

POSTADRES Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag BEZOEKADRES Juliana van Stolberglaan 4-10
TEL 070 - 88 88 500 FAX 070 - 88 88 501 E-MAIL info@cbpweb.nl INTERNET www.cbpweb.nl

Overdracht arbodossiers

Bijlage 2
Analyse bij zaak z2006-00918

1. Inleiding

In onderhavige analyse staat de vraag centraal hoe de overdracht van werknemerdossiers dient plaats te vinden bij een overgang naar een nieuwe arbodienstverlener¹.

In het navolgende zal het College bescherming persoonsgegevens (CBP) eerst het belang van de informatieoverdracht tussen de oude en de nieuwe arbodienstverlener kort bespreken.

Vervolgens zal het antwoord op de vraag geformuleerd worden. Hierna zal de inhoud van een arbodossier worden besproken en tot slot zal de relevante wetgeving, op basis waarvan het antwoord geformuleerd is, kort worden toegelicht.

2. Het belang van de overdracht van informatie

Er zijn verschillende redenen waarom belang wordt gehecht aan informatieoverdracht tussen arbodienstverleners wanneer een werkgever overstapt naar een andere arbodienstverlener. Met betrekking tot de reeds 'lopende ziektegevallen', is het noodzakelijk dat er een overdracht van gegevens plaatsvindt. Op werkgever rust namelijk de plicht om de arbeidsongeschikte werknemer te re-integreren alsmede hem gedurende de eerste twee jaren arbeidsongeschiktheid een aanzienlijk percentage van zijn loon door te betalen. Werkgevers zijn in dit kader onderworpen aan het stringente 'Poortwachter regime', op straffe van verlenging van de loondoorbetalingsverplichting met nogmaals maximaal 12 maanden. Voor het voldoen aan voornoemde verplichtingen is de werkgever echter grotendeels afhankelijk van zijn arbodienstverlener. Deze kan echter op zijn beurt zonder informatie over de (medische) achtergronden en de ziektegeschiedenis de verzuimbegeleiding niet adequaat voorzetten.

Ook kan het voor zowel een werkgever als voor diens werknemers, om verschillende redenen, van belang zijn informatie over de verzuimhistorie van - op het moment van de overgang - niet-arbidsongeschikte werknemers over te dragen aan de nieuwe arbodienstverlener.

Voor de werkgever is het in individuele gevallen van economisch belang te weten of er sprake is van een zogenaamde 'doorloper' (iemand die binnen vier weken opnieuw uitvalt). Dan zal niet opnieuw een termijn van 104 weken loondoorbetalingsverplichting lopen, maar telt de voorafgaande ziekteperiode mee. Het kan ook in het belang van een individuele werknemer zijn dat zijn dossier bekend is bij de nieuwe arbodienstverlener (denk bijvoorbeeld aan beroepsgerelateerde ziektes, blootstelling aan asbest e.d.). Er geldt immers voor bepaalde risicogroepen een extra lange bewaartermijn voor de medische gegevens; een dergelijke bepaling is zinledig als vervolgens andere bedrijfsartsen geen toegang zouden kunnen hebben tot bepaalde gegevens uit deze dossiers.

Ook de historische verzuimgegevens van de gehele werknemerspopulatie zijn relevant voor een nieuwe arbodienstverlener. Arbodienstverleners hebben immers niet alleen een controlerende, adviserende en beoordelende taak, maar kunnen én behoren ook een belangrijke rol te spelen bij preventie (zoals bijvoorbeeld het adviseren van de ondernemingsraad m.b.t. een weloverwogen arbeidsomstandighedenbeleid of het opstellen van een risico-evaluatie en -inventarisatie) en signalering van misstanden, hetgeen slechts mogelijk is met kennis van zaken.

