.....	9
1.1 Werkwijze Tredin BV.....	9
1.2 Het onderzoek.....	9
1.3 Resultaten van het onderzoek .....	12
2 Conclusies.....	17
Bijlage 1 Het Onderzoek, opzet en uitvoering .....	19
Bijlage 2 Juridisch kader .....	23
Bijlage 3 Overzichtstabellen.....	31
Bijlage 4 Medische gegevens in de 25 werknemersdossiers.....	35
Bijlage 5 Medische gegevens in overige verzonden e-mails .....	36
Bijlage 6 Reactie Tredin op Voorlopige bevindingen.....	37
Bijlage 7 Concept-verslag interview Tredin .....	114
Bijlage 8 Reactie Tredin op het concept-verslag.....	119



# Samenvatting

Het College Bescherming Persoonsgegevens (CBP) heeft onderzocht of, en in hoeverre de arbodienst Tredin BV medische gegevens aan werkgevers heeft verstrekt, die niet noodzakelijk zijn voor de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. Het vorenstaande is in strijd met art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp. Het rapport bevat de resultaten van het onderzoek dat het CBP op 29 en 30 januari 2008 bij arbodienst Tredin BV te Lelystad heeft uitgevoerd.

In het onderzoek is onderscheid gemaakt naar twee overtredingen:

1. Schending van het medisch beroepsgeheim (art. 88 BIG) en daarmee overtreding van art. 9 lid 4 Wbp én art. 16 Wbp
2. Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid, en daarmee overtreding van art. 16 Wbp.

In het kader van het onderzoek is onderzocht of er in documenten die de arbodienst aan de werkgever heeft verstrekt, gegevens staan die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de betreffende zieke werknemers en dus onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts vallen.

Het onderzoek leidde tot de onderstaande bevindingen en conclusies:

## **1. Overtreding medisch beroepsgeheim: art. 88 BIG, art. 9 lid 4 Wbp én art. 16 Wbp**

*Feiten:*

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in 21 onderzochte werknemersdossiers documenten aangetroffen, waarin gegevens van de werknemer genoteerd staan die onder het medisch beroepsgeheim vallen en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer. Deze gegevens zijn aangetroffen in 147 documenten die elektronisch (via database of e-mail) zijn verstrekt aan de betreffende werkgevers.

Naast de gegevens die zijn aangetroffen in de dossiers van deze 21 werknemers, zijn verzonden e-mails gevonden die betrekking hebben op 24 andere werknemers, waarin ook medische gegevens staan die onder het beroepsgeheim vallen en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer.. Deze e-mails zijn door de arbodienst naar de werkgever verzonden.

Er zijn geen documenten aangetroffen waaruit blijkt dat de werknemers toestemming hebben gegeven voor het verstrekken van deze gegevens aan de betreffende werkgevers.

*Conclusie:*

Bedrijfsartsen/arbeidsdeskundigen van de arbodienst hebben ten aanzien van tenminste 45 werknemers het medisch beroepsgeheim van art. 88 BIG geschonden en derhalve art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp overtreden.

## **2. Overtreding verwerking persoonsgegevens betreffende iemand gezondheid: art. 16 Wbp**

*Feiten:*

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in 13 onderzochte werknemersdossiers documenten aangetroffen waaruit blijkt dat de arbeidsdeskundige vertrouwelijke informatie uit gesprekken met de werkgever, betreffende de gezondheid van de werknemer, heeft ingevoerd in de elektronische database, in documenten waartoe de werkgever inzage-rechten heeft. Deze gegevens, die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer, zijn in 30 documenten aangetroffen.

*Conclusie:*

De arbodienst heeft ten aanzien van 13 werknemers artikel 16 Wbp overtreden.



## **Inleiding**

Medische gegevens zijn veelal gevoelig van aard. Voor de werknemer is het van belang dat hier zorgvuldig mee wordt omgegaan. Bij de verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers verwerkt de bedrijfsarts medische gegevens. De bedrijfsarts dient hierbij het beroepsgeheim in acht te nemen. De bedrijfsarts mag een beperkt aantal zaken terugkoppelen aan de werkgever, namelijk die gegevens die noodzakelijk zijn voor de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. Voorbeelden van dergelijke noodzakelijke gegevens zijn functionele beperkingen, restmogelijkheden, verwachte duur van het verzuim en mate van arbeidsongeschiktheid.

In dit onderzoek heeft het CBP onderzocht of, en de mate waarin de arbodienst Tredin BV medische gegevens aan werkgevers heeft verstrekt, die niet noodzakelijk zijn voor de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. Het rapport bevat de resultaten van het handhavende onderzoek dat het CBP op 29 en 30 januari 2008 bij arbodienst Tredin BV te Lelystad heeft uitgevoerd.

### **Aanleiding voor het onderzoek**

Het CBP ontving in 2007 een klacht van een werknemer over het verstrekken van medische gegevens aan zijn werkgever door de arbodienst Tredin BV. De werkgever van deze persoon maakt gebruik van de dienstverlening van de arbodienst Tredin BV bij de verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De werknemer heeft het CBP bewijsstukken doen toekomen waaruit bleek dat de werkgever inzage had in documenten van de arbodienst met medische gegevens over de werknemer. De werknemer heeft hierover een klacht ingediend bij de arbodienst, die de klacht ongegrond heeft verklaard.

Op basis hiervan heeft het College Bescherming Persoonsgegevens besloten een handhavend onderzoek uit te voeren naar de omgang met medische gegevens door de arbodienst Tredin BV, de arbodienst waarover de klacht is ontvangen.

### **Doel van het onderzoek**

Het doel van het onderzoek was het controleren of, en de mate waarin, de arbodienst waarover het CBP een klacht heeft ontvangen, medische gegevens over werknemers aan werkgevers verstrekt, in strijd met art. 16 Wbp en art. 9, lid 4 van de Wbp.

### **Leeswijzer**

In hoofdstuk 1 worden de resultaten van het onderzoek beschreven. De in het onderzoek geconstateerde feiten leiden tot de conclusies in hoofdstuk 2.

Een uitgebreide beschrijving van de onderzoeksopzet en de uitvoering van het onderzoek is te vinden in bijlage 1.

Hoe met medische gegevens dient te worden omgegaan aan de hand van de geldende wet- en regelgeving staat beschreven in bijlage 2: het juridische kader. Bijlage 3 geeft overzichtstabellen van de gevonden documenten met medische gegevens. In bijlage 4 en 5 staan de citaten met medische gegevens waarop de tabellen in bijlage 3 zijn gebaseerd.





# 1 Feiten

## 1.1 Werkwijze Tredin BV

De gecertificeerde arbodienst Tredin BV voert de verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers uit voor circa 60 werkgevers. Tredin BV zet voor de verzuimbegeleiding arbeidsdeskundigen in. Zij voeren, onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts, voor een groot deel de verzuimbegeleiding uit. In de praktijk betekent dit dat een werknemer die verzuimt, vooral contact met de arbeidsdeskundige heeft. De bedrijfsarts stelt onder andere middels medisch onderzoek de belastbaarheid vast en houdt, indien nodig, een medisch dossier bij van de werknemer.

De arbodienst maakt gebruik van een elektronische database waarin de verzuim- en re-integratiegegevens over de werknemers worden opgeslagen. De werkgever krijgt inlogcodes waarmee hij in kan loggen op de elektronische database. De werkgever is geautoriseerd om bepaalde documenten in de database in te zien en om zelf bepaalde documenten aan te maken. Een elektronisch werknemersdossier bestaat uit:

- Documenten die door de bedrijfsarts in de database zijn ingevoerd. Dit zijn onder andere medische dossiers, die alleen toegankelijk zijn voor de bedrijfsartsen. Daarnaast voert de bedrijfsarts documenten in, waarin de medische gegevens zijn vertaald naar beperkingen en mogelijkheden. Deze laatste documenten zijn zowel door de arbeidsdeskundige als de werkgever in te zien.
- Documenten die door de arbeidsdeskundige in de database zijn ingevoerd. Dit zijn onder andere verslagen van overleggen tussen de arbeidsdeskundige en de werknemer en verslagen van overleggen tussen de arbeidsdeskundige en de werkgever. Deze documenten zijn zichtbaar voor de werkgever tenzij de arbeidsdeskundige heeft aangevinkt dat ze vertrouwelijk zijn.
- Documenten die door de werkgever zelf zijn aangemaakt. Dit zijn onder andere de ziekmeldingen en verslagen van overleggen tussen de werkgever en de werknemer. Deze documenten zijn ook door de arbodienst in te zien.

## 1.2 Het onderzoek

Er is onderzocht of in de documenten uit de elektronische database, die voor de werkgever toegankelijk zijn, medische gegevens staan die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de betreffende werknemers en die dus onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts vallen. Tevens is nagegaan of er vanuit de arbodienst e-mails met dergelijke niet noodzakelijke medische gegevens naar de werkgevers zijn verzonden.

### De steekproef

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in totaal 25 werknemers geselecteerd van vier verschillende werkgevers. Eén van de vier werkgevers is de werkgever waarvan de werknemer een klacht bij het College heeft ingediend die aanleiding is geweest voor het onderzoek. Van deze werkgever zijn 16 werknemers geselecteerd. Van de overige drie werkgevers zijn elk drie werknemers geselecteerd. De selectie van werknemers is uitgevoerd op basis van het aantal ziektedagen (zie voor een uitgebreide beschrijving van het onderzoek bijlage 1, opzet en uitvoering van het onderzoek).

### Het onderzoek

Tijdens het onderzoek zijn de volgende documenten gecontroleerd:

- Documenten uit de elektronische database over de 25 geselecteerde werknemers, die in te zien zijn door de werkgevers.

- E-mails die vanuit de arbodienst naar de betreffende werkgevers zijn verzonden en die betrekking hebben op de 25 geselecteerde werknemers.
- E-mails die vanuit de arbodienst naar de betreffende werkgevers zijn verzonden maar die betrekking hebben op andere werknemers dan de 25 die geselecteerd zijn voor het onderzoek.

Bij de werkgever van de werknemer die de klacht heeft ingediend, zijn ook de elektronische en schriftelijke dossiers bij de werkgever ter plaatse gecontroleerd en is nagegaan wat er voor de werkgever daadwerkelijk vanuit het elektronische systeem beschikbaar is. Ook is nagegaan of er documenten met medische gegevens door de werkgever van de arbodienst zijn ontvangen die niet bij de arbodienst zelf zijn aangetroffen, zoals bijvoorbeeld e-mails.

De documenten en e-mails zijn onderzocht op de aanwezigheid van gegevens over de geestelijke en/of lichamelijke gezondheid die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie en begeleiding van werknemers in verband met ziekte en arbeidsongeschiktheid.

#### *Toetsingscriteria*

De documenten uit het elektronische systeem en de e-mails zijn getoetst aan de volgende drie wetsartikelen:

- artikel 88 Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG).
- artikel 9 lid 4 Wet Bescherming Persoonsgegevens (Wbp),
- artikel 16 Wbp,

In het juridisch kader (bijlage 2) worden deze artikelen uitgewerkt en in een breder kader geplaatst.

