



Onderzoeksrapport

# Alcohol- en drugscontroles bij werknemers

De verwerking van persoonsgegevens bij  
de uitvoering van alcohol- en  
drugscontroles door Uniper Benelux N.V.  
(voorheen E.ON Benelux N.V.)





# Inhoudsopgave

## Samenvatting

1.	Inleiding	7
1.1	Aanleiding onderzoek	7
1.2	Uniper	7
1.3	Het onderzoek	7
2.	Procedure	8
3.	Uitwerking wettelijk kader	9
3.1	Verwerking van persoonsgegevens	9
3.2	Verantwoordelijke	9
3.3	Verwerking van bijzondere persoonsgegevens	9
3.3.1	Uitzonderingsgrond verwerking gegevens betreffende iemands gezondheid	10
3.3.2	Uitzonderingsgrond verwerking strafrechtelijke persoonsgegevens	11
3.3.3	Overige uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp	12
3.4	Grondslag	14
4.	Feiten	17
4.1.1	Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016	17
4.1.2	Beleid vanaf 13 juli 2016	19
4.2	Het doel van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid	19
4.3	Verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens	21
4.3.1	Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016	21
4.3.2	Beleid vanaf 13 juli 2016	23
4.4	Uitzonderingsgrond voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens	24
4.5	Grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens	25
5.	Beoordeling	27
5.1	Verwerking van persoonsgegevens	27
5.1.1	Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016	27
5.1.2	Beleid vanaf 13 juli 2016	32
5.2	Verantwoordelijke	34
5.3	Verwerking van bijzondere persoonsgegevens	34
5.3.1	Gegevens over de gezondheid	34
5.3.2	Verwerking van strafrechtelijke gegevens	47
6.	Conclusies	53





## Samenvatting

De onderzoeksprioriteiten van de Autoriteit persoonsgegevens voor 2016 zijn op thema vastgesteld en worden nader bepaald op basis van actuele ontwikkelingen. Eén van de onderzoeksthema's voor 2016 is de verwerking van persoonsgegevens in de arbeidsrelatie. Ook in 2015 was dit een onderzoeksprioriteit van de Autoriteit Persoonsgegevens.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in 2015 van een vakbond het signaal gekregen dat het afnemen van *at random* alcoholtesten bij bedrijven veelvuldig voorkomt.

Eind 2015 ontving de Autoriteit Persoonsgegevens<sup>1</sup> enkele signalen van werknemers van energiebedrijf Uniper Benelux N.V.<sup>2</sup> (hierna: Uniper) waarin is aangegeven dat alle werknemers van Uniper, zowel het productie- als het kantoorpersoneel, geacht worden beleid te ondertekenen waarmee ze instemmen met *at random* alcohol- (blaastest) en drugscontroles (wangslijmtest, drugshonden, controleren van auto's en werkplekken). Als een werknemer niet ondertekent zouden volgens het signaal sancties volgen, bijvoorbeeld plaatsing op een andere positie. Tevens kwam uit een signaal naar voren dat Uniper reeds alcoholcontroles uitvoert waarbij de hieruit voortkomende informatie wordt opgeslagen in personeelsdossiers.

Op grond van bovenstaande heeft de Autoriteit Persoonsgegevens op 4 december 2015 een onderzoek als bedoeld in artikel 60 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) ingesteld naar de verwerking van persoonsgegevens bij het uitvoeren van alcohol- en drugscontroles bij werknemers door Uniper.

Het doel van het onderzoek is na te gaan of Uniper persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugscontroles in overeenstemming met de Wbp verwerkt.

Het alcohol- en drugsbeleid van 29 oktober 2015 dat Uniper hanteerde is na de voorlopige bevindingen van het onderzoek gewijzigd. Onderstaand volgen de conclusies van het onderzoek.

### *Conclusie at random alcoholtesten en alcohol- en drugstesten bij vermoeden van gebruik*

Er bestaat voor Uniper geen uitzonderingsgrond zoals bedoeld in artikel 21 en/of 23 Wbp voor de verwerking van gegevens over de gezondheid van werknemers die plaatsvindt bij het verzamelen, analyseren en (indien van toepassing) registreren van de uitslagen van alcohol- en drugstesten. Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het uitvoeren van alcohol- en drugstesten, is derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp. De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt getest en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

### *Conclusie verwerking van gegevens over medicijngebruik*

Uniper verzocht, volgens het beleid dat gold van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016, werknemers die om zakelijke redenen deelnemen aan het verkeer of installaties bedienen, om eventueel medicijngebruik te melden bij de leidinggevende. De Autoriteit Persoonsgegevens concludeerde in de voorlopige bevindingen

<sup>1</sup> Tot 1 januari 2016 College bescherming persoonsgegevens (CBP) geheten.