¹ In verband met de 'liberalisering van de arbomarkt', welke 1 juni 2005 haar beslag kreeg, zal in het onderhavige worden gesproken van 'arbodienstverlener', daar waar het voor de werkgever - onder bepaalde voorwaarden - mogelijk is de arbodienstverlening zowel bij een traditionele arbodienst als bij een vrijgevestigde bedrijfsarts onder te brengen.

3. De overdracht

Om tegemoet te komen aan zowel de belangen voor de informatieoverdracht én de rechten op het beschermen van bijzondere gegevens, waarop deels een beroepsgeheim van de bedrijfsarts rust, wordt in deze een onderscheid gemaakt in (1) het deel van het arbodossier waar wél een beroepsgeheim rust en (2) het deel van een arbodossier waarop géén beroepsgeheim rust. Tevens wordt de noodzakelijkheid van de overdracht van medische gegevens in acht genomen.

Hoewel op bepaalde gegevens uit het werknemerdossier bij een arbodienstverlener geen geheimhoudingsplicht op grond van artikel 88 Wet BIG² rust, zijn alle gegevens uit het werknemerdossier wel 'gegevens betreffende iemands gezondheid' in de zin van artikel 16 Wbp. Het staat een arbodienstverlener dan ook alleen onder strikte voorwaarden vrij deze gegevens (verder) te verwerken.

3.1 Deel van het werknemerdossier waarop géén beroepsgeheim van de bedrijfsarts rust

De oude arbodienst mag op verzoek van de werkgever die informatie waarop géén medisch beroepsgeheim rust zónder toestemming van de betrokken werknemer aan de opvolgende arbodienstverlener overdragen. Dit geldt zowel voor de dossiers van werknemers die ten tijde van de overdracht (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt zijn (de 'lopende gevallen') als voor de overige dossiers. Zolang er sprake is van een dienstverband blijft de werkgever verantwoordelijk voor de sociaal-medische begeleiding³. Omdat de specifieke taakopdracht van een bedrijfsarts bestaat uit de sociaal-medische begeleiding, maakt dit de overdracht van het niet-medische gedeelte naar de nieuwe arbodienst noodzakelijk. Het CBP beschouwt dit als een doorlopend proces.

Voorwaarde is dat de ondernemingsraad (zie 5.3) dient te hebben ingestemd met de overgang naar de nieuwe arbodienstverlener en dat de overdracht (de verwerking) aan de overige eisen van de Wbp voldoet.

3.1.2 Toelichting

Een overdracht van het niet-medische deel van het werknemerdossier naar een nieuwe arbodienstverlener is te kwalificeren als een 'verdere verwerking' in de zin van artikel 9, lid 1 Wbp. Gezien het feit dat de oorspronkelijke verwerking van de persoonsgegevens bij de oude arbodienstverlener noodzakelijk was voor de re-integratie en begeleiding van werknemers in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid (artikel 21, lid 1, sub f, onder 2, Wbp), bestond er voor deze overdragende arbodienstverlener een ontheffing op het verbod dergelijk gegevens te verwerken (artikel 16 Wbp).

Loon is verder één van de twee meest kenmerkende elementen van een arbeidsovereenkomst. Het bepalen in hoeverre er aanspraak op loon(doorbetaling) bestaat, is dan ook noodzakelijk voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer. De wetgever heeft dienaangaande bepaald dat de werkgever hiertoe advies dient in te winnen van een gecertificeerde bedrijfsarts. Als grondslag voor de oorspronkelijke verwerking kan in ieder geval artikel 8, onder b, Wbp gelden, waarin wordt bepaald dat gegevens slechts worden verwerkt voor zover deze verwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij betrokkene (werknemer) partij is.

² Wet BIG: Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg. Voor een toelichting van deze wet m.b.t. het medisch beroepsgeheim, zie 5.2.

³ Zie artikel 14, Arbowet.