In de praktijk heeft het CBP onderzocht of er sprake is van de volgende onrechtmatige verwerkingen:

1. De bedrijfsarts of een persoon die onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts valt (arbeidsdeskundige) verstrekt medische gegevens, die **niet noodzakelijk** zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, aan de werkgever zonder dat daar expliciet toestemming voor is gegeven door de werknemer.
  - In dit geval wordt het medisch beroepsgeheim geschonden (art. 88 BIG).
  - De bedrijfsarts/arbeidsdeskundige die het medisch beroepsgeheim schendt, overtreedt tevens art. 9 lid 4 Wbp. Dit artikel bepaalt namelijk dat de verwerking van persoonsgegevens achterwege moet blijven als er een geheimhoudingsplicht uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift daaraan in de weg staat.
  - Ten derde overtreedt de bedrijfsarts/arbeidsdeskundige art. 16 Wbp, dat bepaalt dat het verwerken van bepaalde categorieën van bijzondere gegevens, waaronder gegevens betreffende iemands gezondheid' is verboden.
2. De arbodienst slaat gegevens op, betreffende de gezondheid van werknemers, die afkomstig zijn van de werkgever en die **niet noodzakelijk** zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer. Deze gegevens worden opgeslagen in documenten met betrekking waartoe de werkgever inzagerichten heeft. Deze verwerking is in strijd met art. 16 Wbp.

#### *Noodzaak*

'De zieke werknemer en privacy'<sup>1</sup> vermeldt dat de bedrijfsarts op basis van zijn medisch beroepsgeheim slechts die informatie aan de werkgever mag verstrekken die noodzakelijk is voor de werkgever om te bepalen of er sprake is van legitiem verzuim in het kader van de loondoorbetaling, alsook die informatie die noodzakelijk is in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie. Hij dient zich daarom bij de informatieverstrekking te beperken tot gerichte informatie over de mate waarin de zieke werknemer arbeidsongeschikt is,

---

<sup>1</sup> De zieke werknemer en privacy blz. 84-85, CBP, februari 2008

de werkzaamheden waartoe de zieke werknemer eventueel nog in staat is en de aanpassingen die er in het kader van de re-integratie getroffen dienen te worden. Voor het treffen van de juiste re-integratiemaatregelen noch voor de verzuimbegeleiding is het nodig dat de werkgever beschikt over informatie over de medische aspecten van het verzuim. Wel is het 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.

De code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie (2006)' van het KNMG geeft 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.

De bedrijfsarts verstrekt dus geen (sociaal) medische gegevens aan de werkgever; de bedrijfsarts zet de medische gegevens om in een beschrijving van uitsluitend de noodzakelijke en relevante informatie voor de werkgever. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer kan de bedrijfsarts (aanvullende) informatie aan de werkgever verstrekken.

#### *Toepassing noodzakelijkheidscriteria op de onderzochte documenten*

Gegevens die onder het medische beroepsgeheim worden geschaard en zijn gebruikt bij de analyse, betreffen:

- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- 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.

Het medisch beroepsgeheim geldt niet alleen voor de bedrijfsarts maar ook voor anderen die onder zijn verantwoordelijkheid werken. Bij de arbodienst Tredin BV is de arbeidsdeskundige het eerste aanspreekpunt voor de zieke werknemer. De arbeidsdeskundige voert daarmee een deel van de wettelijke taak van de bedrijfsarts uit. Op de arbeidsdeskundige rust het beroepsgeheim van de arts op basis van de zogenaamde 'verlengde arm constructie' (zie ook bijlage 2: juridisch kader).

#### **Verantwoording**

De teksten in alle documenten zijn onderzocht. Wanneer er sprake was van gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim en/of art. 16 Wbp, is dit genoteerd in een document met citaten (zie bijlage 4 en bijlage 5). Per citaat staat een verwijzing naar het document waaruit het citaat is overgenomen. Tevens staat erbij vermeld waar het document is gevonden (arbodienst en/of werkgever), door wie het is opgesteld, op welke datum en tijdstip het is opgesteld en wie leesrechten hebben.

### 1.3 Resultaten van het onderzoek

Achtereenvolgens komen in deze paragraaf de twee verwerkingen aan de orde die in strijd zijn met art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp.

#### Verwerking 1. Overtreding medisch beroepsgeheim: art. 88 BIG, art. 9 lid 4 Wbp én art. 16 Wbp

*De bedrijfsarts of een persoon die onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts valt (arbeidsdeskundige) verstrekt medische gegevens, die **niet noodzakelijk** zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, aan de werkgever zonder dat daar expliciet toestemming voor is gegeven door de werknemer.*

In tabel 1.1 is aangegeven van hoeveel van de onderzochte werknemers gegevens, die onder het medisch beroepsgeheim vallen, aan de werkgevers zijn verstrekt. Tevens staat hierbij vermeld door wie de documenten met de gegevens zijn opgesteld; de arbeidsdeskundige of de bedrijfsarts.

Bijlage 3 (tabel b3.1) bevat een uitgebreide tabel waarin is aangegeven welke documenten de basis vormen voor deze cijfers.

In bijlage 4 staan de citaten uit de documenten met de gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen.

**Tabel 1.1:** Aantal werknemers waarover gegevens, die vallen onder het medisch beroepsgeheim, zijn verstrekt aan de werkgever.

	Aantal onderzochte werknemers	Aantal werknemers waarover door de arbeidsdeskundige gegevens zijn verstrekt aan de werkgever, in strijd met het medisch beroepsgeheim	Aantal werknemers waarover tevens door de bedrijfsarts gegevens zijn verstrekt aan de werkgever, in strijd met het medisch beroepsgeheim
Werkgever 1	16	14	12
Werkgever 2	3	2	2
Werkgever 3	3	2	1
Werkgever 4	3	3	3
<b>Totaal</b>	<b>25</b>	<b>21</b>	<b>18</b>

Uit tabel 1.1 blijkt dat over 21 van de 25 onderzochte werknemers gegevens, die onder het medisch beroepsgeheim vallen, aan de werkgever zijn verstrekt. In de tabel is te zien dat zowel bedrijfsartsen als arbeidsdeskundigen deze gegevens aan de werkgever hebben verstrekt.

Zowel de documenten uit de elektronische database, als e-mails, die door de arbodienst zijn verzonden, zijn onderzocht. Naast de e-mails die betrekking hebben op de 25 onderzochte werknemers, zijn er ook e-mails gecontroleerd die door de arbodienst zijn verstuurd, maar die betrekking hebben op andere werknemers dan de 25 werknemers die voor het onderzoek zijn geselecteerd.

In tabel 1.2 staat een overzicht van alle documenten van de arbodienst waarin gegevens zijn aangetroffen die vallen onder het medisch beroepsgeheim en die desondanks via de elektronische database of e-mail aan de werkgever zijn verstrekt.

**Tabel 1.2:** Aantal documenten, verstrekt aan de werkgever, waarin gegevens zijn aangetroffen die vallen onder het medisch beroepsgeheim.

	Aantal documenten uit database met gegevens die vallen onder het beroepsgeheim m.b.t. de 25 geselecteerde werknemers	Aantal e-mails met gegevens die vallen onder het medische beroepsgeheim verzonden door arbodienst m.b.t. de 25 geselecteerde werknemers	Aantal overige e-mails met gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim verzonden door arbodienst	Totaal aantal documenten met gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim
Werkgever 1	97	17	10	124
Werkgever 2	9	0	3	12
Werkgever 3	7	0	11	18
Werkgever 4	17	0	2	19
<b>Totaal</b>	<b>130</b>	<b>17</b>	<b>26</b>	<b>173</b>

Zoals te zien is in tabel 1.2, zijn er in totaal 173 documenten voor de werkgever aangetroffen met gegevens die onder het beroepsgeheim vallen.

Uit tabel 1.1. bleek dat de arbodienst over 21 van de 25 onderzochte werknemers documenten met gegevens die onder het beroepsgeheim vallen aan de werkgever heeft verstrekt. In tabel 1.2 is te zien dat er over deze 21 werknemers tenminste 147 documenten met gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen aan de werkgever zijn verstrekt, namelijk 130 documenten uit de elektronische database en 17 e-mails, verzonden door de arbeidsdeskundige.

Daarnaast heeft het CBP 26 door de arbodienst verzonden e-mails aangetroffen met medische gegevens die onder het beroepsgeheim vallen, die geen betrekking hebben op de 25 geselecteerde werknemers. Deze e-mails hebben betrekking op tenminste<sup>1</sup> 24 andere werknemers van de vier onderzochte werkgevers.

In totaal zijn van 45 werknemers documenten aangetroffen met medische gegevens die onder het beroepsgeheim vallen en die desondanks aan de werkgever zijn verstrekt (tabel 1.3)

**Tabel 1.3** Totaal aantal werknemers waarover documenten aan de werkgever zijn verstrekt met gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen.

	Aantal van de 25 geselecteerde werknemers waarover gegevens, die onder het medisch beroepsgeheim vallen, aan de werkgever zijn verstrekt	Aantal overige personen waarover gegevens, die onder het medisch beroepsgeheim vallen, aan de werkgever zijn verstrekt <sup>2</sup>	Totaal
Werkgever 1	14	10	24
Werkgever 2	2	2	4
Werkgever 3	2	10	12
Werkgever 4	3	2	5
<b>Totaal</b>	<b>21</b>	<b>24</b>	<b>45</b>

<sup>1</sup> In 2 e-mails staat niet aangegeven op welke persoon de inhoud van de e-mail betrekking heeft.

<sup>2</sup> Dit is een minimum aangezien in 2 e-mails niet staat aangegeven op welke persoon de inhoud van de e-mail betrekking heeft.

De medische gegevens die vallen onder het medische beroepsgeheim en die zijn aangetroffen in documenten voor de werkgever, zijn in alle gevallen niet noodzakelijk voor de begeleiding en/of re-integratie van de werknemers. Onderstaande soorten gegevens zijn aangetroffen in de documenten:

- Vooral diagnoses en klachten zoals:
  - ... is uitgevallen met rugklachten
  - Psychische klachten
  - Geopereerd aan knie, mogelijk ook arthrose
  - Reumaklachten, koortsaanvallen
  - Kanker
  - Stekende hoofdpijnen
- Daarnaast veel informatie over de behandeling (wat informatie geeft over de aard van de ziekte):
  - Rugklachten met operatie
  - Ze zal behandelingen ondergaan in de pijnpoli
  - Hij heeft revalidatie gehad op de CVA-afdeling van...
  - De behandelingsvorm is cognitieve gedragstherapie
  - Is bestraald
- Ook worden regelmatig situationele omstandigheden in het dossier genoteerd, met name door de arbeidsdeskundigen:
  - Privé-gerelateerde problemen: relatie met partner en zorg om verslaving zoon
  - Bekend met een verleden van mishandeling
  - Zus heeft dezelfde aandoening en heeft volgens de cliënt nu een kromme rug
  - Partner is ... overleden
- Verder verstrekt de arbeidsdeskundige eigen interpretaties aan de werkgever:
  - Wn claimt lichamelijke klachten ten gevolge van zwangerschap
  - De bevindingen van het onderzoek komen niet overeen met de claimklachten. Ik heb het vermoeden dat er mogelijk andere dan lichamelijke factoren een rol spelen bij zijn klachten en klachtenbeleving.

