



F.J. Wervelmijn, advocaat bij K&B Advocaten te Utrecht

De (bepaalde) geheimhoudingsverplichting

Binnen de beroepsgroep van arbeidsdeskundigen leeft momenteel erg de discussie over aard en omvang van de geheimhoudingsverplichting van de arbeidsdeskundige. Deze actualiteit is mede ingegeven door een rapport van het College Bescherming Persoonsgegevens van oktober 2008, getiteld "Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim". In deze memo volgen - na een korte uiteenzetting van de regelgeving - enige praktische handreikingen voor de arbeidsdeskundige om in de praktijk van alledag zijn werk te kunnen verrichten. Daarbij zij op voorhand aangetekend dat sluitende richtlijnen op dit punt niet zijn te geven, omdat het er, zoals zal blijken, steeds om gaat dat de arbeidsdeskundige zelf moet beoordelen of, en in hoeverre, het verstrekken van de gegevens noodzakelijk is de uitvoering van de gegeven opdracht.

De WBP

Centraal bij de beantwoording van deze vraag staat voor alle arbeidsdeskundigen de Wet Bescherming Persoonsgegevens (WBP). Voor bij het UWV werkzame arbeidsdeskundigen is een gelijklopende wettelijke regeling neergelegd in artikel 74 Wet SUWI. Ik ga daarop hier dan ook niet specifiek in.

NB: Bij het voorgaande teken ik aan dat de Gedragscode Verwerking Persoonsgegevens Financiële Instellingen de WBP verder uitwerkt. Ik ga op die lode hier verder niet in. Immers moet men niet uit het oog verliezen dat deze gedragscode, en ook de WBP, een regeling is die op zichzelf geen rechten en verplichtingen oplegt aan individuele arbeidsdeskundigen.

De WBP is van toepassing op alle vormen van het verwerken van gegevens. Onder "verwerken" wordt verstaan meer dan alleen het vastleggen van gegevens in een persoonsregistratie. In beginsel valt vrijwel ieder gebruik van persoonsgegevens daaronder, zoals het verzamelen, opslaan, verstrekken, vergelijken, raadplegen en koppelen van persoonsgegevens. Een persoonsgegeven is daarbij ieder gegeven dat direct of indirect te herleiden is tot een natuurlijk persoon. Dat is dus zeer ruim.

Voordat met verwerken van persoonsgegevens mag worden

begonnen, moet bepaald worden voor welk doel dat gedaan wordt. Dat doel moet gerechtvaardigd en wel bepaald zijn en uitdrukkelijk worden omschreven. Aan dat doel, dat men zelf kan vaststellen binnen de grenzen van de criteria van het verwerken van gegevens, is men vervolgens gebonden. Het verwerken van gegevens buiten dat doel om is niet toegestaan. Indien een bedrijf bijvoorbeeld als enig doel voor het verwerken van gegevens heeft het verzorgen van contributienota's, dan mag dat bedrijf bijvoorbeeld het adresbestand niet aan een ander bedrijf verkopen.

In aansluiting op het voorgaand moet er voor iedere verwerking van "gewone" persoonsgegevens tenminste één wettelijke grondslag zijn. Deze zijn limitatief in de wet opgenomen en zijn:

1. er is ondubbelzinnige toestemming van de persoon over wie het gaat (de betrokkene);
2. de gegevensverwerking is noodzakelijk voor de totstandkoming of uitvoering van een overeenkomst waarbij betrokkene partij is; of
3. er is sprake van een wettelijke verplichting (bijvoorbeeld het verstrekken van gegevens aan de belastingdienst); of
4. de gegevensverwerking is noodzakelijk ter vrijwaring van een vitaal belang van betrokkene (bijvoorbeeld patiënt in een ziekenhuis die

zelf geen toestemming kan geven); of

5. de gegevensverwerking is noodzakelijk voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door een bestuursorgaan zelf, dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt; of
6. de gegevensverwerking is noodzakelijk voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van degene die verantwoordelijk is voor de gegevensverwerking of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten van de betrokkene, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer prevaleert.

Pas indien aan de vereiste van de doelomschrijving en de grondslag voldaan is, is gegevensverwerking toegestaan. Het verwerken van persoonsgegevens moet vervolgens ook geschieden binnen de grenzen van de WBP. Voor bepaalde categorieën "bijzondere" persoonsgegevens geldt dat die pas verwerkt mogen worden, indien daarvoor aan nog striktere voorwaarden is voldaan. De wet bepaalt dat dat geldt voor gegevens met betrekking tot godsdienst, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven en vakbondslidmaatschap. Deze mogen in beginsel niet verwerkt worden.