<sup>2</sup> Per 1 januari 2016 is E.ON Benelux N.V. overgegaan in Uniper Benelux N.V.



dat Uniper, op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp, de werknemer wel mag verzoeken het gebruik van medicijnen voorzien van een gele sticker bij de bedrijfsarts te melden, maar niet bij de werkgever zelf, omdat de werkgever deze gegevens over de gezondheid van werknemers niet mag verwerken.

In het nieuwe beleid van 13 juli 2016 verzoekt Uniper alle medewerkers het medicijngebruik met gele sticker te melden bij de bedrijfsarts van Uniper. Uniper heeft in het beleid niet opgenomen dat het verzoek om gebruik van medicijnen met een gele sticker te melden bij de bedrijfsarts alleen geldt voor werknemers die werkzaamheden uitvoeren die, bij gebruik van de medicijnen met een gele sticker, gevaar voor zichzelf en/of anderen kunnen opleveren. Uniper voldoet daarmee niet aan de noodzakelijkheidseis van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp en heeft derhalve geen uitzonderingsgrond voor de verwerking van gegevens over medicijngebruik, zoals neergelegd in het beleid van 13 juli 2016.

Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het melden van het medicijngebruik met gele sticker is derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt gemeld en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenoemde verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

#### *Conclusie inzet drugshond*

In het beleid dat Uniper van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016 hanteerde werd bepaald dat Uniper controles op drugsbezit uit zou voeren met behulp van een drugshond. Uniper heeft geen grondslag zoals bedoeld in artikel 8 Wbp voor het verzamelen van persoonsgegevens van werknemers (drugsbezit) met behulp van een drugshond/drugshonden en het (indien van toepassing) registreren van de op deze manier verzamelde gegevens. Uniper heeft de werkwijze aangepast en voert, volgens het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert, geen controles met drugshonden meer uit op drugsbezit van werknemers. Het beleid is derhalve ten aanzien van dit punt niet in strijd met artikel 8 Wbp.



# 1. Inleiding

## 1.1 Aanleiding onderzoek

De onderzoeksprioriteiten van de Autoriteit persoonsgegevens voor 2016 zijn op thema vastgesteld en worden nader bepaald op basis van actuele ontwikkelingen. Eén van de onderzoeksthema's voor 2016 is de verwerking van persoonsgegevens in de arbeidsrelatie. Ook in 2015 was dit een onderzoeksprioriteit van de Autoriteit Persoonsgegevens.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in 2015 van een vakbond het signaal gekregen dat het afnemen van *at random* alcoholtesten bij bedrijven veelvuldig voorkomt.

Eind 2015 ontving de Autoriteit Persoonsgegevens<sup>3</sup> enkele signalen van werknemers van energiebedrijf Uniper Benelux N.V.<sup>4</sup> (hierna: Uniper) waarin is aangegeven dat alle werknemers van Uniper, zowel het productie- als het kantoorpersoneel, geacht worden beleid te ondertekenen waarmee ze instemmen met ad random alcohol- (blaastest) en drugscontroles (wangslijmtest, drugshonden, controleren van auto's en werkplekken). Als een werknemer niet ondertekent zouden volgens het signaal sancties volgen, bijvoorbeeld plaatsing op een andere positie. Tevens kwam uit een signaal naar voren dat Uniper reeds alcoholcontroles uitvoert waarbij de hieruit voortkomende informatie wordt opgeslagen in personeelsdossiers.

Op grond van bovenstaande heeft de Autoriteit Persoonsgegevens op 4 december 2015 een onderzoek als bedoeld in artikel 60 Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) ingesteld naar de verwerking van persoonsgegevens bij het uitvoeren van alcohol- en drugscontroles bij werknemers door Uniper.

## 1.2 Uniper

Uniper Benelux N.V. staat ingeschreven in de Kamer van Koophandel onder nummer 27028140, en heeft de hoofdvestiging in Rotterdam. Uniper produceert en levert elektriciteit, warmte en gas aan klanten in België en Nederland.<sup>5</sup> Uniper heeft een functionaris voor de gegevensbescherming (FG).

