



Aangetekend
Stichting Abrona



Openbare versie

Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

Contactpersoon



Onderwerp
Last onder dwangsom

Samenvatting

1. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft ingevolge artikel 60 van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) de verwerking van onder meer bijzondere persoonsgegevens door de Stichting Abrona (hierna: Abrona) ambtshalve onderzocht.
2. De AP heeft geconstateerd dat Abrona in strijd handelt met artikel 16 van de Wbp, omdat zij als werkgever bijzondere persoonsgegevens verwerkt waarvoor geen uitzonderingsgrond van toepassing is. Gebleken is dat Abrona medische persoonsgegevens over haar zieke werknemers verwerkt in strijd met de wet, aangezien in het geval dat een werknemer zich ziek meldt en waar het kortdurend verzuim betreft, de leidinggevende zich inlaat met een oordeel over de mate van diens arbeidsongeschiktheid zonder tussenkomst van een bedrijfsgeneeskundige en dit oordeel vervolgens invult in het verzuimsysteem. Omdat de beoordeling van de mate van arbeidsongeschiktheid is voorbehouden aan een bedrijfsarts mag de werkgever deze gegevens niet op deze wijze verwerken en daarom komt deze gegevensverwerking niet overeen met de gegevens die de werkgever mag verwerken op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, van de Wbp. Om die reden is deze uitzonderingsgrond hier niet van toepassing en geldt het verbod van artikel 16 van de Wbp onverkort.
3. Naar aanleiding van dit onderzoek heeft de AP besloten om op grond van artikel 65 van de Wbp in samenhang gezien met artikel 5:32, eerste lid, van de Algemene wet bestuursrecht (Awb) een last onder dwangsom op te leggen.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

4. Met het dwangsombesluit beoogt de AP dat Abrona, als overtreder, de geconstateerde overtreding beëindigt. De last bestaat uit een maatregel die binnen de in dit besluit genoemde begunstigingstermijn dient te zijn nageleefd. Bij niet-naleving is Abrona een dwangsom verschuldigd van € 5.000 voor iedere week dat de maatregel niet geheel is uitgevoerd, met een maximum van € 50.000.

Verloop van de procedure

5. Op 25 januari 2016 heeft de AP het rapport vastgesteld en aan Abrona gezonden. De openbare versie van het rapport is op 4 maart 2016 gepubliceerd op de website van de AP.
6. De AP heeft Abrona bij brief van 16 maart 2016 in kennis gesteld van haar voornemen om handhavend op te treden en Abrona in de gelegenheid gesteld mondeling of schriftelijk haar zienswijze naar voren te brengen. Tevens is Abrona daarbij uitgenodigd voor een hoorzitting.
7. Bij brief van 29 maart 2016 hebben [REDACTED] en [REDACTED], [REDACTED], de AP geïnformeerd dat zij Abrona zullen bijstaan in deze zaak.
8. Abrona heeft op 18 april 2016 een schriftelijke zienswijze aan de AP toegezonden naar aanleiding van het voornemen om een last onder dwangsom op te leggen.
9. Op 25 april 2016 heeft de hoorzitting plaatsgevonden en hebben de mrs. [REDACTED], in hun hoedanigheid van gemachtigden, namens Abrona aanvullend een mondelinge zienswijze gegeven over het voornemen om een last onder dwangsom op te leggen.
10. Van de hoorzitting is een verslag gemaakt dat bij brief van 26 mei 2016 aan Abrona is gezonden. Bij brief van 30 mei 2016 heeft Abrona gereageerd op het concept-hoorzittingsverslag. Het verslag is vervolgens vastgesteld op 9 juni 2016. Het definitieve verslag van de hoorzitting is als **bijlage 1** aan dit besluit gehecht.

Onderzoeksrapport

11. De AP heeft in haar rapport van 25 januari 2016 met kenmerk z2014-00914 geconcludeerd dat Abrona weliswaar gedurende het onderzoek enige maatregelen heeft getroffen maar nog steeds in strijd handelt met de Wbp. De volgende met de Wbp strijdige verwerkingen resteerden op voornoemde datum:
 - 1 - Abrona registreert in haar verzuimsysteem gegevens als aard en oorzaak van de ziekte van de zieke werknemer, alsmede zwangerschap;
 - 2 - De zieke werknemer bepaalt bij ziekmelding zelf het ziektepercentage en Abrona kan dit percentage ziekmelding in het verzuimsysteem invullen.Hierdoor legt Abrona meer persoonsgegevens vast dan noodzakelijk is in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van haar zieke werknemers. De AP concludeert in haar rapport dat Abrona hierdoor in strijd handelt met artikel 16 van de Wbp.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

12. Bij brief van 4 maart 2016 heeft Abrona aan de AP laten weten dat de applicatie door de softwareleverancier zodanig is aangepast dat:
- Aard en aandoening van de ziekte niet meer kan worden geregistreerd;
 - Het deelpercentage verzuim niet meer door de gebruiker kan worden ingevuld.
- Abrona deelt in deze brief voorts mee dat het voor wat betreft het laatste punt, ziekte als gevolg van zwangerschap, iets ingewikkelder ligt. Zodra daarover meer informatie bekend is, zegt Abrona toe de AP te zullen informeren.
- In haar schriftelijke zienswijze komt Abrona hierop terug in bijlage 7. In de hierover opgenomen e-mailwisseling tussen Abrona en de softwareleverancier wordt echter geen uitsluitel gegeven over het registreren van zwangerschap.

Wettelijk kader

13. Het relevante wettelijk kader is opgenomen in **bijlage 2** van dit besluit.

Zienswijze Abrona

14. De zienswijze van Abrona op het voornemen tot handhaving is samen met de reactie van de AP op de zienswijze opgenomen in **bijlage 3** van dit besluit.