#### *Expliciete toestemming*

Op grond van artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens geldt dat gegevens over de gezondheid slechts mogen worden verwerkt indien de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft gegeven (art. 23 lid 1 onder a Wbp). Op grond van de code gegevensverkeer en samenwerking bij re-integratie van het KNMG geldt voorts dat de bedrijfsarts alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer (aanvullende) informatie aan de werkgever kan verstrekken.

Deze mondelinge of schriftelijk verkregen toestemming dient te zijn opgenomen in het dossier (Regeling Certificatie Arbodiensten, 5<sup>e</sup> versie).

In geen van de 21 onderzochte werknemersdossiers waarin gegevens zijn aangetroffen die onder het medisch beroepsgeheim vallen, is een document aangetroffen waarin staat dat de werknemer toestemming heeft gegeven om deze medische gegevens aan de werkgever te verstrekken. De arbodienst heeft aangegeven<sup>1</sup> dat in de uitnodigingsbrief voor het gesprek met de arbeidsdeskundige staat vermeld dat de werknemer het zelf dient aan te geven als hij wil dat het gesprek vertrouwelijk wordt behandeld. Deze zin is in de uitnodigingsbrief toegevoegd nadat de certificerende instantie hier in 2004 een opmerking over heeft gemaakt. Naast het gegeven dat deze opt-out optie niet toegestaan is voor deze verwerking omdat het geen ondubbelzinnige toestemming betreft (zie bijlage 2: juridisch kader), zijn er in de dossiers verschillende uitnodigingsbrieven<sup>2</sup> uit 2006 en 2007 aangetroffen waarin deze opt-out optie niet is opgenomen.

---

<sup>1</sup> Zie brief van CBP: concept verslag onderzoek ter plaatse, 25 februari 2008.

<sup>2</sup> Onder andere in dossier 7, 13, en 23. De meest recente gevonden uitnodigingsbrief zonder opt-out is van 06-10-2007

### *Structureel*

Zoals in tabel 1.1 en 1.2 is te zien, zijn over 21 werknemers, afkomstig van alle vier de werkgevers, documenten aangetroffen met gegevens die onder het beroepsgeheim vallen en die toegankelijk zijn voor de werkgever. De vier werkgevers werkten met vijf verschillende arbeidsdeskundigen en drie verschillende bedrijfsartsen. Van al deze arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen zijn documenten gevonden met gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen. Hieruit blijkt dat de arbodienst de werkgevers structureel documenten met gegevens die onder het beroepsgeheim vallen verstrekt.

### *Onderzoek bij werkgever*

Tegelijkertijd met het onderzoek ter plaatse bij de arbodienst is bij de werkgever van de werknemer die een klacht over de arbodienst heeft ingediend (werkgever 1), een onderzoek ter plaatse uitgevoerd. Tijdens dit onderzoek is nagegaan of de werkgever gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen, over de werknemers had en of die afkomstig waren van de arbodienst.

De meeste stukken die bij de arbodienst zijn aangetroffen zijn ook bij de werkgever zelf aangetroffen<sup>1</sup>. Bij de werkgever zijn daarnaast ook e-mails aangetroffen die niet bij de arbodienst zijn gevonden<sup>2</sup>. Bij de werkgever ter plaatse is geconstateerd dat de werkgever daadwerkelijk inzage heeft in de elektronische database van de arbodienst en de documenten in kan zien waarvoor hij tenminste inzagerecht heeft gekregen.

### **Verwerking 2. Overtreding verwerking persoonsgegevens betreffende iemand gezondheid: art. 16 Wbp**

*De arbodienst slaat gegevens op, betreffende de gezondheid van werknemers, die afkomstig zijn van de werkgever en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer, in documenten waarvoor de werkgever inzagerechten heeft.*

Bij 13 werknemers is geconstateerd dat de arbeidsdeskundige gegevens betreffende de gezondheid van de werknemer die hij heeft vernomen uit gesprekken met de werkgever over het verzuim van de werknemers, heeft ingevoerd in de elektronische database. Deze gegevens, die niet noodzakelijk zijn voor re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer, zijn in 30 documenten uit de elektronische database aangetroffen (zie bijlage 3, tabel b3.1 kolom g). Al deze documenten blijven, nadat ze zijn ingevoerd, beschikbaar voor de werkgever. Als de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige dergelijke gegevens van de werkgever verneemt, mogen deze gegevens wel in een medisch dossier worden opgeslagen dat niet toegankelijk is voor de werkgever maar niet in een dossier waarin de werkgever inzage heeft. Het vastleggen van deze gegevens in de elektronische database in documenten waarvoor de werkgever inzagerechten heeft, is in strijd met art. 16 Wbp, de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid.

### **Overige resultaten**

Naast bovenstaande bevindingen heeft het onderzoek ter plaatse bij de arbodienst en een werkgever ook nog enkele andere bevindingen opgeleverd.

### *Gegevens afkomstig van werkgever*

Werkgevers kunnen ook zelf gegevens over de werknemers in de elektronische database van de arbodienst invoeren. Van 4 onderzochte werkgevers zijn 22 documenten in de elektronische database aangetroffen die ingevoerd zijn door de werkgever en waarin gegevens staan over de gezondheid die niet noodzakelijk zijn voor re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer

---

<sup>1</sup> Zie bijlage 3 tabel 3.1.

<sup>2</sup> Omdat de e-mails die de arbodienst verzonden heeft door de onderzoekers zijn gescand op medische gegevens en niet alle e-mails daadwerkelijk zijn ingekeken, is het waarschijnlijk dat niet alle verzonden e-mails met medische gegevens door de onderzoekers zijn verzameld. Dit blijkt ook uit het feit dat er bij de werkgever e-mails zijn gevonden die het onderzoeksteam niet van de arbodienst heeft meegenomen. Het is uiteraard ook mogelijk dat bedrijfsartsen/arbeitsdeskundigen e-mails hebben gewist. Wanneer het gaat om het aantal aangetroffen verzonden e-mails betreft dit dus altijd een minimum.

(zie bijlage 3, tabel b3.1 kolom f). Deze gegevens blijven na invoering zichtbaar voor de werkgever.

Een werkgever mag op grond van artikel 16 Wbp, behoudens enkele uitzonderingen, geen informatie opnemen in zijn personeelsdossier over aard of oorzaak van de ziekte van zijn werknemers aangezien daartoe de noodzaak ontbreekt in het kader van re-integratie en begeleiding<sup>1</sup>. Het vastleggen van deze gegevens in de elektronische database van de arbodienst in documenten waarvoor de werkgever inzagerechten heeft, is vergelijkbaar met het vastleggen in een personeelsdossier en is derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

De arbodienst instrueert<sup>2</sup> de werkgever om de gegevens van gesprekken met werknemers in te voeren in de elektronische database van de arbodienst.

#### *SMT-overleg*

In SMT-bijeenkomsten vindt gestructureerd overleg plaats tussen vertegenwoordigers van de werkgever en medewerkers van de arbodienst en/of de bedrijfsarts, waarin individuele werknemers worden besproken. Dit overleg vormt een risico voor het verstrekken van medische gegevens aan werkgevers.

Volgens de arbodienst<sup>3</sup> vindt er geen Sociaal Medisch Team overleg plaats waarin de individuele werknemers worden besproken, maar vindt er alleen Strategisch SMT plaats, waarin het verzuimbeleid wordt doorontwikkeld en aangescherpt.

De werkgever waar het onderzoek ter plaatse is uitgevoerd, heeft echter tijdens een interview aangegeven dat er SMT-overleg plaatsvindt waarin de individuele werknemers worden besproken. Dit blijkt ook uit het stappenplan verzuim dat de arbodienst met de werkgever heeft opgesteld waarin staat: *'De frequentie van het operationeel SMT is minimaal tien keer per jaar. Deelnemers aan het SMT zijn de leidinggevende, P&O en de arbeidsdeskundige. Op afroep kan ook de bedrijfsarts bij dit operationeel SMT aanwezig zijn. In het operationeel SMT komt in ieder geval de bespreking van de individuele medewerkers aan de orde: medewerkers die een intake hebben gehad van de arbeidsdeskundige, medewerkers die frequent verzuimen, medewerkers die op basis van arbeidstherapie weer aan het werk zijn gegaan en afdelingszaken die mogelijk hebben geleid tot het verzuim'*.

De onderzochte werkgever geeft aan dat bij dit operationeel SMT-overleg de leidinggevende, iemand van de personeelsafdeling en de arbeidsdeskundige van de arbodienst aanwezig zijn en dat er van deze gesprekken geen verslagen worden gemaakt. Wel wordt er een verslag gemaakt van de actiepunten die voortvloeien uit deze gesprekken. Deze actiepunten-verslagen zijn de onderzoekers een aantal keer tegen gekomen in de elektronische database van de arbodienst. Omdat er van de gesprekken over de individuele medewerkers geen verslagen zijn gemaakt is het voor het CBP niet mogelijk om door analyse van de verslagen na te gaan of er tijdens deze gesprekken medische gegevens door de arbodienst aan de werkgever worden verstrekt.

#### *Diagnosecode zichtbaar voor werkgever*

In bijna de helft van de dossiers (13) zijn documenten in de elektronische database aangetroffen waarin de diagnosecode van de aandoening zichtbaar is voor de werkgever (zie tabel b3.3 in bijlage 3). Op basis van de diagnosecode kan de werkgever de exacte diagnose afleiden.

---

<sup>1</sup> De zieke werknemer en privacy blz. 68, CBP, februari 2008

<sup>2</sup> Stappenplan verzuim werkgever 1, blz 3 onder week 1.

<sup>3</sup> Zie CBP: conceptverslag onderzoek ter plaatse Tredin, 25 februari 2008.



## 2 Conclusies

Een uitgebreide beschrijving van het wettelijk kader is te vinden in bijlage 3, het juridisch kader. Voor het onderzoek bij de arbodienst volgt uit dit juridisch kader dat op de verwerking van medische gegevens door een arbodienst zowel art. 9 lid 4 Wbp als art. 16 Wbp van toepassing is. In het onderzoek is onderscheid gemaakt naar twee overtredingen:

1. Schending van het medisch beroepsgeheim (art. 88 BIG) en daarmee overtreding van art. 9 lid 4 Wbp én art. 16 Wbp
2. Onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid, en daarmee overtreding van art. 16 Wbp.

Dit hoofdstuk vermeldt per overtreding de conclusie die voortvloeit uit de toepassing van de wetten op de in het onderzoek geconstateerde feiten.

### **1. Overtreding medisch beroepsgeheim: art. 88 BIG, art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp**

*Norm:*

De bedrijfsarts of een persoon die onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts valt (arbeidsdeskundige) mag geen medische gegevens over werknemers aan de werkgever verschaffen, die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid, zonder dat daar expliciet toestemming voor is gegeven door de werknemer. Als een bedrijfsarts of persoon die onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts valt, dit wél doet, schendt hij/zij het medisch beroepsgeheim (art. 88 BIG) en overtreedt daarmee art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp.