In artikel 21 WBP zijn vergaande - en ter uitvoering van de werkzaamheden van de arbeidsdeskundige belangrijke - uitzonderingen op het verbod op het verwerken van gezondheidsgegevens verwoord. Verzekeraars, werkgevers of instellingen die voor hen werkzaam zijn, zoals arbodiensten en re-integratiebedrijven mogen gezondheidsgegevens verwerken voor zover dat noodzakelijk is voor kort gezegd:

- (1) de beoordeling van de door verzekeraar te verzekeren risico en de betrokkene geen bezwaar heeft gemaakt; of
- (2) de uitvoering van de overeenkomst van verzekering;
- (3) de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid

Het in dit verband relevante artikel 21 luidt, voor zover van belang voor de arbeidsdeskundige als volgt: "In de gevallen als bedoeld in het eerste lid worden de gegevens alleen verwerkt door personen die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift, dan wel krachtens een overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht. Indien de verantwoordelijke gegevens persoonlijk verwerkt en op hem niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift een geheimhoudingsplicht rust, is hij verplicht tot geheimhouding van de gegevens, behoudens

van de arbeidsdeskundige

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

Om welke gegevens gaat het in het kader van de WBP?

De verwerking van de gegevens moet noodzakelijk zijn voor het aangegeven doel. Dat kan met zich meebrengen dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gegevens mag worden

verwerkt. Om het even of dat medische gegevens zijn of gewone gegevens. Zo mogen gegevens over de medische achtergrond van een zieke werknemer niet door de werkgever worden verwerkt. Deze zijn immers niet noodzakelijk voor de in artikel 21 WBP genoemde doelen. De wetgever heeft daarvan namelijk aangegeven dat voor de loondoorbetalingsverplichting de aard en oorzaak van de arbeidsongeschiktheid niet van belang zijn. De bedrijfsarts die de werkgever ondersteunt bij een

re-integratie mag deze gegevens dus niet doorgeven.

Ook niet-medische gegevens vallen onder de geheimhoudingsplicht die is neergelegd in de WBP. Alle (vertrouwelijke) informatie, zoals informatie over relatieproblemen of alcoholmisbruik of zaken die door derden over het slachtoffer aan de arbeidsdeskundige zijn toevertrouwd, alsmede eigen observaties.

Onder gezondheidsgegevens in de zin van de WBP vallen dan ook niet alleen gegevens waarop

het medisch beroepsgeheim (dat niet geldt voor de arbeidsdeskundige) rust, maar alle gegevens die de geestelijke of de lichamelijke gezondheid van een persoon kunnen betreffen. Zo is bijvoorbeeld het enkele gegeven dat iemand ziek is een gezondheidsgegeven in de zin van de WBP, alhoewel dat op zichzelf natuurlijk niets zegt over de aard van de aandoening.

Het onderscheid tussen "gewone" persoonsgegevens en "bijzondere" persoonsgegevens

Lees verder op pagina 4 ➔

SRA te gast bij het UWV Platform



Van links naar rechts: Rob van Es, ethicus, Erik-Jan Wervelman, advocaat, Hans van Unen, NVvA en Joop van Raalte, SRA.

Op 17 juni jl. vond er een bijeenkomst plaats van het UWV platform. SRA was uitgenodigd om het te hebben over de gedragscode.

Het onderwerp van de bijeenkomst was "van gedragsregels naar gedragscode". Rob van Es, de ethicus die het proces van herziening van de gedragsregels begeleidt op het ethische vlak, lichtte de ethische invalshoek in de Gedragscode toe.

Vervolgens werd er in twee groepen gesproken over hoe men de huidige gedragsregels ziet en wat men als "niet meer van deze tijd" ervaart.

De werkgroep Herziening Gedragsregels heeft de bijeenkomst als zeer zinvol ervaren en dankt het platform voor hun bijdrage aan het schrijven van de nieuwe Gedragscode.

ligt daarin dat verwerking van gewone gegevens door iedereen mogen worden verwerkt binnen de door de WBP gegeven kader, terwijl bijzondere persoonsgegevens slechts door de (in dit geval artikel 21 bedoelde) verzekeraars, werkgevers en instelling die te hunnen behoeve werkzaam zijn verwerkt mogen worden.

Illustraties ter inkleuring van wat "noodzakelijk" is ter uitvoering van de taak

Het is van doorslaggevend belang om bij de verwerking van welk persoonsgegeven dan ook steeds voor ogen te houden of uit de taak van de arbeidsdeskundige in het gegeven geval de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden medegedeeld aan de opdrachtgever. Dat betekent dus ook direct dat geen algemene richtlijnen daarover zijn te geven. Wat in het ene geval immers noodzakelijk is, is dat in het andere geval wellicht niet.