Beoordeling

Resterende overtredingen

15. In het onderzoeksrapport heeft de AP geconstateerd dat Abrona handelt in strijd met de voorschriften van de Wbp, aangezien sprake is van de volgende overtredingen.
- 1 - Abrona registreert in haar verzuimsysteem gegevens als aard en oorzaak van de ziekte van de zieke werknemer, alsmede zwangerschap (hierna: overtreding 1);
 - 2 - De zieke werknemer bepaalt bij ziekmelding zelf het ziektepercentage en Abrona kan dit percentage ziekmelding in het verzuimsysteem invullen (hierna: overtreding 2).

Ten aanzien van overtreding 1

16. A – Uit de stukken is aannemelijk geworden dat Abrona bij ziekmelding in de verzuimapplicatie niet meer de aard en aandoening van de ziekte kan registreren. Het eerder bestaande uitklapvenster in de applicatie is technisch aangepast. Thans is de keus die de leidinggevende heeft bij het invullen van de 'verzuimredenen' bij ziekmelding beperkt tot: Blanco – Overig – Onbekend – Bedrijfsongeval.

Gelet hierop is de AP van oordeel dat ten aanzien van dit onderdeel geen sprake meer is van overtreding van de Wbp.

17. B – Uit de stukken en naar aanleiding van de hoorzitting is aannemelijk geworden dat bij ziekmelding door de leidinggevende niet wordt gevraagd of zwangerschap reden voor het verzuim is. Het invullen in het



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

verzuimsysteem dat sprake is van zwangerschap vindt alleen plaats wanneer de werknemster zelf de leidinggevende hiervan op de hoogte heeft gesteld. In dat geval kan met die omstandigheid rekening worden gehouden bij de uitvoering van de werkzaamheden. Deze werkwijze is binnen Abrona door werkafspraken geborgd.

Ook wat betreft dit punt is de AP van oordeel dat zich thans geen overtreding van de Wbp voordoet.

Ten aanzien van overtreding 2

Relevante feiten

18. Bij ziekmelding komt het bij Abrona voor dat in onderling overleg tussen werknemer en leidinggevende een gedeeltelijke ziekmelding wordt overeengekomen. Bijvoorbeeld als de werknemer aangeeft alleen halve dagen te kunnen werken, of als iemand niet zwaar kan tillen of een late dienst niet mogelijk is. Dan wordt de werknemer bijvoorbeeld voor 50% of voor een ander percentage ziek gemeld in het systeem. Dit houdt volgens Abrona verband met de loondoorbetalingsverplichting. Werknemer en leidinggevende bespreken dan wat een werknemer nog wel kan en hoe het werk zo kan worden georganiseerd dat de werknemer toch inzetbaar is. De bedrijfsarts wordt in die gevallen niet ingeschakeld. De bedrijfsarts wordt enkel ingeschakeld als het ziekteverzuim langdurig wordt of meteen gecompliceerd lijkt, bijvoorbeeld als een werknemer zich ziek meldt vanwege een burn-out.
19. Het is aannemelijk geworden dat niet de werknemer het ziektepercentage zelf kan vaststellen, maar dat deze vaststelling door de leidinggevende kan worden gedaan en vervolgens wordt ingevuld in het systeem, welke werkwijze aldus in de praktijk bij Abrona ook daadwerkelijk plaatsvindt. Uit de stukken en het verhandelde ter hoorzitting is gebleken dat het thans nog steeds mogelijk is dat een leidinggevende van Abrona bij ziekmelding door een werknemer een ziektepercentage (mate van arbeidsongeschiktheid) invult in de verzuimapplicatie zonder dat tevoren de bedrijfsarts is geraadpleegd.

Gelet op het vorenstaande is de AP van oordeel dat zich thans nog immer een overtreding voordoet van artikel 16 van de Wbp.

Overtreding van artikel 16 van de Wbp

20. Artikel 16 van de Wbp bepaalt onder meer dat de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid verboden is behoudens het bepaalde in die paragraaf. In de artikelen 21 en 23 van de Wbp zijn uitzonderingen beschreven die van toepassing kunnen zijn op het verbod van artikel 16 van de Wbp betreffende het verwerken van gegevens over de gezondheid. Het begrip 'gezondheidsgegevens' in de zin van artikel 16 Wbp moet ruim worden opgevat. Het omvat niet alleen de gegevens die een arts bij een medisch onderzoek of medische behandeling verwerkt, maar alle gegevens die de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een persoon betreffen. Zo is het enkele gegeven dat iemand zich ziek heeft gemeld een gegeven over de gezondheid, ook al zegt dat niets over de aard van de aandoening.¹

¹ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p. 102.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

21. In artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, Wbp is bepaald dat het verbod van artikel 16 Wbp niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt door bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor:

- 1- een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van betrokkene of
- 2- de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

In de Memorie van Toelichting bij artikel 21 Wbp wordt benadrukt dat de verwerking van gegevens wordt begrensd door de noodzakelijkheidseis. Artikel 23 Wbp bevat algemene uitzonderingen op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp, die hier niet van toepassing zijn.

22. Welke gegevens noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers volgt uit artikel 88 BIG, artikel 9, vierde lid, Wbp, artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp en de Memorie van Toelichting bij de Wet uitbreiding loondoorbetaling bij ziekte.² De bedrijfsarts of arbodienst mag aan de werkgever de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer verstrekken:

- De werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten), beoordeeld en teruggekoppeld door de arbodienst/bedrijfsarts;
- De verwachte duur van het verzuim;
- De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten) door de arbodienst/bedrijfsarts beoordeeld en teruggekoppeld;
- De eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.³

Alle mogelijke overige gegevens over de gezondheid van werknemers zijn voor de werkgever niet noodzakelijk voor de loondoorbetalingsverplichting, noch voor de re-integratie/verzuimbegeleiding.