*Feiten:*

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in 21 onderzochte werknemersdossiers documenten aangetroffen, waarin gegevens van de werknemer genoteerd staan die onder het medisch beroepsgeheim vallen en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer. Deze gegevens zijn aangetroffen in 147 documenten die elektronisch (via database of e-mail) zijn verstrekt aan de betreffende werkgevers.

Naast de gegevens die zijn aangetroffen in de dossiers van deze 21 werknemers, zijn verzonden e-mails gevonden die betrekking hebben op 24 andere werknemers, waarin ook medische gegevens staan die onder het beroepsgeheim vallen en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer. Deze e-mails zijn door de arbodienst naar de werkgever verzonden.

Er zijn geen documenten aangetroffen waaruit blijkt dat de werknemers toestemming hebben gegeven voor het verstrekken van deze gegevens aan de betreffende werkgevers.

*Conclusie:*

Bedrijfsartsen/arbeidsdeskundigen van de arbodienst hebben ten aanzien van 45 werknemers het medisch beroepsgeheim van art. 88 BIG geschonden en derhalve art. 9 lid 4 Wbp en art. 16 Wbp overtreden.

### **2. Overtreding verwerking persoonsgegevens betreffende iemand gezondheid: art. 16 Wbp**

*Norm:*

De arbodienst mag gegevens betreffende de gezondheid van werknemers, die afkomstig zijn van de werkgever en die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer, niet in documenten opslaan waarvoor de werkgever inzagerechten heeft. Dit is in strijd met art. 16 Wbp.

*Feiten:*

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in 13 onderzochte werknemersdossiers documenten aangetroffen waaruit blijkt dat de arbeidsdeskundige vertrouwelijke informatie uit gesprekken met de werkgever, betreffende de gezondheid van de werknemer, heeft ingevoerd in de

elektronische database, in documenten waartoe de werkgever inzagerechten heeft. Deze gegevens, die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer, zijn in 30 documenten aangetroffen.

*Conclusie:*

De arbodienst Tredin BV heeft ten aanzien van 13 werknemers artikel 16 Wbp overtreden.

## Bijlage 1 Het Onderzoek, opzet en uitvoering

Naar aanleiding van een klacht heeft het CBP een handhavend onderzoek uitgevoerd naar de omgang met medische gegevens door de arbodienst Tredin BV.

Het CBP ontving in 2007 een klacht van een werknemer over het verstrekken van medische gegevens aan zijn werkgever door de arbodienst Tredin BV. De werkgever van deze persoon maakt gebruik van de dienstverlening van de arbodienst Tredin BV bij de verzuimbegeleiding en re-integratie van zieke werknemers. De werknemer heeft het CBP bewijsstukken doen toekomen waaruit bleek dat de werkgever inzage had in documenten van de arbodienst met medische gegevens over de werknemer.

### Doel en vraagstelling van het onderzoek

Het doel van het onderzoek was het controleren of en in welke mate er bij de Arbodienst waarover het CBP een klacht heeft ontvangen, medische gegevens over werknemers aan werkgevers zijn verstrekt, in strijd met art. 16 en art. 9, lid 4 van de Wbp.

In het onderzoek is de doelstelling vertaald in de volgende onderzoeksvragen:

- Heeft de arbodienst Tredin BV medische gegevens aan werkgevers verstrekt die niet noodzakelijk zijn voor de begeleiding en/of re-integratie van zieke werknemers en waarvoor de werkgever geen ondubbelzinnige toestemming heeft verleend?
- Hoe vaak heeft de arbodienst dergelijke gegevens verstrekt?
- Om wat voor gegevens gaat het precies?
- Zijn de gegevens ook daadwerkelijk bij de één van de werkgevers aangetroffen?

De klacht tegen de arbodienst is ingediend door een werknemer van één van de bij Tredin BV aangesloten werkgevers.

Het CBP heeft naast het onderzoek ter plaatse bij Tredin BV ook een onderzoek ter plaatse uitgevoerd bij deze werkgever. Op die manier kon het onderzoeksteam controleren welke gegevens daadwerkelijk bij de werkgever terecht zijn gekomen en eventueel gegevens vinden die niet (meer) bij de arbodienst zelf aanwezig waren.

Tijdens het onderzoek ter plaatse bij de arbodienst Tredin is niet alleen de gegevensverstrekking aan deze werkgever gecontroleerd maar ook de gegevensverstrekking aan een aantal andere werkgevers.

### Opzet van het onderzoek

Het onderzoek bij de arbodienst heeft plaatsgevonden op 29 en 30 januari 2008.

Het onderzoek bij de werkgever (in totaal 4 locaties) heeft plaatsgevonden op 29 en 30 januari en op 1 februari 2008.

#### *De steekproef*

Bij de arbodienst Tredin BV zijn in totaal 25 werknemers geselecteerd van vier verschillende werkgevers.

Eén van de vier werkgevers is de werkgever waarvan de werknemer een klacht heeft ingediend die aanleiding is geweest voor het onderzoek. Van deze werkgever zijn 16 werknemers geselecteerd en is een bezoek aan de werkgever zelf gebracht.

Van de overige drie werkgevers zijn elk drie werknemers geselecteerd (zie tabel b1.1).

De selectie is uitgevoerd op basis van het aantal ziektedagen; er zijn alleen dossiers geselecteerd waarbij het aantal ziektedagen groter is dan 56 dagen, omdat voor een persoon bij acht weken ziekte een plan van aanpak opgesteld moet worden en een arbodienst vanaf dat moment intensief betrokken is bij de verzuimmelding.

### *De verzamelde gegevens*

#### Dossiers:

Bij de arbodienst Tredin BV wordt gewerkt met een elektronische database waarin alle gegevens over de werknemers worden opgeslagen. Het onderzoeksteam heeft van de 25 geselecteerde dossiers een digitale kopie meegenomen. De dossiers zijn ten kantore van het CBP uitgeprint en gecontroleerd.

#### E-mails:

Per werkgever is nagegaan welke arbeidsdeskundige en bedrijfsarts gelinkt waren aan de werkgever. Van de arbeidsdeskundige en de bedrijfsarts is een selectie gemaakt van verzonden e-mails aan de werkgever. Een onderzoeksteam van het CBP heeft deze selectie bij de arbodienst ingekeken en ter plaatse een selectie gemaakt van e-mails die mogelijk medische gegevens bevatten. Deze e-mails zijn uitgeprint en meegenomen.

Het betreft zowel e-mails over de geselecteerde werknemers als over de andere werknemers van de vier werkgevers.

#### Documenten bij werkgever:

Twee onderzoeksteams hebben een onderzoek ter plaatse uitgevoerd bij de werkgever waarover een klacht is ontvangen en zij hebben bij de personeelsafdeling en de drie sublocaties alle documenten ingezien die betrekking hadden op de 16 geselecteerde dossiers, dus ook gegevens uit personeelsdossiers, ontvangen e-mails, eigen aantekeningen en dergelijke. Bij de werkgever kon ook de elektronische database worden ingekeken en hieruit heeft het onderzoeksteam documenten met medische informatie uitgeprint en meegenomen.

Tabel b1.1 Steekproef dossiers en gecontroleerde gegevens

<b>Geselecteerde werkgever</b>	<b>Aantal geselecteerde werknemers bij betreffende werkgever</b>	<b>Controle database</b>	<b>Controle verzonden e-mails</b>	<b>Controle documenten bij werkgever</b>
<b>1</b>	16	x	x	x
<b>2</b>	3	x	x	
<b>3</b>	3	x	x	
<b>4</b>	3	x	x	
<b>Totaal</b>	25			

Mondelinge inlichtingen en overige documenten:

Tevens zijn er tijdens de onderzoeken ter plaatse gesprekken gevoerd met de verantwoordelijken en zijn er diverse documenten meegenomen, onder andere over de werkwijze van de arbodienst en afspraken met werkgevers.

#### *De analyse*

De documenten en e-mails zijn gecontroleerd op gegevens over de gezondheid van de werknemers. Van alle documenten is nagegaan of ze door de werkgever ingezien konden worden. Documenten die niet door de werkgever ingezien kunnen worden (de medische dossiers) mogen medische gegevens bevatten en zijn dan ook niet betrokken in de beoordeling.

De gegevens die bij de analyses van de documenten onder het medisch beroepsgeheim zijn geschaard betreffen:

- Diagnoses (naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen),
- 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.

#### *Verantwoording*

De teksten in alle documenten zijn gecontroleerd. Alle documenten zijn uitgeprint en gearhiveerd. Wanneer er sprake was van gegevens die vallen onder het medisch beroepsgeheim, is dit tevens genoteerd in een document met citaten (zie bijlage 4 en bijlage 5). Per citaat staat een verwijzing naar het document waaruit het citaat is overgenomen. Tevens staat erbij vermeld waar het document is gevonden (arbodienst en/of werkgever), door wie het is opgesteld, op welke datum en tijdstip het is opgesteld en wie leesrechten heeft voor het document.

Alle gegevens die de onderzoekers scharen onder het medische beroepsgeheim zijn per werknemersdossier genoteerd met de verwijzing naar het document waar deze gegevens in zijn aangetroffen. Zie bijlage 4 voor de documenten uit de 25 geselecteerde werknemersdossiers en bijlage 5 voor verzonden e-mails die geen betrekking hebben op deze 25 werknemers.

Van de gevonden resultaten zijn overzichtstabellen gemaakt (zie bijlage 3), die verwerkt zijn in de tabellen in hoofdstuk 1, de feiten.



## Bijlage 2 Juridisch kader

Bij het onderzoek naar de arbodienst Tredin BV wordt de verwerking van persoonsgegevens door de arbodienst getoetst aan de volgende wetsartikelen:

- artikel 88 Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG);
- artikel 9 lid 4 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp);
- artikel 16 Wbp;
- artikel 21 lid 1 Wbp;
- artikel 23 lid 1 onder a Wbp.

In het juridisch kader worden deze artikelen uitgewerkt en in een breder kader geplaatst. Het juridisch kader geeft een beknopt overzicht van de belangrijkste (privacy)wetgeving toegespitst op de rol van de arbodienst/bedrijfsarts. Achtereenvolgens komen aan de orde:

1. de relevante wetgeving,
2. een verdieping van het medisch beroepsgeheim,
3. de verplichtingen van de werkgever ten aanzien van re-integratiedossiers,
4. de teksten van de vier wetsartikelen op grond waarvan de beoordeling heeft plaatsgevonden.

### 1 Wetgeving

Hoewel een werknemer – dus ook een zieke werknemer – in zijn werk niet dezelfde vrijheden geniet als daarbuiten, heeft hij op basis van artikel 8 van het Europees verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en van artikel 10 van de Grondwet, recht op een zekere mate van privacy. Wat betreft het verwerken van persoonsgegevens is het grondwettelijk kader nader uitgewerkt in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). De Wbp is tevens de implementatie van de Europese richtlijn 95/46/EG, die beschrijft op welke wijze in de lidstaten moet worden omgegaan met persoonsgegevens.