Aangezien met de overdracht van de werknemergegevens naar de nieuwe arbodienstverlener hetzelfde doel wordt gediend als waarvoor de gegevens oorspronkelijk zijn vergaard (namelijk re-integratie en verzuimbegeleiding), zijn de doelen tot slot verenigbaar zoals op grond van artikel 9 Wbp is vereist en geldt ook voor de nieuwe arbodienstverlener een ontheffing (op grond van artikel 21, lid 1, sub f, onder 2, Wbp) op het verbod gezondheidsgegevens te verwerken (ex artikel 16 Wbp).

3.2 Deel van het werknemerdossier waarop het beroepsgeheim van de bedrijfsarts wél rust

Met betrekking tot die gegevens waarover het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts zich wél uitstrekt, geldt dat deze alléén onder bepaalde voorwaarden kunnen worden overgedragen door een bedrijfsarts aan de hem opvolgende bedrijfsarts.

Eén van de voorwaarden is dat er sprake moet zijn van een noodzaak voor de verstrekking in het kader van de verzuimbegeleiding. Deze noodzaak is aanwezig indien ten tijde van de wisseling van bedrijfsarts sprake is van een lopend ziektegeval. Aansluiting zoekend bij de sociale verzekeringswetgeving met betrekking tot zogenaamde ‘doorlopers’, acht het CBP overdracht van het medische deel van het arbodossier eveneens gerechtvaardigd indien de werknemer binnen vier weken na een hersteldmelding wederom uitvalt. Tevens dient de werknemer te voren op de hoogte te worden gebracht van de aanstaande gegevensoverdracht en in staat gesteld te worden hier eventueel bezwaar tegen aan te tekenen.

De overdragende bedrijfsarts dient zich, voordat hij overgaat tot het daadwerkelijk overdragen van de gegevens aan de opvolgend bedrijfsarts (en daarmee tot het doorbreken van zijn geheimhoudingsplicht), te vergewissen of is voldaan aan voornoemde informatieplicht. Tot slot dient de ondernemingsraad te hebben ingestemd met de overgang naar de nieuwe arbodienstverlener, dient de overdracht alleen rechtstreeks aan de opvolgende bedrijfsarts te geschieden en –vanzelfsprekend- ook voor het overige in overeenstemming te zijn met de verschillende vereisten van de Wbp.

Het staat de nieuwe bedrijfsarts nadien te allen tijde vrij om, analoog aan het opvragen van informatie bij de curatieve sector en conform de daartoe opgestelde richtlijn van de KNMG (“Code samenwerking bij arbeidsverzuim”, Vademecum VII.01), gericht informatie op te vragen bij de voormalige bedrijfsarts indien de administratieve verzuimgegevens daar aanleiding toe mochten geven. De vooromschreven handelswijze is overigens ook in lijn met hetgeen is vastgelegd in de “Richtlijn inzake het omgaan met medische gegevens” (KNMG Vademecum, II.03) over de dossierplicht in het kader van opvolging.

3.2.1 Toelichting

Met betrekking tot de vraag of en hoe dat deel van het werknemerdossier waarover de geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts zich wél uitstrekt, kan worden overgedragen naar een opvolgend bedrijfsarts, zijn - naast de bepalingen uit de Wbp (zie 5.1) - ook de bepalingen omtrent het verbreken van het medisch beroepsgeheim relevant (zie 5.2). Weliswaar is de geheimhoudingsbepaling van de WGBO⁴ niet direct van toepassing op de relatie bedrijfsarts-werknemer, het op grond van artikel 88 Wet BIG op de bedrijfsarts rustende beroepsgeheim wordt nader ingevuld door de voornoemde bepalingen uit de curatieve sector analoog toe te passen.

⁴ WGBO: Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst. Voor een toelichting van deze wet m.b.t. het medisch beroepsgeheim: zie 5.2.

Op basis van artikel 7:457, lid 2 BW mag de arts ten opzichte van andere personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de behandeling of diens vervanger(s) zijn zwijgplicht doorbreken, maar alleen voor zover dat noodzakelijk is voor de behandeling en de patiënt daarenboven de mogelijkheid heeft om bezwaar te maken tegen de gegevensuitwisseling.