23. Bij ziekmelding mag de werkgever een beperkt aantal vragen stellen aan de zieke werknemer, omdat hij wettelijk verplicht is de voortgang van de ziekte van de werknemer bij te houden. De werkgever mag bij de ziekmelding niet vragen naar de aard en/of oorzaak van de ziekte van de werknemer.

De werkgever mag bij ziekmelding van de werknemer alleen de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt;
- of de ziekte verband houdt met een ongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is.⁴

² Zie ook: de code 'Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie' (2006) van de KNMG.

³ Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr.3, p.114.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

24. Het vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is en de mate waarin hij dat is, is uitsluitend een taak van de bedrijfsarts. Een bedrijfsarts is (verplicht) vanuit de Arbeidsomstandighedenwet aangesteld als deskundige om de werkgever te adviseren, zodat de werkgever tot goede besluitvorming ten aanzien van de loondoorbetaling en re-integratie kan komen.⁵ Dit betekent dat de bedrijfsarts de medische gegevens die hij tijdens zijn onderzoek heeft verkregen vertaalt naar 'functionele beperkingen' hetgeen inhoudt dat de werkgever wordt meegedeeld wat de werknemer nog wel en wat hij niet meer kan in relatie tot de bedongen arbeid.
25. Uit het vorenstaande volgt dat de werkgever bij ziekmelding door de werknemer deze ziekmelding mag registreren, omdat deze registratie noodzakelijk is in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting als bedoeld in artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 van de Wbp. Echter, de mate van arbeidsongeschiktheid (functionele beperkingen en eventuele restmogelijkheden) mag slechts worden vastgesteld door de bedrijfsarts/arbodienst, waarna de werkgever vervolgens aan de hand daarvan de functiebelasting en/of loonwaarde kan bepalen. De getrapte registratie mag door de werkgever niet worden gepasseerd door direct – zonder voorafgaande raadpleging van de bedrijfsarts – zelf de mate van arbeidsongeschiktheid vast te stellen.
26. Bij kortdurend verzuim geldt, anders dan in geval van langdurig verzuim, geen verplichting een bedrijfsarts in te schakelen, maar in dat geval dient de ziekmelding te worden geregistreerd en bestaat er geen mogelijkheid te differentiëren naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Het bepalen en in een percentage uitdrukken en registreren van de 'benutbare mogelijkheden' van de zieke werknemer kan en mag slechts door inschakeling van de bedrijfsarts plaatsvinden. Overigens sluit dit de praktijk niet uit dat een werknemer en een werkgever onderling overeenkomen dat de werknemer enige tijd aangepaste werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld vanwege een sportblessure. Maar voor een dergelijke registratie is het verzuimsysteem niet bedoeld.
27. Uit het hiervoor onder 18 overwogene volgt dat Abrona als werkwijze hanteert dat bij ziekmelding door een werknemer en in geval van kortdurend verzuim, in voorkomende gevallen de mate van arbeidsongeschiktheid van de zieke werknemer wordt vastgesteld en geregistreerd zonder dat daartoe tevoren een bedrijfsgeneeskundige is geraadpleegd. Daardoor verwerkt zij gegevens over de gezondheid van werknemers die niet noodzakelijk zijn in het kader van de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van de zieke werknemer. Dit levert een overtreding op van artikel 16 van de Wbp, nu de uitzonderingen van de artikelen 21 en 23 van de Wbp niet van toepassing zijn.

⁴ De zieke werknemer; Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers, Autoriteit Persoonsgegevens, februari 2016.

⁵ Artikelen 14 en 20 Arbeidsomstandighedenwet; de werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit verplicht zich ter zake van de ziekteverzuimbegeleiding te laten bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

Overtreder

28. Abrona is als overtreder aan te merken, omdat zij verantwoordelijke is in de zin van de Wbp. Abrona stelt namelijk het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vast, nu zij persoonsgegevens over de gezondheid van haar werknemers verwerkt. Tevens heeft Abrona het in haar macht de overtreding te beëindigen. De vereiste handelingen om de overtreding te beëindigen betreffen een aanpassing van de interne werkprocedures die gevolgd dienen te worden in het geval van ziekmelding door werknemers en de daarmee verband houdende registratie in de verzuimapplicatie. Deze aanpassing van werkprocedures en de controle op de naleving daarvan is onderdeel van de normale bedrijfsvoering van Abrona en is om die reden uitvoerbaar en in de macht van Abrona om daarmee de overtreding te beëindigen.