#### **Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp)**

Het verwerken van bepaalde categorieën bijzondere gegevens, waaronder gegevens 'betreffende iemands gezondheid', is verboden (artikel 16 Wbp) tenzij de verwerking onder een van de in de Wbp genoemde uitzonderingen valt. Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medische beroepsgeheim rust (zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte) maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen. Zo is bijvoorbeeld het enkele gegeven dat iemand ziek is al een gezondheidsgegeven in de zin van de Wbp hoewel het gegeven op zich niets zegt over de aard van de aandoening.

In artikel 21 Wbp zijn de uitzonderingen op het verbod op het verwerken van gezondheidsgegevens verwoord. Werkgevers of instellingen die voor hen werkzaam zijn (zoals arbodiensten en re-integratiebedrijven) mogen gezondheidsgegevens verwerken voor zover dat noodzakelijk is voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften of voor de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid (artikel 21, lid 1, onder f, sub 1 en 2 Wbp). De verwerking van de gegevens moet op grond van dit artikel dus echt noodzakelijk zijn voor de aangegeven doelen. Deze noodzakelijkheidseis kan met zich mee brengen dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gezondheidsgegevens mag worden verwerkt. Zo mogen gegevens over de medische achtergrond van een zieke werknemer in

beginsel niet door de werkgever worden verwerkt. Deze gegevens zijn immers niet noodzakelijk voor de in artikel 21 lid 1 sub f genoemde doelen<sup>1</sup>.

Artikel 23 Wbp bevat daarnaast de algemene ontheffingsgronden voor het verwerken van alle bijzondere gegevens. Op grond van artikel 23 lid 1 onder a is het verbod van artikel 16 Wbp niet van toepassing indien de verwerking geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. Toestemming wordt in artikel 1 onder i Wbp gedefinieerd als elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. Door toevoeging van het begrip 'uitdrukkelijk' wordt aangegeven dat er sprake moet zijn van een expliciete wilsuiting (door middel van woord, schrift of gedrag) waarin tot uitdrukking is gebracht dat hij toestemming verleent. In de Memorie van Toelichting op de Wbp is opgenomen dat met specifiek wordt bedoeld dat duidelijk moet zijn welke verwerking van welke gegevens voor welk doel zal plaatsvinden. Een zeer brede en onbepaalde machtiging tot het verwerken van gegevens kan niet als zodanig worden aangemerkt (noot toevoegen: Tweede Kamer, vergaderjaar 1997-1998, 25 892, nr. 3, blz. 65)

Met het gebruik van toestemming als ontheffingsgrond (artikel 23 lid 1 onder a Wbp) en grondslag voor gegevensverwerking (artikel 8 onder a) dient in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend te worden omgegaan. 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 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. Dit brengt met zich dat verstrekking van gegevens door de bedrijfsarts aan de werkgever alleen mogelijk is bij gegevens die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie en waarbij dit ook duidelijk is meegedeeld aan de werknemer. Aan het niet verlenen van toestemming mogen geen nadelige gevolgen voor de werknemer zijn verbonden.

Op basis van de Wbp wordt ook de gegevensverstrekking van gezondheidsgegevens door de bedrijfsarts aan de werkgever ingeperkt. Op basis van artikel 9, vierde lid, Wbp mag de bedrijfsarts namelijk geen gegevens verstrekken indien zijn geheimhoudingsplicht daaraan in de weg staat.

In de Memorie van Toelichting bij de Wbp staat vermeld dat de bedrijfsarts die de werkgever ondersteunt bij de re-integratie en begeleiding van de zieke werknemer, de gegevens omtrent de aard van de ziekte die hij in deze hoedanigheid verkrijgt, niet aan de werkgever mag doorgeven<sup>2</sup>. In de Memorie van Toelichting bij de Wet Uitbreiding Loondoorbetaling bij Ziekte (Wulbz)<sup>3</sup> wordt gesteld dat de 'controlerend' arts zonder toestemming van de werknemer niet meer gegevens mag verstrekken dan noodzakelijk voor de werkhervatting. Bovendien werd gesteld dat bij twijfel door de arts hierover contact met de werknemer moet worden opgenomen<sup>4</sup>.

### **Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet)**

Op basis van de Arbeidsomstandighedenwet, artikel 14, eerste lid, is de werkgever verplicht in ieder geval deskundige bijstand in te schakelen voor onder meer bijstand bij verzuimbegeleiding en re-integratie.

De deskundige bijstand kan worden verleend door een gecertificeerde arbodienst of een zelfstandig werkende gecertificeerde bedrijfsarts (artikel 14 en artikel 14a Arbowet). Het Arbeidsomstandighedenbesluit en de Arbeidsomstandighedenregeling stellen nadere kwaliteitseisen aan arbodiensten en bedrijfsartsen.

---

<sup>1</sup> In de MvT 25 892, nr 3, p. 113 wordt in de toelichting op artikel 21 onder e (het huidige 21 onder f) genoemd dat voor de loondoorbetalingsverplichting (21 onder f ten eerste) aard en oorzaak niet van belang zijn en dat de bedrijfsarts die de werkgever ondersteunt bij de re-integratie (21 onder f ten tweede) deze gegevens niet mag doorgeven.

<sup>2</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1997-1998, 25 892, nr. 3, blz.113-114

<sup>3</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1995-1996, 24 439, nr. 3, blz. 23

<sup>4</sup> Tweede Kamer, vergaderjaar 1995-1996, 24 429, nr. 3, blz. 23



### **Burgerlijk Wetboek (BW)**

Bepalingen over de arbeidsovereenkomst zijn opgenomen in Boek 7, titel 10 van het Burgerlijk Wetboek opgenomen. In artikel 7: 611 BW is de algemene regel vastgelegd dat de werkgever en de werknemer zich als een goed werkgever en een goed werknemer dienen te gedragen. Artikel 7:629 BW bepaalt dat een werknemer bij arbeidsongeschiktheid in verband met ziekte, zwangerschap of bevalling in beginsel gedurende 104 weken aanspraak heeft op loondoorbetaling<sup>1</sup>. In artikel 7:629 lid 3, artikel 7:658a lid 2 en lid 3 BW zijn enige uitzonderingen op de loondoorbetalingsverplichting gedurende ziekte vastgelegd.

Sinds de invoering van de Wet verbetering poortwachter kan de termijn van 104 weken verlengd worden met maximaal 52 weken als het UWV van oordeel is dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft gepleegd (artikel 7:629, lid 11, onder c BW en artikel 25 lid 9 WIA). De re-integratieverplichtingen van de werkgever en de werknemer zijn opgenomen in artikel 7:658a BW (en artikel 25 WIA) respectievelijk 7:660a BW (artikelen 27 tot en met 30 WIA). De specifieke ontslagbescherming voor de zieke werknemer gedurende de eerste twee jaar van de arbeidsongeschiktheid is geregeld in artikel 7:670, lid 1 BW. Het verbod op ontslag van een zwangere werkneemster is in artikel 7:670, lid 2 BW vastgelegd. Deze ontslagbescherming is echter niet van toepassing indien een werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt (artikel 7:670b, lid 3 BW).

### **Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO)**

De bepalingen van de Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst<sup>2</sup> zijn opgenomen in Boek 7, titel 7, afdeling 5 van het Burgerlijk Wetboek. De WGBO is van toepassing wanneer er sprake is van een behandelingsovereenkomst (artikel 7:446 BW). Indien een werknemer op vrijwillige basis een bedrijfsarts consulteert of zich vrijwillig laat keuren, bijvoorbeeld tijdens een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO), dan is er sprake van een behandelingsovereenkomst in de zin van de WGBO en is de WGBO integraal van toepassing op de verhouding werknemer en bedrijfsarts.

Indien de bedrijfsarts echter - zoals meestal het geval is - in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie in opdracht van de werkgever werkt, is er geen sprake van een behandelingsovereenkomst. Op grond van artikel 7:464, lid 1 BW zijn - voor zover de aard van de rechtsbetrekking zich daartegen niet verzet - de bepalingen van de WGBO echter dan toch van overeenkomstige toepassing. Op het terrein van sociale zekerheid en arbeidsomstandigheden heeft de wetgever echter voor twee bepalingen een expliciete uitzondering gemaakt op de overeenkomstige toepassing van de bepalingen van de WGBO. Het gaat dan om het medisch beroepsgeheim van artikel 7:457 BW en het blokkeringsrecht van artikel 7:464 lid 2 BW.

Artikel 14 lid 6 van de Arbowet bepaalt namelijk dat het medisch beroepsgeheim van de WGBO en het blokkeringsrecht niet van toepassing zijn in het geval de arbodienst of bedrijfsarts werkzaamheden verricht in het kader van de verzuimbegeleiding. Het blokkeringsrecht houdt in dat degene die onderworpen wordt aan een keuring of onderzoek kan voorkomen/blokkeren dat de uitslag en/of de gevolgtrekking van de keuring of het onderzoek aan een derde (lees de werkgever) bekend wordt gemaakt; een dergelijk recht zou in het kader van de verzuimbegeleiding natuurlijk een onwerkbaar situatie opleveren.

### **Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (Wet BIG)**

De Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg<sup>3</sup> stelt regels voor beoefenaren van beroepen in deze sector om de kwaliteit van de beroepsuitoefening te bewaken en te bevorderen. Op grond van artikel 88 Wet BIG geldt voor een ieder die een beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg uitoefent de plicht geheimhouding in acht te nemen ten aanzien

---

<sup>1</sup> Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte; Stb. 2003, 555

<sup>2</sup> Stb. 1994, 838

<sup>3</sup> Stb. 1993, 655

van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep als geheim is toevertrouwd of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen. Dit beroepsgeheim geldt ook voor de bedrijfsarts.

## **2. Medisch beroepsgeheim**

### **Inleiding**

Voor een bedrijfsarts geldt dus een geheimhoudingsplicht. De zwijgplicht van de bedrijfsarts is echter niet gelijk aan die van een behandelend arts uit de curatieve sector. Een bedrijfsarts is namelijk aangesteld als deskundige om zijn medisch oordeel aan de werkgever te verstrekken zodat de werkgever tot een goede besluitvorming ten aanzien van de loondoorbetaling en de re-integratie kan komen. Uit deze geheimhoudingsplicht in combinatie met het bepaalde in de Wbp omtrent het verwerken van gezondheidsgegevens en de aan de bedrijfsarts toebedeelde wettelijke taak, vloeit voort dat de bedrijfsarts niet meer informatie mag verstrekken dan voor dat doel strikt noodzakelijk is.

Artikel 88 Wet BIG vormt de grondslag voor de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts. Dat artikel luidt als volgt:

“Een ieder is verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij de uitoefening van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.”

Indien een werknemer op eigen initiatief en vrijwillig een bedrijfsarts consulteert dan is er sprake van een behandelingsovereenkomst tussen werknemer en bedrijfsarts en is het beroepsgeheim als verwoord in artikel 7:457 BW (WGBO) op de bedrijfsarts van toepassing.