Een opvolgend bedrijfsarts werkt weliswaar strikt genomen niet in teamverband samen met de oorspronkelijke bedrijfsarts, maar er is wel degelijk sprake van een 'gelijkgerichte betrokkenheid bij het zelfde doel als waar de gegevens oorspronkelijk voor werden verstrekt' (te weten de verzuimbegeleiding en advisering). Aangezien niet het behoren tot eenzelfde organisatie maar het behoren tot de groep 'rechtstreeks betrokkenen' van doorslaggevend belang is voor het verlenen van toegang tot de relevante medische gegevens, kan, naar analogie van het bepaalde in de WGBO over de verstrekking van gegevens aan de rechtstreeks betrokkenen, de nieuwe bedrijfsarts worden beschouwd als rechtstreeks betrokken bij de begeleiding van een arbeidsongeschikte werknemer.

3.3 Waarborgen

Het feit dat de gegevens ten eerste alleen worden verstrekt aan een opvolgend geheimhouder én daarenboven de ondernemingsraad vooraf dient te hebben ingestemd met de inschakeling van de nieuwe arbodienstverlener én tot slot de werknemer altijd te voren dient te worden geïnformeerd over de overdracht - en dus in de gelegenheid is bezwaar te maken tegen de voorgenomen overdracht van het medische deel van zijn dossier -, rechtvaardigt de conclusie dat deze verwerking is voorzien van voldoende waarborgen.

4. De inhoud van een arbodossier

Het dossier van een werknemer dat bij een arbodienstverlener berust, bestaat uit naar hun aard verschillende soorten gegevens. In de praktijk bevat een dergelijk dossier de volgende categorieën informatie:

1. Medische informatie (al dan niet opgevraagd bij curatieve sector);
2. 'Terugkoppeling' van de arbodienstverlener aan de werkgever;
3. Informatie verkregen van derden;
4. Informatie verkregen van werkgever en aantekeningen van hetgeen door de arbodienstverlener met de werkgever is besproken;
5. Administratieve informatie.

Gezien de positie van de bedrijfsarts is het relevant te bezien dat het beroepsgeheim van de bedrijfsarts rust op medische informatie (categorie 1) en deels, afhankelijk van de aard en inhoud, de informatie verkregen van derden (categorie 3). Hieronder worden de categorieën toegelicht.

Ad 1. Medische informatie

Deze medische informatie bestaat onder meer uit de weerslag (inclusief de persoonlijke aantekeningen van de arts) van hetgeen met de werknemer tijdens de spreekuren is besproken en bijvoorbeeld uit rapportages van interventiepartners. De geheimhoudingsplicht rustend op de bedrijfsarts strekt zich uit over alle informatie als bedoeld onder punt 1.; ten aanzien van deze informatie geldt het beroepsgeheim van de bedrijfsarts ten volle.

Ad 2. 'Terugkoppeling' van de arbodienstverlener aan de werkgever

Voorbeelden van dergelijke terugkoppelingen zijn een concept plan van aanpak, het niet-medische deel van de probleemanalyse, een functionele mogelijkhedenlijst, een beoordeling van het arbeidsongeschiktheidspercentage, hervattingsafspraken met de werknemer en eventuele overige adviezen aan de werkgever. Dit deel van het werknemerdossier valt niet onder de reikwijdte van het beroepsgeheim rustend op de bedrijfsarts. Deze stukken zijn immers reeds rechtmatig verstrekt aan de werkgever gedurende het verzuimbegeleidingstraject. De specifieke wettelijke taakopdracht van een bedrijfsarts brengt, zoals in het voorgaande al aan de orde is geweest, met zich mee dat de bedrijfsarts de werkgever die informatie verschafft die noodzakelijk is voor de re-integratie van de werknemer, alsmede voor het beoordelen van de vraag of er sprake is van een op de werkgever rustende loondoorbetalingsverplichting.