Bevoegdheid AP en handhavingsoverwegingen

29. Namens Abrona is betoogd dat handhavend optreden door de AP jegens Abrona in strijd is met het gelijkheidsbeginsel, waartoe zij heeft aangevoerd dat 25 tot 95% van de werkgevers dezelfde werkwijze hanteert, en tevens in strijd is met het evenredigheidsbeginsel, waartoe zij met verwijzing naar artikel 3:4 van de Awb heeft aangevoerd dat de lasten voor Abrona om te voldoen veel zwaarder wegen dan het algemeen belang dat de AP voorstaat met handhaving.
30. De AP is op grond van artikel 60 Wbp bevoegd tot het instellen van een onderzoek naar de verwerking van persoonsgegevens door een verantwoordelijke. In dit geval heeft aanvankelijk, naar aanleiding van een ontvangen signaal bij de AP over de verwerking van gegevens betreffende de gezondheid van werknemers door Stichting Abrona, veelvuldig contact – telefonisch en per e-mail – plaatsgevonden met Abrona, ten einde te bevorderen dat de verwerking van persoonsgegevens in het verzuimsysteem van Abrona weer in overeenstemming werd gebracht met de voorschriften van de Wbp. Aangezien dit onvoldoende effect had heeft de AP een ambtshalve onderzoek in de zin van artikel 60 Wbp gestart naar de gegevensverwerking door Abrona.
31. Constateert de AP tijdens het onderzoek een overtreding dan is zij verplicht om tot handhaving over te gaan behoudens uitzonderingen. Deze 'beginselplicht tot handhaving' en uitzonderingen hierop is in de jurisprudentie nader ontwikkeld. Volgens vaste jurisprudentie zal, gelet op het algemeen belang dat gediend is met handhaving, in geval van overtreding van een wettelijk voorschrift het bestuursorgaan dat bevoegd is om met een last onder bestuursdwang of dwangsom op te treden, in de regel van deze bevoegdheid gebruik moeten maken. Slechts onder bijzondere omstandigheden mag van het bestuursorgaan worden gevergd, dit niet te doen. Dit kan zich voordoen indien concreet zicht op legalisatie bestaat. Voorts kan handhavend optreden zodanig onevenredig zijn in verhouding tot de daarmee te dienen belangen dat van optreden in die concrete situatie behoort te worden afgezien.⁶ Bijvoorbeeld wanneer de overtreding een incidenteel karakter heeft of in geval van geringe ernst van een overtreding.⁷

⁶ Zie o.a. ABRvS 25 februari 2015, ECLI:NL:RVS:2015:532.

⁷ ABRvS 26 mei 2010, ECLI:NL:RVS:2010:BM5601.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

32. Anders dan Abrona meent, brengt ingeval bijvoorbeeld de AP een signaal van een overtreding ontvangt en naar aanleiding daarvan actie onderneemt om de verantwoordelijke te bewegen die overtreding te beëindigen, dit optreden geen verplichting voor de AP mee om vervolgens de gehele desbetreffende branche te onderwerpen aan handhavend optreden ten aanzien van soortgelijke overtredingen die zich mogelijk (ook) elders in de branche voordoen.
33. Gelet op het hiervoor overwogene is een schending van het gelijkheidsbeginsel dan ook niet aan de orde, noch is er sprake van schending van het evenredigheidsbeginsel. Hetgeen van Abrona wordt verlangd om de overtreding op te heffen vormt geen onevenredige belasting voor haar bedrijfsvoering. Ook overigens is niet gebleken van bijzondere omstandigheden die aanleiding geven om van handhavend optreden af te zien.

Last onder dwangsom en begunstigingstermijn

34. Uit artikel 65 van de Wbp, in samenhang gezien met artikel 5:32, eerste lid, van de Awb volgt dat de AP bevoegd is om een last onder dwangsom op te leggen bij overtreding van artikel 16 van de Wbp.
35. Ingevolge artikel 5:2, eerste lid, onder b, van de Awb is de last onder dwangsom gericht op het beëindigen van de geconstateerde overtreding en het voorkomen van herhaling.
36. De AP gelast Abrona om binnen de begunstigingstermijn van het besluit te stoppen met de onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens. Dit laatste houdt in dat Abrona binnen deze termijn ervoor dient te zorgen dat verdere overtreding van artikel 16 van de Wbp achterwege blijft door een aanpassing van haar werkwijze.
37. Concreet betekent dit dat Abrona bij ziekmelding door een werknemer deze melding registreert in de verzuimapplicatie, maar dat zij daarbij slechts die gegevens verwerkt die zij daar op dat moment en met dat doel in mag verwerken ingevolge de bepalingen van de Wbp. Dat wil onder meer zeggen dat de leidinggevende na de ziekmelding niet de mate van arbeidsongeschiktheid mag registreren, anders dan dat deze 100% bedraagt. Registratie van de mate van arbeidsongeschiktheid die een gedeeltelijke belastbaarheid van de werknemer inhoudt kan slechts plaatsvinden na voorafgaand oordeel daarover door een bedrijfsgeneeskundige. De leidinggevende is daartoe in geen geval bevoegd. Na de ziekmelding dient de leidinggevende derhalve uitsluitend te registreren dat de werknemer zich 'ziek' heeft gemeld. Voor het aanpassen van deze werkwijze door Abrona is het niet noodzakelijk de software van de verzuimapplicatie te wijzigen. De benodigde aanpassing van de werkwijze dient echter wel op gedegen wijze in de organisatie van Abrona te worden geïmplementeerd, onder meer door het herzien van de werkprocedures en de behoorlijke bekendmaking daarvan in de gehele organisatie.
38. Artikel 5:32a, tweede lid, van de Awb bepaalt dat een begunstigingstermijn wordt gesteld 'gedurende welke de overtreder de last kan uitvoeren zonder dat een dwangsom wordt verbeurd'.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