Ter illustratie:

1. De arbeidsdeskundige verneemt in het kader van een opdracht om onderzoek te doen voor de acceptatie van een aanvraag voor een verzekeringsovereenkomst dat aspirant-verzekeringnemer zijn vrouw heeft vermoord. Dat is een gegeven waarop de WBP ziet, maar dat van belang kan zijn in het kader van de opdracht. Dit mag dus worden verwerkt. Stel echter dat de desbetreffende arbeidsdeskundige dat gegeven zou hebben vernomen in het kader van de berekening van de huishoudelijke hulpbehoefte, dan is dat gegeven niet nodig om te verwerken.
2. Stel dat de arbeidsdeskundige als bijlage bij de opdrachtbrief om het verlies aan arbeidsvermogen en de omvang van de huishoudelijke hulpbehoefte te berekenen het integrale medisch dossier van betrokkene ontvangt. Dit zijn gezondheidsgegevens in de zin van art. 21 WBP. De arbeidsdeskundige mag die gegevens op zichzelf inzien. Immers, mag hij er, indien aanwijzingen voor het tegendeel ontbreken, van uitgaan dat de aan hem verstrekte gegevens rechtmatig zijn verkregen. Zo zal hij zich er niet van te behoeven vergewissen of daaraan een daartoe strekkende machtiging ten grondslag ligt. De arbeidsdeskundige zal (al) de verstrekte medische gegevens echter slechts in zijn arbeidsdeskundig rapport mogen verwerken, indien en voor zover de noodzaak daartoe uit zijn taak voortvloeit. Kortom, vindt de

arbeidsdeskundige het noodzakelijk om te citeren uit een bepaald medisch stuk, dan staat hem dat op zichzelf vrij, mits hij zich, achteraf, in voorkomend geval maar kan verdedigen indien betrokkene hem erop aanspreekt dat hij zijn geheimhoudingsplicht zou hebben geschonden.

NB: Veelal zal het dan ook niet noodzakelijk zijn om grote delen van een te beschikking gesteld dossier te citeren, maar kan (en moet dus dan ook) worden volstaan met die citaten die nodig zijn ter uitvoering van de taak.

3. en verzekerde meldt zich arbeidsongeschikt bij zijn AOV-verzekeraar. De verzekeraar stuurt na verloop van tijd een arbeidsdeskundige op pad met de opdracht om de situatie te inventariseren. In deze opdracht wordt van de arbeidsdeskundige verwacht dat hij ruim onderzoek doet en zich niet alleen beperkt tot de medische gegevens. De sociale en bedrijfseconomische gegevens worden besproken en in het rapport vermeld.

In het midden gelaten de bedrijfseconomische gegevens, vallen in ieder geval de sociale gegevens op zichzelf onder de reikwijdte van de WBP. Indien en voor zover de arbeidsdeskundige van oordeel is dat de gegevens die hij in zijn rapport verwerkt noodzakelijkerwijs voortvloeien uit zijn taak, dan staat de WBP daaraan evenwel niet in de weg.

4. In een re-integratieopdracht inventariseert een arbeids-

deskundige niet alleen de medische gegevens. Langdurig verzuim heeft veelal niet alleen een medische oorzaak. De niet-medische redenen zijn minstens zo belangrijk als de medische. Wanneer een arbeidsdeskundige deze feiten in zijn rapport beschrijft en daar conclusies uit trekt, kan dat wellicht in strijd zijn met de regelgeving.

De conclusie is juist omdat al deze gegevens vallen onder de WBP. Echter kan de arbeidsdeskundige dus, ook hier weer, voorkomen dat hij handelt in strijd met de WBP door zich in de verwerking van die gegevens te beperken tot die waarvan de noodzaak tot verwerking uit zijn taak voortvloeit. Dat verschilt dus per keer.

5. De arbeidsdeskundige verschijnt bij betrokkene om in opdracht van een aansprakelijkheidsverzekeraar het verlies aan arbeidsvermogen in kaart te brengen. Betrokkene merkt dat de arbeidsdeskundige het gehele medisch dossier bij zich heeft en wijst erop dat hij daarvoor geen machtiging heeft afgegeven. Hij weigert de arbeidsdeskundige die inzage te geven.

In deze situatie doet de arbeidsdeskundige er verstandig aan om de opdrachtgever ervan in kennis te stellen dat betrokkene stelt geen machtiging te hebben afgegeven. Alvorens zijn opdracht verder uit te voeren zal de arbeidsdeskundige eerst nadere instructies van de opdrachtgever moeten afwachten.

Colofon
Aanrader is de
SRA-nieuwsbrief voor
register-arbeidsdeskundigen

Verschijnt
4 x per jaar

Oplage
2.000 stuks

Reageren?
Secretariaat SRA
Postbus 11187
2301 ED Leliden
Telefoon: 088-8811000
E-mail:

sra@register-arbeidsdeskundigen.nl
www.register-arbeidsdeskundigen.nl