Ad 3. Informatie verkregen van derden

Te denken valt aan bijvoorbeeld verslagen en rapporten van interventiepartners en gegevens betreffende een eventueel ingezet zogenaamd 'tweede-spoor-traject' (re-integratie bij een andere werkgever). Indien derden bedoelde documenten rechtstreeks aan de bedrijfsarts zenden, is het de bedrijfsarts toegestaan om, in het kader van de sociaal-medische begeleiding van een werknemer, dergelijke gegevens te verstrekken aan de werkgever, mits dat noodzakelijk is voor de re-integratie. Voor zover de documenten informatie bevatten omtrent de aard en oorzaak van de arbeidsongeschiktheid, rust op dat deel van de gegevens, gezien het gebrek aan noodzaak van uitwisseling, wél een geheimhoudingsplicht.

Ad 4. Informatie verkregen van werkgever en aantekeningen van hetgeen door de arbodienstverlener met de werkgever is besproken

Het medisch beroepsgeheim rust niet op informatie welke is verkregen van de werkgever noch op de weerslag van hetgeen is besproken met de werkgever aangezien deze informatie niet door de werknemer is verstrekt aan de bedrijfsarts.

Ad 5. Administratieve informatie

Administratieve gegevens zijn ofwel door de werkgever zelf aan de arbodienstverlener verschafft (naw-gegevens, sofinummer, geboortedatum, datum ziek- of hersteldmelding) ofwel door de arbodienstverlener namens de werkgever verzonden (13^e weeks melding aan UWV). Bedoelde gegevens zijn niet in vertrouwen aan de arts verstrekt door de werknemer noch bevatten zij informatie over aard en oorzaak van de arbeidsongeschiktheid; de bedrijfsarts heeft dan ook geen zwijgplicht ten aanzien van deze administratieve gegevens.

5. Het wettelijk kader

5.1 De Wet bescherming persoonsgegevens

Ingevolge het bepaalde in 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. Op grond van artikel 21, lid 1, sub f, onder 2, Wbp, is het toegestaan dergelijke gegevens te verwerken indien “dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van werknemers (...) in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.”. Het begrip ‘gezondheid’ dient overigens in dit kader breed te worden opgevat. Zo is het enkele feit dat iemand ziek is (al een gezondheidsgegeven in de zin van de Wbp, hoewel dit vanzelfsprekend (nog) niets zegt over de aard noch over de oorzaak van de aandoening.

Op het moment dat er sprake is van een ontheffing op grond artikel 21 Wbp (dan wel op grond van artikel 23 Wbp) voor de verwerking van gezondheidsgegevens in de zin van de Wbp, dan dient de verwerking vervolgens te berusten op één van de in artikel 8 Wbp limitatief opgenomen grondslagen. Tot slot dient de verwerking tevens te voldoen aan de eisen van artikel 9 Wbp indien er sprake is van een ‘verdere verwerking’ van de gegevens. Ook indien de Wbp voorziet in een ontheffing van het verbod gezondheidsgegevens te verwerken, kan het feit dat bepaalde gegevens daarenboven vallen onder het medisch beroepsgeheim alsnog een rechtmatige verwerking van die gegevens (waarop dit geheim rust) in de weg staan, zo bepaalt artikel 9, lid 4 Wbp tot slot.

5.2 Medisch beroepsgeheim

Indien een werknemer op eigen initiatief en vrijwillig een bedrijfsarts consulteert, is er sprake van een behandelingsovereenkomst tussen werknemer en bedrijfsarts en is het beroepsgeheim als verwoord in de WGBO integraal op de bedrijfsarts van toepassing (artikel 7:457 BW⁵).