39. Abrona dient haar interne werkprocedures ten aanzien van ziekmelding van werknemers aan te passen en deze werkprocedures gedegen te implementeren en bekend te maken in de organisatie. Hierbij neemt de AP in aanmerking dat de termijn waarbinnen de bekendmaking van de aangepaste werkwijze kan plaatsvinden niet meer dan een maand in beslag zal nemen. De AP verbindt aan de last daarom een begunstigingstermijn van twee maanden. Naar het oordeel van de AP is een termijn van twee maanden redelijk met het oog op het beëindigen van de geconstateerde overtreding.
40. Artikel 5:32b, derde lid, van de Awb schrijft voor dat de dwangsombedragen in redelijke verhouding staan tot de zwaarte van het geschonden belang en tot de beoogde werking van de dwangsom. Bij dat laatste is van belang dat van een dwangsom een zodanige prikkel moet uitgaan dat aan de last wordt voldaan.
41. Indien Abrona niet binnen twee maanden de geconstateerde overtreding beëindigt, verbeurt zij een dwangsom. De AP stelt de hoogte van deze dwangsom vast op € 5.000,- voor iedere week dat de last niet (geheel) is uitgevoerd tot een maximum van € 50.000,-. Naar het oordeel van de AP staat de hoogte van deze bedragen in redelijke verhouding tot de zwaarte van het door de overtreding geschonden belang - de bescherming van persoonsgegevens en van de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen - en zijn deze (voorts) voldoende hoog om Abrona te bewegen de overtreding te beëindigen.
42. De AP verzoekt Abrona tijdig vóór het einde van de begunstigingstermijn bewijsstukken aan haar toe te zenden waaruit blijkt dat tijdig en volledig aan de last is voldaan. Het tijdig overleggen van bewijsstukken laat overigens onverlet dat de AP bevoegd is om een onderzoek, waaronder een onderzoek ter plaatse, in te stellen indien haar dit dienstig voorkomt.



Datum
6 oktober 2016

Ons kenmerk
z2016-00165

Dictum

De Autoriteit Persoonsgegevens legt aan Abrona, wegens overtreding van artikel 16 van de Wbp, een last onder dwangsom op met de volgende inhoud:

- Abrona dient **binnen twee maanden na dagtekening van dit besluit** haar werkwijze te hebben aangepast zodat Abrona bij ziekmelding door een werknemer slechts registreert dat een werknemer zich ziek heeft gemeld dan wel dat de werknemer 'ziek' is, waarbij Abrona zich zal onthouden van het verwerken van andere medische persoonsgegevens die de zieke werknemer betreffen, daaronder begrepen diens mate van arbeidsongeschiktheid, tenzij dit is gebaseerd op de voorafgaande beoordeling en vaststelling door een bedrijfsgeneeskundige.
- Abrona verbeurt na afloop van deze termijn van twee maanden een dwangsom van € 5.000,= (zegge: vijfduizend euro) per week in geval de maatregel geheel of gedeeltelijk niet, niet tijdig of niet volledig is uitgevoerd, tot een maximum van € 50.000,= (zegge: vijftigduizend euro).

Hoogachtend,
Autoriteit Persoonsgegevens,

Mr. A. Wolfsen
Voorzitter

Rechtsmiddelen

Indien u het niet eens bent met dit besluit kunt u binnen zes weken na de datum van verzending van het besluit een bezwaarschrift indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens, Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag, onder vermelding van "Awb-bezwaar" op de envelop.



Openbare versie

BIJLAGE 1

Verslag hoorzitting 25 april 2016



BIJLAGE 2 - Wettelijk kader

Wet bescherming persoonsgegevens

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. persoonsgegeven: elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon;
- b. verwerking van persoonsgegevens: elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens, waaronder in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens;
[...]
- d. verantwoordelijke: de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of te zamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt;
[...]

Artikel 16

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. Hetzelfde geldt voor strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag.

Artikel 21

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 behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor:
 - 1°. een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene of
 - 2°. de reïntegratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.
[...]

Artikel 23

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;
 - b. de gegevens door de betrokkene duidelijk openbaar zijn gemaakt;
[...]



Artikel 51

1. Er is een College bescherming persoonsgegevens dat tot taak heeft toe te zien op de verwerking van persoonsgegevens overeenkomstig het bij en krachtens de wet bepaalde. Tevens houdt het College toezicht op de verwerking van persoonsgegevens in Nederland, wanneer de verwerking plaatsvindt overeenkomstig het recht van een ander land van de Europese Unie.

[...]

4. Het College wordt in het maatschappelijk verkeer aangeduid als: Autoriteit persoonsgegevens.

Artikel 60

1. Het College kan ambtshalve of op verzoek van een belanghebbende, een onderzoek instellen naar de wijze waarop ten aanzien van gegevensverwerking toepassing wordt gegeven aan het bepaalde bij of krachtens de wet.

[...]

Artikel 65

Het College is bevoegd tot oplegging van een last onder bestuursdwang ter handhaving van de bij of krachtens deze wet gestelde verplichtingen.

Algemene wet bestuursrecht

Artikel 5:1

1. In deze wet wordt verstaan onder overtreding: een gedraging die in strijd is met het bepaalde bij of krachtens enig wettelijk voorschrift.

2. Onder overtreder wordt verstaan: degene die de overtreding pleegt of medepleegt.

3. Overtredingen kunnen worden begaan door natuurlijke personen en rechtspersonen. [...]

Artikel 5:2

1. In deze wet wordt verstaan onder:

a. bestuurlijke sanctie: een door een bestuursorgaan wegens een overtreding opgelegde verplichting of onthouden aanspraak;

b. herstelsanctie: een bestuurlijke sanctie die strekt tot het geheel of gedeeltelijk ongedaan maken of beëindigen van een overtreding, tot het voorkomen van herhaling van een overtreding, dan wel tot het wegnemen of beperken van de gevolgen van een overtreding;

c. bestraffende sanctie: een bestuurlijke sanctie voor zover deze beoogt de overtreder leed toe te voegen.

2. Geen bestuurlijke sanctie is de enkele last tot het verrichten van bepaalde handelingen.

Artikel 5:32

1. Een bestuursorgaan dat bevoegd is een last onder bestuursdwang op te leggen, kan in plaats daarvan aan de overtreder een last onder dwangsom opleggen.

[...]