Artikel 7:457, lid 1 BW luidt voor zover relevant:

“ (...) draagt de hulpverlener zorg, dat aan anderen dan de patiënt geen inlichtingen over de patiënt dan wel inzage in of afschift van de bescheiden bedoeld in artikel 7:454 BW (betreffende dossierplicht), worden verstrekt dan met toestemming van de patiënt (...). De verstrekking kan geschieden zonder inachtneming van de beperkingen, bedoeld in de voorgaande volzinnen, indien het bij of krachtens wet bepaalde daartoe verplicht.”

Door zelfregulering in beroepscodes is de reikwijdte van het medisch beroepsgeheim rustend op de bedrijfsarts vastgelegd<sup>1</sup>. Om zicht te krijgen op de precieze reikwijdte van het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts moet tevens gekeken moeten worden naar jurisprudentie van zowel de tuchtrechter, de strafrechter als de civiele rechter.

Aangezien het medisch beroepsgeheim haar oorsprong en normering vindt in de curatieve sector, zal in de hierna eerst in algemene zin het een en ander over het beroepsgeheim aan de orde komen waarbij de verhouding tussen arts en patiënt centraal staat. Vervolgens zal het algemene leerstuk van het beroepsgeheim op de specifieke verhouding tussen bedrijfsarts en werknemer worden toegespitst.

### **Het medisch beroepsgeheim algemeen**

Het beroepsgeheim van een arts houdt in dat hij verplicht is te zwijgen over kennis die hij in het kader van de uitoefening van zijn beroep heeft verkregen. Deze zwijgplicht geldt ten opzichte van iedereen en het verbreken van het beroepsgeheim is zelfs strafrechtelijk gesanctioneerd (artikel 272 Wetboek van Strafrecht). Een arts komt, om te waarborgen dat hij zijn zwijgplicht ook daadwerkelijk kan eerbiedigen, tevens een zogenaamd verschoningsrecht toe (artikel 210 wetboek van Strafvordering en artikel 191 Wetboek van Burgerlijke rechtsvordering). Het

---

<sup>1</sup> KNMG 1995 en 1999

KNMG Code beheer en verkeer sociaal medische gegevens (Medisch Contact 1995, 101-103). Deze codes zijn in december 2006 vervangen door de Code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie' (KNMG, 2006)

verschoningsrecht houdt in dat hij in een rechtszaak niet verplicht kan worden te antwoorden op vragen betreffende zaken die hem in vertrouwen zijn medegedeeld of ter kennis gekomen. Op een persoon die geen arts is maar wel op grond van de uitoefening van zijn beroep op de hoogte is van gegevens die onder het medisch beroepsgeheim van een arts vallen, rust ofwel een afgeleide geheimhoudingsplicht, ook wel de verlengde arm constructie genoemd<sup>1</sup> (medische secretaresse) of wel een zelfstandige geheimhoudingsplicht op grond van artikel 88 BIG (verpleegkundige). Deze persoon kan ook in rechte een beroep doen op het verschoningsrecht van de arts, onder wiens verantwoordelijkheid hij valt. Overigens rust ook op grond van artikel 12, tweede lid en artikel 21, tweede lid van de Wbp een geheimhoudingsplicht op alle personen die geen beroepsgeheim kennen.

Op basis van artikel 7:457, lid 2 BW (let op: dit artikel is uitgesloten van de overeenkomstige toepassing in het kader van arbeidsgeneeskundige handelingen) mag de arts ten opzichte van andere personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de behandeling en zijn vervanger(s) zijn zwijgplicht doorbreken voor zover dat noodzakelijk is voor de behandeling. Op deze andere personen rust vervolgens wederom een zwijgplicht. In een dergelijk geval wordt de toestemming van de patiënt verondersteld. Uiteraard voor zover de patiënt geen expliciet bezwaar maakt tegen het verstrekken van de gegevens aan deze personen.

Behoudens toestemming of een wettelijke plicht tot spreken is het slechts in uitzonderlijke situaties voor een arts mogelijk de op hem rustende zwijgplicht te doorbreken. De inhoud en de omvang van deze uitzonderingen zijn deels in de jurisprudentie en in de literatuur beschreven.

De toestemming dient vrij gegeven te zijn en de patiënt moet de draagwijdte van de toestemming kunnen overzien. Bij het verstrekken van gegevens op verzoek van de patiënt aan een derde mag de arts zich ervan vergewissen dat de patiënt zich bewust is van hetgeen aldus ter kennis van een derde zou komen<sup>2</sup>. Indien de arts weet dat de patiënt op onvoldoende grond toestemming verleent dan blijft zijn zwijgplicht gelden. De bewijslast dat er rechtsgeldige toestemming is verkregen rust op de arts. Daarnaast staat het de patiënt vrij een gegeven toestemming weer in te trekken.

Er zijn situaties denkbaar waarbij het eerbiedigen van de zwijgplicht dusdanige ernstige gevolgen met zich mee zou brengen dat een arts hierdoor in gewetensnood komt te verkeren. In strafrechtelijk opzicht levert een geslaagd beroep op het zogeheten conflict van plichten een zogenaamde 'schulduitsluitingsgrond' op (te weten 'overmacht' in de zin van artikel 40 Wetboek van Strafrecht) hetgeen de strafbaarheid van het feit teniet doet. In het kader van deze studie zal deze grond voor het doorbreken van het beroepsgeheim zich echter niet snel voordoen en blijft nadere bespreking achterwege.

Het beroepsgeheim omvat meer dan alleen toevertrouwde geheimen; een arts dient over alles wat hij in het kader van het vervullen van zijn taak te weten komt te zwijgen en waarvan de openbaarmaking het vertrouwen van de patiënt zou beschamen. Dit volgt uit artikel 7:457 BW waarin staat dat hij geen inlichtingen over de patiënt verstrekt dan wel inzage of afschrift uit het dossier geeft. Als het alleen om de info in het dossier zou gaan dan had kunnen worden volstaan met inzage of afschrift in het dossier. Zo vallen ook niet-medische gegevens onder het beroepsgeheim; namelijk alle andere vertrouwelijke informatie zoals bijvoorbeeld informatie over relatieproblemen of alcoholmisbruik alsmede zaken die door derden over de patiënt aan de arts zijn toevertrouwd evenals eigen observaties van de arts.

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medische beroepsgeheim rust maar alle gegevens die de (geestelijke of lichamelijke)

---

<sup>1</sup> Leenen, handboek Gezondheidsrecht, Deel I Rechten van mensen in de gezondheidszorg, vierde druk, 2000 Bohn Stafleu Van Loghem, p. 224]

<sup>2</sup> Centraal medisch tuchtcollege 17 september 1992, Tijdschrift voor Gezondheidsrecht 1993, 8

gezondheid van een persoon betreffen. Zo is bijvoorbeeld het enkele gegeven dat iemand ziek is al een gezondheidsgegeven in de zin van de Wbp hoewel deze gegevens op zich natuurlijk niets zeggen over de aard van de aandoening<sup>1</sup>.

### **Het medische beroepsgeheim van de bedrijfsarts**

De bedrijfsarts is weliswaar geheimhoudingsplichtig op grond van artikel 88 BIG, maar de aard van zijn functie beperkt de omvang van zijn zwijgplicht. Een bedrijfsarts is namelijk 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. Dat wil dus zeggen dat een bedrijfsarts ook die gegevens kan verstrekken aan de werkgever die informatie verschaffen over de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting (als bedoeld in artikel 7:629 lid 3, artikel 7:658a lid 2 en lid 3 BW) voordoet.

Tevens geldt dat een bedrijfsarts de werkgever informatie mag/moet verstrekken, met dien verstande dat deze verstrekking niet meer informatie mag bevatten dan strikt noodzakelijk is voor het doel (controle, begeleiding en re-integratie). Dit noodzakelijkheids criterium brengt met zich dat het uitgangspunt dient te zijn dat er louter gevolgtrekkingen worden medegedeeld aan de werkgever. Gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte zijn – op een enkele uitzondering na – niet noodzakelijk in dit kader en dienen dan ook niet aan de werkgever te worden verstrekt.

In de praktijk mag een bedrijfsarts de een beperkt aantal zaken terugkoppelen aan de werkgever (KNMG, code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie', 2006) te weten:

- 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.

Mededelingen over alle mogelijke overige zaken zijn niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de re-integratie en vallen derhalve onder het medisch beroepsgeheim. Zo mag de bedrijfsarts dus (zonder uitdrukkelijke toestemming van de werknemer) bijvoorbeeld geen mededelingen doen over sociaal medische gegevens in het algemeen, over Amber- of REA-status, over zwangerschap of over de zwangerschapsgerelateerdheid van klachten. Ook over eventueel regres waardige situaties (verzuim veroorzaakt door een eventueel aansprakelijke derde partij) mag de bedrijfsarts niets loslaten aan de werkgever.

In sommige gevallen is het echter in de praktijk onvermijdelijk dat er (indirect) gegevens over de aard of oorzaak van de ziekte aan de werkgever worden verstrekt. Dat is bijvoorbeeld het geval als het ziektebeeld duidelijk blijkt uit de informatie over de functionele beperkingen en te verrichten re-integratie-inspanningen. Dit kan zich ook voordoen bij het verstrekken van informatie over de mate en wijze waarop het verzuim werkgerelateerd is of indien de informatie over de functionele beperkingen onvoldoende informatie voor de re-integratie bevat.

Indien een bedrijfsarts informatie wenst op te vragen bij de curatieve sector dan kan hij zulks eerst doen indien de werknemer daartoe expliciet toestemming heeft gegeven. In de in dit kader door de KNMG opgestelde Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie is onder meer bepaald dat de werknemer schriftelijk moet instemmen met het verzoek om informatie aan zijn behandelend arts, dat het verzoek aan de arts schriftelijk moet worden

---

<sup>1</sup> MvT 25 982, nr 3 p. 109, toelichting bij artikel 21 Wbp

gedaan en slecht een verzoek om feitelijke informatie mag betreffen (geen oordelen, prognoses, verwachtingen noch een geheel dossier).

Over de informatieuitwisseling tussen bedrijfsarts en werkgever zegt deze Code gegevensverkeer dat een bedrijfsarts alleen die informatie die informatie aan de werkgever mag verstrekken die de werkgever echt nodig heeft om te bepalen of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling, en informatie in het kader van verzuimbegeleiding en reïntegratie van de patiënt/werknemer. De bedrijfsarts verstrekt dus geen (sociaal) medische gegevens aan de werkgever; de bedrijfsarts zet de medische gegevens om in een beschrijving van uitsluitend de noodzakelijke en relevante informatie voor de werkgever. Alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer kan de bedrijfsarts (aanvullende) informatie aan de werkgever verstrekken.