Indien de bedrijfsarts echter, zoals meestal het geval is, werkt in opdracht van de werkgever in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie, is er geen sprake van een behandelingsovereenkomst en is de geheimhoudingsbepaling van de WGBO niet van toepassing. Het medisch beroepsgeheim dat op de bedrijfsarts rust in dergelijke gevallen is dan gebaseerd op artikel 88, Wet BIG⁶.

⁵ Artikel 7:457, lid 1 BW luidt, voor zover relevant, als volgt :

“ (...) 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.”. Artikel 7:457 lid 2 BW luidt als volgt:

“Onder anderen dan de patiënt zijn niet begrepen degenen die rechtsreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hem in dat kader te verrichten werkzaamheden.”.

⁶ Artikel 88 Wet BIG luidt:

“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.”.

De zwijgplicht van de bedrijfsarts op basis van de Wet BIG ten opzichte van de zieke werknemer is niet gelijk aan de zwijgplicht van een behandelend arts conform de WGBO ten opzichte van zijn patiënt. Voor een bedrijfsarts bestaat de specifieke taakopdracht uit de sociaal-medische begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers (artikel 14 Arbowet) en advisering van de werkgever met betrekking tot de op deze laatste rustende re-integratie- en loondoorbetalingsverplichting.

5.2.1 Informatieverstrekking

Uit de taak van de bedrijfsarts (sociaal-medische begeleiding) vloeit voort dat deze de werkgever informatie mag verstrekken zonder toestemming van de werknemer, met dien verstande dat de verstrekking niet meer informatie mag bevatten dan strikt noodzakelijk is voor de werkhervatting en voornoemde advisering. Bij twijfel dient de arts hierover contact met de werknemer op te nemen (Memorie van Toelichting bij de wet Wulbz, Tweede Kamer vergaderjaar 1995-1996, nummer 24439, nr. 3 p. 33). Dit noodzakelijkheids criterium brengt met zich mee dat het uitgangspunt dient te zijn dat er louter gevolgtrekkingen worden medegedeeld aan de werkgever en absoluut geen gegevens omtrent de aard of oorzaak van de ziekte (Memorie van Toelichting Wbp, Tweede Kamer, vergaderjaar 1997-1998, 25 892, nr. 3, blz.113-114). Zo geeft de bedrijfsarts een oordeel over de vraag of de werknemer in kwestie al dan niet (deels) arbeidsongeschikt is. Tevens 'vertaalt' de bedrijfsarts de medische gegevens die hij tijdens zijn onderzoek heeft verkregen in zogenaamde '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. Ook kan de bedrijfsarts zich uitspreken over de geschatte duur van het verzuim en de aard van eventuele noodzakelijke aanpassingen of werkvoorzieningen. De bedrijfsarts doet - indien relevant - tevens aanbevelingen aangaande noodzakelijke interventies en te plegen re-integratie-inspanningen. Tot slot kan de bedrijfsarts ervoor kiezen informatie te verschaffen over de vraag of er zich een uitzondering op de loonsdoorbetalingsverplichting (als bedoeld in artikel 7:629, lid 3, artikel 7:658a, lid 2 en lid 3 BW) voordoet (bijvoorbeeld onvoldoende re-integratie inspanningen zijdens de werknemer). Met betrekking tot alle overige informatie waar een bedrijfsarts gedurende zijn taakuitoefening beschikking over krijgt, geldt dat deze valt onder zijn medisch beroepsgeheim.

5.2.2 Doorbreken van het medisch beroepsgeheim

Slechts in zeer uitzonderlijke situaties is het zowel voor een reguliere arts als voor een bedrijfsarts mogelijk de op hen rustende zwijgplicht te doorbreken. Aangezien het medisch beroepsgeheim in het algemeen haar oorsprong en normering vindt in de curatieve sector, zal kort het een en ander over het doorbreken van het beroepsgeheim in de zin van de WGBO worden toegelicht.