Artikel 5:32a

1. De last onder dwangsom omschrijft de te nemen herstelmaatregelen.



2. Bij een last onder dwangsom die strekt tot het ongedaan maken van een overtreding of het voorkomen van verdere overtreding, wordt een termijn gesteld gedurende welke de overtreder de last kan uitvoeren zonder dat een dwangsom wordt verbeurd.

Artikel 5:32b

1. Het bestuursorgaan stelt de dwangsom vast hetzij op een bedrag ineens, hetzij op een bedrag per tijdseenheid waarin de last niet is uitgevoerd, dan wel per overtreding van de last.
2. Het bestuursorgaan stelt tevens een bedrag vast waarboven geen dwangsom meer wordt verbeurd.
3. De bedragen staan in redelijke verhouding tot de zwaarte van het geschonden belang en tot de beoogde werking van de dwangsom.

Arbeidsomstandighedenwet

Artikel 14

1. In aanvulling op artikel 13 laat de werkgever zich bij de volgende taken bijstaan door een of meer deskundige personen ten behoeve van wie overeenkomstig artikel 20 een certificaat is afgegeven of die als bedrijfsarts is ingeschreven in een erkend specialistenregister als bedoeld in artikel 14 van de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg:
 - a. [...];
 - b. de bijstand bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten, met inbegrip van de bijstand bij de uitvoering van bij of krachtens artikel 25, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, dan wel bij of krachtens artikel 71a, eerste, tweede, derde, vierde en zevende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering gestelde regels;
[...]
4. De wijze waarop de bijstandverlening plaatsvindt met betrekking tot de taak, bedoeld in het eerste lid, onderdeel b, wordt schriftelijk vastgelegd.
[...]



BIJLAGE 3 – Zienswijze Abrona en reactie Autoriteit Persoonsgegevens

In haar schriftelijke zienswijze heeft Abrona – voor zover thans nog van belang voor de resterende overtreding en zakelijk weergegeven - nog het volgende aangevoerd. De reactie van de Autoriteit Persoonsgegevens is daarna vermeld.

Privacyrecht algemeen

Zienswijze Abrona

1. De Wbp vormt de implementatie van Richtlijn 95/46/EG, maar het Hof van Justitie overweegt herhaaldelijk dat het privacyrecht niet absoluut is en dat ook andere grondrechten en het evenredigheidsbeginsel in acht genomen moeten worden. De AP heeft met deze uitgangspunten onvoldoende rekening gehouden in haar onderzoeksrapport. Zo heeft de AP geen rekening gehouden met het grondrecht van de vrijheid van ondernemerschap (artikel 16) van het EU Handvest van de grondrechten. Er is namelijk onvoldoende rekening gehouden met het gerechtvaardigde belang van Abrona om bepaalde persoonsgegevens in kader van bedrijfsvoering en ter beperking van administratieve lasten te verwerken. De AP heeft onvoldoende rekening gehouden met het evenredigheidsbeginsel: de administratieve lasten voor Abrona moeten in redelijke verhouding staan tot het met Wbp te dienen doel, een eerlijke verwerking van persoonsgegevens. Dat de AP zich daarvan geen rekenschap heeft gegeven betreft een schending van hetgeen volgt uit de jurisprudentie van het Hof van Justitie en getuigt ook van onzorgvuldige besluitvorming (artikelen 3:2 en 3:4 Awb).

Reactie Autoriteit Persoonsgegevens

2. De AP stelt voorop dat de fundamentele rechten, zoals verankerd in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, geen van alle een absoluut karakter dragen. De in de artikelen 7 en 8 van het Handvest vastgelegde fundamentele rechten op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en bescherming van persoonsgegevens zijn onder meer uitgewerkt in Richtlijn 95/46/EG en in Nederland in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp). Niet valt in te zien hoe de goede naleving van de voorschriften van de Wbp zoals is beschreven in de last, strijd zou kunnen opleveren met het recht op vrijheid van ondernemerschap, zoals vastgelegd in artikel 16 van het Handvest. Dit geldt eveneens voor de Abrona aangevoerde schending van het evenredigheidsbeginsel. Hetgeen de AP beoogt met de opheffing van de in deze zaak geconstateerde overtreding van de Wbp leidt onder verwijzing naar hetgeen hiervoor in het besluit is vermeld, ook niet tot een onevenredige belasting van Abrona.

Verplichtingen werkgever

Zienswijze Abrona

3. Er heeft een verschuiving plaatsgevonden van inkomensbescherming en re-integratie van het publieke naar het private domein. De werkgever moet aan zijn verplichtingen voldoen bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling, waarbij het UWV een loonsanctie oplegt in geval van het tekortschieten daarin. Die verschuiving bestaat uit 2 fasen: privatisering (onder meer de loondoorbetalingsverplichting) en activering (re-integratie na arbeidsongeschiktheid). De wetgever heeft bij de werkgever een grote verantwoordelijkheid voor de re-integratie neergelegd; om aan zijn verplichtingen te voldoen moet de werkgever een nauwgezet verzuimdossier voeren. In dat kader gelden



weliswaar privacyregels, maar de AP houdt daarbij onvoldoende rekening met wetgeving op gebied van arbeids- en sociale zekerheidsrecht.

Reactie Autoriteit Persoonsgegevens

4. Niet valt in te zien op welke wijze de wettelijke voorschriften die voortvloeien uit de Wbp en andere wetten in de weg zouden staan aan de goede uitvoering van de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving. Weliswaar heeft de werkgever een grote verantwoordelijkheid toebedeeld gekregen bij de re-integratie van de zieke werknemer, dit neemt niet weg dat in de bij wet voorziene gevallen de bedrijfsarts dient te worden ingeschakeld voor de vaststelling van de mate van arbeidsongeschiktheid.