In de 5<sup>e</sup> versie Regeling Certificatie Arbodiensten staat over toestemming en vastlegging van toestemming in paragraaf 2.7.2 (blz. 55) verificatiepunt 5:

*Vastlegging en rapportage van gegevens met inachtneming van de privacy van afzonderlijke werknemers. Bij de toelichting op dit punt staat: ad 5 Toestemming van de werknemer is nodig om informatie naar derden (zowel binnen als buiten de arbodienst) te mogen verstrekken. De verkregen mondelinge of schriftelijke toestemming voor de benodigde informatie wordt vastgelegd c.q. opgenomen in het dossier. (Referentie: Codebeheer en verkeer sociaal-medische gegevens).*

### **Het medische beroepsgeheim en het delegeren van taken aan andere functionarissen**

Het medisch beroepsgeheim geldt niet alleen voor de bedrijfsarts maar ook voor anderen die onder zijn verantwoordelijkheid werken.

Vaak is het eerste aanspreekpunt van de zieke werknemer niet de arts., maar bijvoorbeeld een arboverpleegkundige. Deze voert een taak uit die op grond van artikel 14

Arbeidsomstandighedenwet aan een gecertificeerde bedrijfsarts is voorbehouden. De bedrijfsarts kan deze taak echter delegeren aan een deskundige functionaris, welke dan onder zijn verantwoordelijkheid werkt. Op deze functionaris rust in ieder geval het beroepsgeheim van de arts via de zogenaamde “verlengde arm constructie”. Daarnaast heeft bijvoorbeeld een (arbo)verpleegkundige een zelfstandige geheimhoudingsplicht op grond van artikel 88 BIG.

## **3. Werkgever en het (re-integratie)dossier**

Op grond van artikel 16 Wbp is het verboden om persoonsgegevens betreffende de gezondheid van iemand te verwerken, tenzij er in de Wbp een ontheffing voor een dergelijke verwerking is opgenomen. Een werkgever mag (behoudens enkele uitzonderingen) geen informatie opnemen in zijn personeelsdossier over aard of oorzaak van de ziekte van zijn werknemers aangezien daartoe de noodzaak ontbreekt in het kader van re-integratie en begeleiding.

Noodzakelijke gegevens voor de werkgever zijn in dit kader de functionele beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden die de werknemer nog wel heeft en wat deze betekenen voor het soort arbeid dat hij kan verrichten alsmede de (te verwachten) periode van arbeidsongeschiktheid en of de werknemer meewerkt aan de eigen re-integratie. Dit noodzakelijkheids criterium dient overigens ook te worden gehanteerd indien een werknemer uit zich zelf en vrijwillig medische informatie aan zijn werkgever heeft verstrekt.

In veel gevallen hebben werknemers er echter geen moeite mee om de werkgever in te lichten over de aard en de ernst van de ziekte. Veelal zal een zieke werknemer bij de ziekmelding de werkgever, al dan niet uitgebreid, vertellen wat er aan scheelt. Een goede werkgever laat het aan de werknemer over in hoeverre hij over zijn ziekte wil praten. Met deze informatie dient de werkgever zorgvuldig om te gaan. Belangrijk hierbij is wat er verder met deze informatie gebeurt. Werknemers vinden het veelal onwenselijk om de rest van hun loopbaan met deze informatie achtervolgd te worden. Het is dan ook bijvoorbeeld niet toegestaan om gegevens

betreffende de aard en oorzaak van het verzuim in het personeelsdossier op te nemen tenzij de werkgever daarvoor een rechtvaardigingsgrond kan aandragen (noodzaak). Dit doet zich voor indien er in de organisatie met de gezondheidsbelangen van een individuele werknemer rekening gehouden dient te worden. Zo kan het bij een werknemer die in ernstige mate last heeft van astma, epilepsie of suikerziekte noodzakelijk zijn dat de werkgever en de directe collega's hiervan op de hoogte zijn en eventueel ook geïnformeerd worden over de wijze waarop zij dienen te handelen in geval van nood.

Het consequent noteren van de aard van de ziekte bij alle ziekmeldingen is in ieder geval niet noodzakelijk en dus niet geoorloofd.

#### **4. De wetteksten die grond zijn voor de beoordeling**

##### **Artikel 88 Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg**

Een ieder is verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.

##### **Artikel 9, vierde lid, Wet bescherming persoonsgegevens**

4. De verwerking van persoonsgegevens blijft achterweg voor zover een geheimhoudingsplicht uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift daaraan in de weg staat.

##### **Artikel 16 Wet bescherming persoonsgegevens**

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.

...

##### **Artikel 21, eerste lid, Wet bescherming persoonsgegevens**

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:

...

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

##### **Artikel 23, eerste lid, onder a Wbp**

1. 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;

...

## Bijlage 3 Overzichtstabellen

In tabel b3.1 staan de aantallen documenten genoemd waarin gegevens over de gezondheid van de 25 geselecteerde werknemers zijn gevonden die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Onder het aantal staat (schuin gedrukt) de code van de documenten waarin deze gegevens zijn aangetroffen. Deze documenten staan in bijlage 4.

Kolommen:

**a: wg** = werkgever.

**b: wn** = werknemer.

**c: database ad** = documenten met medische gegevens ingevoerd in database door arbeidsdeskundige.

**d: e-mail ad** = e-mails met medische gegevens verzonden door de arbeidsdeskundigen.

**e: database ba** = documenten met medische gegevens ingevoerd in database door bedrijfsarts.

**f: database ad bron wg** = documenten met medische informatie afkomstig van werkgever, ingevoerd door arbeidsdeskundige.

**g: database wg** = documenten met medische gegevens ingevoerd door werkgever ingevoerd door arbeidsdeskundige.

**h: Locatie wg** = documenten ter plaatse bij werkgever aangetroffen.

**i: Totaal art. 9 lid 4 Wbp** = totaal aantal documenten overtreding verwerking 1 (kolom c+d+e).

**j: totaal art 16 Wbp ad** = totaal aantal documenten overtreding verwerking 2 (kolom f).

**k: totaal art 16 Wbp wg** = totaal aantal documenten overtreding art. 16 Wbp door werkgever (kolom g).

**Tabel b3.1** Overzicht documenten met medische gegevens beschikbaar voor werkgevers.

a	b	c	d	e	f	g	H	i	j	k
wg	wn	database ad	e-mail ad	database ba	database ad bron: wg	database wg	locatie wg	totaal art. 9 lid 4 Wbp c+d+e	totaal art. 16 Wbp ad f	totaal art. 16 Wbp Wg g
1	1	5 (1,2,3,5,6)	1 (7)	1 (4)	0	0	6 (1,2,3,4,5,6)	7	0	0
	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	3	4 (1,2,3,5)	0	1 (4)	5 (6,7,8,9,10)	0	10 (1 t/m 10)	5	5	0
	4	4 (2,3,4,5)	0	2 (1,6)	3 (7,8,9)	0	6 (1,4,5,6,8,9)	6	3	0
	5	2 (1,2)	0	2 (3,4)	1 (5)	0	5 (1,2,3,4,5)	4	1	0
	6	2 (1,2)	0	0	0	0	2 (1,2)	2	0	0
	7	8 (1,2,4,5,6,8,9,10)	3 (11,12,13)	2 (3,7)	1 (14)	0	14 (1 t/m 14)	13	1	0
	8	3 (1,3,4)	1 (7)	3 (4,5,6)	8 (8 t/m 15)	0	15 (1 t/m 15)	7	8	0

a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k
wg	wn	database ad	e-mail ad	database ba	database ad bron: wg	database wg	Locatie wg	Totaal art. 9 lid 4 Wbp c+d+e	Totaal art. 16 Wbp ad f	Totaal art. 16 Wbp Wg g
	9	18 (1,2,3,4,5,6,7,9,10,12,13,14,15,18,19,20,21,22)	5 (23,24,25,26,27)	4 (8,11,16,17)	1 (28)	0	22 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13,14,16,18,20,22,23,24,26,27,28)	27	1	0
	10	1 (1)	1 (3)	1 (2)	0	0	3 (1,2,3)	3	0	0
	11	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	12	9 (1,2,3,4,6,7,8,9,12)	1 (13)	3 (5,10,11)	2 (14,15)	0	13 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,12,14,15)	13	2	0
	13	5 (1,2,3,5,6)	1 (7)	1 (4)	2 (10,11)	2 (8,9)	9 (1,2,3,5,6,8,9,10,11)	7	2	2
	14	10 (1,2,3,4,5,7,8,9,10,11)	2 (12,13)	1 (6)	0	0	12 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10,11,13)	13	0	0
	15	1 (1)	0	0	1 (2)	0	2 (1,2)	1	1	0
	16	3 (2,3,4)	2 (5,6)	1 (1)	2 (7,8)	0	6 (1,2,3,4,7,8)	6	2	0
2	17	0	0	0	0	0	nvt	0	0	0
	18	1 (1)	0	2 (2,3)	0	6 (4 t/m 9)	nvt	3	2	6
	19	3 (1,3,4)	0	3 (2,5,6)	1 (20)	13 (7 t/m 19)	nvt	6	1	13
3	20	3 (1,2,3)	0	0	0	0	nvt	3	0	0
	21	2 (1,2)	0	2 (3,4)	2 (5,6)	0	nvt	4	2	0
	22	0	0	0	0	0	nvt	0	0	0
4	23	5 (1,2,4,5,6)	0	1 (3)	0	1 (7)	nvt	6	0	1
	24	1 (4)	0	3 (1,2,3)	1 (5)	0	nvt	4	1	0
	25	3 (1,2,4)	0	4 (3,5,6,7)	0	0	nvt	7	0	0
<b>Totaal</b>		93	17	37	30	22		147	32	22



In tabel 3.2 staan het aantal e-mails van de arbeidsdeskundigen en bedrijfsartsen van de vier onderzochte werkgevers waarin gegevens over de gezondheid zijn aangetroffen die niet noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid. Onder het aantal staat (schuin gedrukt) de code van de documenten waarin deze gegevens zijn aangetroffen. Deze documenten zijn te vinden in bijlage 5.

**Tabel b3.2** Overzicht van door de arbodienst (aan werkgevers) verzonden e-mails met medische gegevens die geen betrekking hebben op de 25 werknemers uit tabel b3.2.

	e-mails met medische gegevens verzonden door arbeidsdeskundige	e-mails met medische gegevens verzonden door bedrijfsarts	Totaal aantal e-mails verzonden door arbodienst
Werkgever 1	10 (1,2,3,4,5,6,7,8,9,10)	0	10
Werkgever 2	3 (1,2,3)	0	3
Werkgever 3	9 (1,2,3,4,5,6,7,8,9)	2 (10,11)	11
Werkgever 4	2 (1,2)	0	2
<b>Totaal</b>	<b>24</b>	<b>2</b>	<b>26*</b>

\* Deze 26 mails hebben betrekking op 24 werknemers

**Tabel b3.3** Overzicht van documenten waarin diagnosecode is aangetroffen.

Dossiernummer	Titel document
1	Ziekmelding overig (100% AO)
2	Ziekmeldingsdossier ...: overig, van 29-9-2005 tot 8-1-2007 [831]
5	Ziekmeldingsdossier ...: overig, virusinfectie, van 24-1-2006 tot 30-01-2006
7	Ziekmeldingsdossier: ...: overig, niet bekend, van ... [6]
10	Wijziging zwangerschap(klachten)-Zwangerschapsverlof; vermoedelijke bevallingsdatum is 9 oktober 2006. bevallen op 13-10-2006 van een jongen ...
12	Wijziging overig (54% AO)
13	Wijziging overig-meningsverschil met leidinggevende. Bij nader inzien ook medische klachten. Meningsverschil wordt gearkeerd tot medisch herstel voorafgaand aan start werkzaamheden (50% AO)
16	Wijziging overig-Nietbekend (50% AO)
18	Ziekmeldingsdossier ...: overig, 31-05-2004 (100%)
19	Ziekmeldingsdossier ...: overig, van 29-03-2005 (100%)
21	Ziekmeldingsdossier...: overig, van 24-11-2005 tot 19-09-2007 [664]
24	Ziekmelding overig – oorzaak nog niet helemaal duidelijk (100% AO)
25	Ziekmelding rug/benen (100% AO)



## **Bijlage 4 Medische gegevens in de 25 werknemersdossiers**

Deze bijlage bevat privacygevoelige gegevens en wordt daarom niet gepubliceerd.