Uit de tekst van artikel 7:457 lid 1 BW blijkt dat een arts de hem toevertrouwde gegevens prijs mag geven indien en voor zo ver een patiënt hem toestemming geeft om te spreken. De toestemming dient vrijelijk te zijn gegeven en de patiënt dient daarnaast te hebben overzien welke eventuele gevolgen aan het geven van toestemming zijn verbonden. Ook een wettelijke plicht tot spreken ontslaat een arts van zijn zwijgplicht. Op basis van artikel 7:457, lid 2 BW mag de arts ten opzichte van andere personen die rechtstreeks betrokken zijn bij de behandeling of diens vervanger(s) zijn zwijgplicht doorbreken, maar alleen voor zover dat noodzakelijk is voor de behandeling en slechts voor zover de patiënt op de hoogte is gesteld van de gegevensverstrekking (bijvoorbeeld middels een patiëntenbrochure). Bij deze overdracht van gegevens tussen bedoelde 'rechtstreeks betrokkenen' (voorheen aangeduid met de term

'functionele eenheid'⁷) mag worden verondersteld dat de patiënt instemt met de uitwisseling. De patiënt kan overigens wel bezwaar maken tegen de gang van zaken. Op de personen aan wie de gegevens worden overgedragen rust vervolgens – vanzelfsprekend - tevens een (al dan niet afgeleide) zwijgplicht.

Naast voornoemde in de WGBO opgenomen 'doorbrekingsgronden' van het beroepsgeheim zijn er tot slot - zeer uitzonderlijke - 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. Hierbij valt te denken aan bijvoorbeeld een situatie waarin een arts bekend is met een serieuze dreiging voor een ernstig misdrijf. Een arts kan in een dergelijk geval kiezen zijn beroepsgeheim te doorbreken.

5.3 Wet op de ondernemingsraad

In de artikel 27, lid 1, onder d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) is bepaald dat bij de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met betrekking tot arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim- of het re-integratiebeleid vooraf de instemming nodig is van de ondernemingsraad (OR). Het instemmingsrecht heeft zowel betrekking op de inhoud van het beleid als op de keuze van de arbodienstverlener en het re-integratiebedrijf, alsmede op de inhoud van de contracten met de genoemde organisaties. Wanneer de instemming door de OR is verleend, dienen de werknemers vervolgens geïnformeerd te worden. Dit kan plaats vinden aan de hand van een daarvoor geschikt medium, zoals bijvoorbeeld een personeelsblad. Bovendien heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht met betrekking tot het beleid ten aanzien van de aanstellingskeuringen (artikel 27, lid 1, onder e, WOR) en met betrekking tot het vaststellen, wijzigen of intrekken van regelingen omtrent het verwerken van het persoonsgegevens van werknemers in het algemeen (artikel 27, lid 1, onder k, WOR). Bij het ontbreken van een OR dient de personeelsvertegenwoordiging haar instemming te verlenen. Op grond van artikel 28, lid 1, WOR dient de OR voorts de naleving van de voorschriften op het gebied van de arbeidsomstandigheden te bevorderen, zoveel als binnen haar vermogen ligt. De OR behoeft op dit gebied niet de voorstellen van de ondernemer af te wachten, maar kan met behulp van het initiatiefrecht zelfstandig voorstellen doen.

⁷ Definitie van 'rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen' (voorheen 'functionele eenheid'). Uit de Richtlijn inzake het omgaan met medische gegevens (KNMG, Vademecum hoofdstuk II.03, paragraaf 4.2.1, p. 14) blijkt dat 'personen die als team, op directe en gelijkgerichte wijze, betrokken zijn bij het doel waarvoor de gegevens worden verstrekt', worden beschouwd als rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen.

Niet het behoren tot eenzelfde organisatie maar het behoren tot de groep rechtstreeks betrokkenen, is van doorslaggevend belang voor het verlenen van toegang tot de relevante medische gegevens (mits noodzakelijk voor het functioneren van de beroepsbeoefenaar in relatie tot de behandeling of de begeleiding van de patiënt).