(Medische) persoonsgegevens

Zienswijze Abrona

5. Abrona voert aan dat het arbeidsongeschiktheidspercentage geen persoonsgegeven betreffende de gezondheid is zoals bedoeld in artikel 16 Wbp. Het begrip 'persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid' kent weliswaar een ruime uitleg, maar niet zo ruim dat ieder gegeven dat verband houdt met gezondheid onder reikwijdte van artikel 16 Wbp valt, gaat om informatie over aspecten – fysiek of psychisch – van iemands gezondheid. Registratie door Abrona van een door de werknemer doorgegeven arbeidsongeschiktheidspercentage houdt geen verwerking van informatie over de fysieke of psychische gezondheid in, maar betreft het oordeel van de werknemer over diens arbeidsinzetbaarheidspercentage, niet of de werknemer ziek is of niet.

Deze lezing sluit volgens Abrona aan bij de rechtspraak van het Gerecht van de EU (HvJ EU 31-5-2005 (Dionyssopoulou v Council), ECLI:EU:T:2005:189), waarin wordt verwezen naar een passage uit een arrest van het Gerecht (Arrest van het Gerecht, Zesde kamer, 3-12-2015, ECLI:EU:T:2015:926): gegevens die niets openbaar maken over de medische toestand zijn niet als medische gegevens te beschouwen, verwijzend naar de vastlegging of een werknemer al dan niet beperkingen ondervindt. De conclusie hier luidt dat in lijn met deze jurisprudentie het ziektepercentage niet als een (bijzonder) persoonsgegeven te beschouwen is.

Abrona verwerkt dit percentage bovendien niet in een gevoelige context. Zie de doel/contextgerichte benadering van de AP in bijvoorbeeld de beleidsregels cameratoezicht. Abrona verwerkt het gegeven niet met het oog op de verwerking van bijzondere persoonsgegevens, zij maakt geen onderscheid op grond van een bijzonder persoonsgegeven en de verwerking van het percentage is onvermijdelijk (o.m. vanwege de planning).

Reactie Autoriteit Persoonsgegevens

6. Het in artikel 16 van de Wbp neergelegde verbod betreft de verwerking van 'persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid' behoudens hetgeen in de artikelen 21 en 23 van de Wbp is bepaald. Het begrip 'persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid' omvat niet alleen de gegevens die in het kader van een medisch onderzoek of een medische behandeling door een arts worden verwerkt, maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen¹. Daaronder vallen ook gegevens over iemands arbeidsongeschiktheid.

¹ Kamerstukken II, 1997-1998, 25 892, nr. 3, blz. 109.



De jurisprudentie van het Gerecht van de EU waarnaar Abrona verwijst, leidt hier niet tot een ander oordeel, aangezien het daarin andere gevallen betreft die niet relevant zijn voor de thans te beantwoorden rechtsvraag naar de uitleg van het begrip 'persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid'.

De stelling van Abrona – met verwijzing naar de Beleidsregels cameratoezicht van de AP – dat zij deze gegevens niet met het oog op de verwerking van bijzondere persoonsgegevens verwerkt, zij geen onderscheid maakt op grond van een bijzonder persoonsgegeven en de verwerking van het arbeidsongeschiktheidspercentage onvermijdelijk is, kan niet worden gevolgd, reeds omdat deze 'contextgerichte benadering' slechts specifiek geldt voor de situatie van verwerking van beeldmateriaal en overigens het uitgangspunt van de wet bij de verwerking van bijzondere persoonsgegevens onverminderd geldt.

Uitzonderingsgronden

Zienswijze Abrona

7. Abrona beroept zich op de uitzonderingsgronden van artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2, van de Wbp en artikel 23, eerste lid, onder a en b, van de Wbp. Registratie van het arbeidsongeschiktheidspercentage is voor Abrona noodzakelijk om (de omvang van) de loondoorbetalingsverplichting vast te stellen en om te voldoen aan haar wettelijke re-integratieverplichtingen. Bovendien geeft de werknemer toestemming voor de registratie van het arbeidsongeschiktheidspercentage dan wel maakt dit duidelijk openbaar door het percentage zelf te benoemen. Abrona acht de argumentatie van de AP innerlijk tegenstrijdig dat de verwerking van het arbeidsongeschiktheidspercentage in strijd zou zijn met artikel 16 van de Wbp omdat die verwerking niet noodzakelijk zou zijn, en de verwerking van dit percentage ten tijde van de ziekmelding niet is toegestaan omdat dit niet door bedrijfsarts is vastgesteld. Er geldt een wettelijke verplichting om de bedrijfsarts te raadplegen binnen 6 weken in geval van dreigend langdurig ziekteverzuim. In andere gevallen is al dan niet inschakelen een kwestie tussen werkgever en werknemer. Het inschakelen van de bedrijfsarts in alle gevallen zou onwerkbaar zijn.

Ten aanzien van de uitzonderingsgrond van artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 en 2 van de Wbp wordt aangevoerd dat het noodzakelijk is om het arbeidsongeschiktheidspercentage reeds in het stadium van ziekmelding te registreren, voor de goede uitvoering van wettelijke voorschriften ten aanzien van de re-integratie en begeleiding van de arbeidsongeschikte werknemer:

1 – voor de goede uitvoering van de loondoorbetalingsverplichting; bij gedeeltelijke uitval is er voor het overige deel van de arbeidsduur aanspraak op loon. In verband met de 52 weken-termijn is het bij ziekmelding van belang vast te stellen in welke mate de werknemer dan uitvalt. Het uitgangspunt is dat werknemer zelf bepaalt wanneer sprake is van ziekte en herstel.