## **Bijlage 5 Medische gegevens in overige verzonden e-mails**

Deze bijlage bevat privacygevoelige gegevens en wordt daarom niet gepubliceerd.

# Bijlage 6 Reactie Tredin op Voorlopige bevindingen

College Bescherming persoonsgegevens

21 JULI 2008

Ontvangen

Bijlage 6

**Alderse Baas**  
advocaten

College Bescherming Persoonsgegevens  
Postbus 93374  
2509 AJ DEN HAAG

Mr. W.A. Veenstra  
Mr. J.H. van der Meulen  
Mr. J.A.M. Bijholt  
Mr. J.J. Hengst  
Mr. Mr. N.N. Boonstra  
Mr. Mr. A.C.F. Mank-Zwerver  
Mr. K.E. Wielenga  
Mr. Mr. E.J. Jongsma  
Mr. M.J. Oudman  
Mr T. Akterman

Datum : 18 juli 2008  
Ons kenmerk : 500.164/rk  
Uw kenmerk : Z2007-01193  
Betreft :

De heer F.G.J. Hankel,  
bedrijfskundig medewerker  
Mevrouw O. van der Veen,  
kantoomanager

Geachte leden van het college,

tot mij wendde zich de directie van Tredin BV, gevestigd \_\_\_\_\_, die mij verzocht te reageren op uw rapportage voorlopige bevindingen. De rapportage werd bij brief van 3 juni 2008 door uw college aan Tredin BV verzonden.

## Inleiding

1. Tredin is een gecertificeerde Arbo-dienst, in het bezit van het BOA-keurmerk. Tredin hecht aan privacy. Op de website van Tredin ([www.tredin.nl](http://www.tredin.nl)) is een privacystatement opgenomen. Een afdruck van het privacystatement wordt als **bijlage 1** aan dit schrijven gehecht.
2. Uw college heeft een onderzoek ingesteld op 29 en 30 januari 2008. In het kader van het onderzoek werd een interview gehouden met de heer \_\_\_\_\_, destijds directeur van Tredin. De heer \_\_\_\_\_ is inmiddels opgevolgd door de heer \_\_\_\_\_.
3. Een concept-verslag van het interview werd toegezonden d.d. 25 februari 2008. Bij brief van 7 maart 2008 heeft de heer \_\_\_\_\_ op het concept-verslag gereageerd.
4. Aan uw de rapportage voorlopige bevindingen is gehecht bijlage 1 (pagina 17 tot en met 19), waarin de opzet en uitvoering van het onderzoek zijn beschreven. Weliswaar wordt op pagina 19 vermeld dat er gesprekken zijn gevoerd met de verantwoordelijken, doch van het gesprek dat gevoerd werd met de heer \_\_\_\_\_ wordt verder geen melding gemaakt. Tredin stelt dat het gespreksverslag van 25 februari 2008 en de reactie op dit verslag van 7 maart 2008 onderdeel dienen uit te maken van het onderzoek en derhalve aan het onderzoeksrapport dienen te worden gehecht.

**Netlaw**  
ADVOCATENKANTOREN

Nipkowsweg 17 8501 XH Joure  
Postbus 120 8500 AC Joure  
T 0513 - 41 56 55  
F. 0513 - 41 56 96

info@aldersebaas.nl  
www.aldersebaas.nl  
Rabobank Joure 37.06.50 921  
(Stichting Beheer Derdengelden Alderse Baas)

Alderse Baas Advocaten BV is een besloten vennootschap welke is ingeschreven in het handelsregister van de KvK Friesland te Leeuwarden onder nummer 01117381. Op alle opdrachten zijn de algemene voorwaarden van Alderse Baas Advocaten, zoals vermeld aan de achterzijde van deze brief, van toepassing.

## Procedures

5. Uit het verslag van de bespreking met de heer [redacted] blijkt dat de procedure betreffende informatie-uitwisseling schriftelijk zijn vastgelegd in het kwaliteitshandboek van Tredin. De heer [redacted] heeft tevens medegedeeld dat de artsen werken volgens de standaard van de NVAB met betrekking tot het opvragen van medische gegevens. Met betrekking tot de omgang van medische gegevens wordt gewerkt volgens de regels van de KNMG.
6. In het rapport van uw college worden geen opmerkingen gemaakt over deze werkwijze. Tredin leidt daaruit af dat uw college de voorgeschreven wijze van werken die is vastgelegd in het kwaliteitshandboek correct acht.
7. In het inwerkprogramma van bedrijfsartsen en arbeidsdeskundigen wordt bovendien aandacht besteed aan het omgaan met medische gegevens. Een exemplaar van het inwerkprogramma werd overhandigd aan de onderzoekers. Tevens werd een exemplaar overhandigd van de procedure, waarin is beschreven op welke wijze om dient te worden gegaan met medische gegevens door de administratie.

In het rapport voorlopige bevindingen zijn dienaangaande ook geen opmerkingen gemaakt. Tredin leidt daaruit af dat het inwerkprogramma en de procedure op welke wijze om te gaan met medische gegevens op de administratie door uw college correct wordt bevonden.

8. In uw rapportage vermeldt u dat bedrijfsartsen/arbeidsdeskundigen het medische beroepsgeheim ex artikel 88 BIG hebben geschonden en derhalve artikel 9 lid 4 WBP en artikel 16 WBP hebben overtreden. Tredin onderschrijft het belang van het respecteren van het medisch beroepsgeheim. Tredin heeft zowel in haar protocollen als in haar inwerkprocedure nadrukkelijk aandacht aan deze problematiek gegeven.
9. Tredin heeft het belang nogmaals uitvoerig en indringend bij haar medewerkers onder de aandacht gebracht. Tredin zal bovendien binnenkort vervolgbijeenkomsten organiseren met de bedrijfsartsen en met de arbeidsdeskundigen.
10. In uw rapport stelt u dat arbeidsdeskundigen vertrouwelijke informatie uit gesprekken met de werkgever in de elektronische database hebben ingevoerd. U stelt dat daarmee artikel 16 van de WBP werd overtreden.

Tredin wenst in algemene zin de opmerking te maken dat artikel 21 lid 1 sub f WBP een uitzondering op het verbod ex artikel 16 WBP maakt voor Arbo-diensten, voor zover dat noodzakelijk is voor onder andere de vaststelling van het recht op doorbetaling van loon bij ziekte, bij reïntegratieactiviteiten en bij begeleidingswerkzaamheden van

arbeidsongeschikte werknemers.

Ondanks het hiervoor gestelde zal Tredin haar bedrijfsartsen/arbeidsdeskundigen ook ter zake artikel 16 WBP doordringen van de in acht te nemen terughoudendheid.

Tot nadere toelichting bereid.

In de veronderstelling u voorsnog voldoende te hebben geïnformeerd.

Met een vriendelijke groet en hoogachtend,



bijl.

Home Tredin Concept Resultaat Branches Klanten

U bevindt zich hier > Aanvullende informatie > Privacy Statement



#### Nieuws

**13 juni**  
Hoe houdt u EK-  
ziekteverzuim binnen de  
perken?  
[Lees verder...](#)

**12 juni**  
Zo voert u thuiswerken in  
[Lees verder..](#)

**12 juni**  
Zieke werknemer mag  
klussen bij vriend  
[Lees verder...](#)

#### Inloggen Track Verzuim

Zelf handmatig of vanuit  
het personeels-  
informatiesysteem het  
cliëntendossier bijwerken.

[Klik hier om in te loggen](#)

## Privacy Statement

Tredin is een landelijk werkend, onafhankelijk adviesbureau. Tredin voorziet haar klanten van kwalitatief hoogwaardige arbo-, preventie- en reïntegratiezorg. Hiermee stelt Tredin haar klant ziekteverzuim en de WIA-instroom te beheersen, de arbeidsomstandigheden te optimaliseren, werknemers te vergroten. Preventie, verzuimbegleiding en reïntegratie vormen hierin één geheel. Het doel is om langdurige uitval te voorkomen of te verminderen. Kosten en economisch verlies worden hiermee bij de klant voorkomen of gemitigeerd. Tredin is opgericht om een spoedige en succesvolle hervatting in het eigen veld te realiseren. In haar dienstverlening streeft Tredin naar een onpartijdige oordeelsvorming. Ingevolge de Wet Bescherming Persoonsgegevens wordt de afhandeling van uw gegevens beoordeeld op hun prestaties, waarbij periodieke toetsing plaatsvindt.

Tredin voldoet aan de Wet Bescherming Persoonsgegevens en handelt daar ook naar. Onze dienstverlening is aangemeld bij het College Bescherming Persoonsgegevens.

Wij vragen de gegevens van uw organisatie en de persoonsgegevens van uw medewerkers aangaande de dienstverleningsovereenkomst met Tredin aan. Wij gebruiken deze gegevens om maatwerk te leveren op het gebied van verzuimbegleiding en de overige arbo taken. Wij gaan zorgvuldig met uw gegevens om. Het is niet toegestaan dat onbevoegden toegang hebben tot uw bedrijfsgegevens en de gegevens van uw medewerkers.

Voor het uitvoeren van preventie, verzuimbegleiding, reïntegratie en advisering worden u als medewerker van Tredin gevraagd. Voor het omgaan met vertrouwelijke en medische gegevens bestaan er specifieke regels. Medewerkers van Tredin zijn verantwoordelijk voor de juiste toepassing van deze regels. Iedere medewerker heeft geheimhoudingsplicht. U heeft inzage- en correctierecht van de vastgelegde gegevens. Medische gegevens worden niet aan derden verstrekt tenzij u daartoe de Tredin gemachtigd.

[Contact](#) | [Algemene Voorwaarden](#) | [Certificaten](#) | [Privacy Statement](#) | [Disclaimer](#) | [Symposium Tredin Aanmelden](#)



## **Bijlage 7 Concept-verslag interview Tredin**

Deze bijlage wordt niet gepubliceerd in verband met bedrijfsvertrouwelijke informatie.

## **Bijlage 8 Reactie Tredin op het concept-verslag**

Deze bijlage wordt niet gepubliceerd in verband met bedrijfsvertrouwelijke informatie.