2 – wettelijke re-integratieverplichtingen (artikel 7:658a BW; Wet WIA) gelden gedurende eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid. Als Abrona daarin tekortschiet zal een loonsanctie worden opgelegd.

Abrona geeft uitvoering aan re-integratieverplichtingen door vanaf de ziekmelding benutbare mogelijkheden van de werknemer in de gaten te houden met het oog op begeleiding en re-integratie. Registratie is ook noodzakelijk om zicht te houden op mogelijk veelvuldig ziekteverzuim, dat een redelijke grond voor ontslag vormt. Bij kort verzuim vindt geen inschakeling plaats van de bedrijfsarts, zodat de werkgever aangewezen is op zijn eigen registratie van het arbeidsongeschiktheidspercentage op basis van informatie van de werknemer. Geconcludeerd wordt dat registratie van het arbeidsongeschiktheidspercentage ten tijde van de ziekmelding plaatsvindt omwille van de goede



uitvoering van de geldende wettelijke voorschriften en omwille van begeleiding en re-integratie van arbeidsongeschikte werknemers. De grondslag voor deze verwerking is in artikel 8 sub b en/of sub c en/of sub f Wbp gelegen.

Ten aanzien van de grond van artikel 23, eerste lid, onder a en b, van de Wbp: Abrona noteert het arbeidsongeschiktheidspercentage dat de werknemer zelf heeft meegedeeld bij de ziekmelding, aldus geeft de werknemer toestemming voor registratie van dit gegeven dan wel openbaart dit gegeven op duidelijke wijze.

Reactie Autoriteit Persoonsgegevens

8. Waar Abrona betoogt dat de verwerking van een door de werkgever vastgestelde mate van arbeidsongeschiktheid in het verzuimsysteem noodzakelijk zou zijn in verband met de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers miskent dit dat de werkgever weliswaar dit gegeven mag verwerken met het oog op de genoemde verplichtingen, echter eerst nadat de mate van arbeidsongeschiktheid is vastgesteld door een bedrijfsarts dan wel – indien geen bedrijfsarts is ingeschakeld – de ziekmelding door de werknemer, waarbij de werkgever niet zelf dit gegeven mag vaststellen.

Bij kortdurend verzuim geldt, anders dan in geval van langdurig verzuim, geen verplichting een bedrijfsarts in te schakelen, maar in dat geval dient de ziekmelding te worden geregistreerd en bestaat er geen mogelijkheid te differentiëren naar de mate van arbeidsongeschiktheid. Het bepalen en in een percentage uitdrukken en registreren van de 'benutbare mogelijkheden' van de zieke werknemer kan en mag slechts door inschakeling van de bedrijfsarts plaatsvinden. Overigens sluit dit de praktijk niet uit dat een werknemer en een werkgever onderling overeenkomen dat de werknemer enige tijd aangepaste werkzaamheden verricht, bijvoorbeeld vanwege een sportblessure. Maar voor een dergelijke registratie is het verzuimsysteem niet bedoeld.

De stelling van Abrona dat sprake zou zijn van de uitzonderingsgronden van artikel 23, eerste lid, onder a en b, van de Wbp kan evenmin worden gevolgd. In de onderhavige situatie kan geen uitdrukkelijke toestemming in de zin van de Wbp door de werknemer worden gegeven voor de verwerking van gegevens omtrent de mate van arbeidsongeschiktheid die niet door de werkgever mag worden vastgesteld, reeds omdat de werknemer hiervoor geen (vrije) toestemming kán geven. Van een duidelijk openbaren van gegevens is evenmin sprake, omdat dit zich in de gegeven situatie niet voordoet.

Oplegging dwangsom

Zienswijze Abrona

9. Voorwaarde voor het opleggen van een last onder dwangsom is dat de overtreder het in zijn macht heeft de last uit te voeren of na te komen. Voor het beëindigen van de door AP gedane constatering zijn aanpassingen in door Abrona gebruikte software noodzakelijk, waarvoor Abrona volledig afhankelijk is van softwareleverancier [REDACTED]. Abrona heeft het dus niet in haar macht óf de software wordt aangepast en zo ja, wanneer dat dan zou gebeuren. Daarom kan geen last onder dwangsom worden opgelegd. Omdat het zeer de vraag is wat de komende privacy-verordening (in artikel 4, twaalfde lid) verstaat onder gezondheidsgegevens en of het ziektepercentage daaronder valt, is het om die reden niet opportuun om nu een last op te leggen, terwijl de handelingen die Abrona nu verricht onder toekomstig privacyrecht hoogstwaarschijnlijk zijn toegestaan. Voor zover wel een last zou kunnen worden opgelegd,



verzoekt Abrona om een ruime begunstigingstermijn, aangezien Abrona afhankelijk is van de softwareleverancier, en de termijn ten minste op een halfjaar te zetten.

Reactie Autoriteit Persoonsgegevens

10. Zoals hiervoor in het besluit is omschreven, is voor het opheffen van de overtreding geen aanpassing van de in de verzuimapplicatie gebruikte software noodzakelijk. Het betoog dat Abrona het niet haar macht zou hebben om de overtreding te beëindigen, gaat reeds om die reden niet op. Ten aanzien van de uitleg van het begrip 'gezondheidsgegevens' in de toekomstige Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) geldt dat op dit punt – in artikel 4, onder 15 – geen wezenlijk andere uitleg wordt gegeven aan dit begrip en de AVG zelfs enige uitbreiding aan deze definitie zal geven.²

²'Gegevens over gezondheid': persoonsgegevens die verband houden met de fysieke of mentale gezondheid van een natuurlijke persoon, waaronder gegevens over verleende gezondheidsdiensten waarmee informatie over zijn gezondheidstoestand wordt gegeven.'