## 1.3 Het onderzoek

Het onderzoek richt zich op de vraag of Uniper de persoonsgegevens in het kader van drugs- en drankcontroles in overeenstemming met de Wbp verwerkt.

De onderzoeksvragen van het onderzoek luiden:

- Welke persoonsgegevens verwerkt Uniper van werknemers in het kader van de drank- en drugscontroles?
- Verwerkt Uniper bij de alcohol- en drugscontroles bij werknemers gegevens over de gezondheid zoals bedoeld in artikel 16 Wbp?
- Zo ja, heeft Uniper hier een uitzonderingsgrond voor, zoals bedoeld in artikel 21 en/of 23 Wbp?
- Heeft Uniper een grondslag, zoals bedoeld in artikel 8 Wbp, voor het verwerken van persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugscontroles?

---

<sup>3</sup> Tot 1 januari 2016 College bescherming persoonsgegevens (CBP) geheten.

<sup>4</sup> Per 1 januari 2016 is E.ON Benelux N.V. overgegaan in Uniper Benelux N.V.

<sup>5</sup> <https://benelux.uniper.energy/>



## 2. Procedure

Bij brief van 4 december 2015 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens een inlichtingenverzoek gedaan bij Uniper naar het alcohol- en drugsbeleid. Een afschrift van het inlichtingenverzoek is verstuurd naar de FG.

Bij brief van 16 december 2015 heeft Uniper de gevraagde inlichtingen verstrekt.

Bij brief van 16 december 2015 heeft Uniper de Autoriteit Persoonsgegevens geïnformeerd dat E.ON Benelux N.V. vanaf 1 januari 2016 Uniper Benelux N.V. wordt.

Bij brief van 29 december 2015 heeft Uniper nog enige toelichting en enkele aanvullingen gegeven op de brief van 16 december 2015.

Op 22 januari 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens telefonisch inlichtingen gevraagd over de wijziging van E.ON Benelux N.V. naar Uniper Benelux N.V. en de verantwoordelijkheid voor het alcohol- en drugsbeleid.

Op 22 maart 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens telefonisch en vervolgens schriftelijk aanvullende vragen gesteld aan Uniper. Bij brief van 4 april 2016 heeft Uniper de aanvullende vragen beantwoord.

Bij brief van 7 juni 2016 is het rapport voorlopige bevindingen aan Uniper verstuurd met het verzoek om een zienswijze hierop. Telefonisch heeft Uniper verzocht om uitstel voor het indienen van de schriftelijke zienswijze. De Autoriteit heeft uitstel verleend tot 19 juli 2016.

Bij brief van 19 juli 2016 heeft Uniper een schriftelijke zienswijze ingediend.

Op 21 juli 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens telefonisch contact opgenomen met Uniper in verband met de zienswijze. Bij e-mail van 26 juli 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens nog enkele nadere inlichtingen gevraagd aan Uniper. Uniper heeft hierover op 28 juli 2016 telefonisch contact opgenomen met de Autoriteit Persoonsgegevens en bij e-mail van 2 augustus 2016 antwoord gegeven op de vragen.

Bij brief van 3 augustus 2016 heeft Uniper verzocht om een gesprek met de Autoriteit Persoonsgegevens. Bij brief van 9 augustus 2016 heeft de Autoriteit Uniper medegedeeld hier in dat stadium geen gehoor aan te geven.

Bij e-mail van 5 augustus 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens gevraagd naar de datum van het nieuwe alcohol- en drugsbeleid. Bij e-mail van 9 augustus 2016 heeft Uniper de vraag beantwoord.

Bij e-mail van 20 september 2016 heeft de Autoriteit Persoonsgegevens gevraagd of werknemers nog steeds een verklaring moeten ondertekenen voor instemming met het alcohol- en drugsbeleid.

Bij e-mail van 21 september 2016 heeft Uniper de vraag beantwoord.





## 3. Uitwerking wettelijk kader

### 3.1 Verwerking van persoonsgegevens

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

'Verwerking van persoonsgegevens' is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp en betreft elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens. Hieronder valt 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.

Artikel 2, eerste lid, Wbp geeft aan dat deze wet van toepassing is op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.

### 3.2 Verantwoordelijke

Op grond van artikel 1, aanhef en onder d, van de Wbp is de '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.*

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

*Bij de beantwoording van de vraag wie de verantwoordelijke is, dient enerzijds te worden uitgegaan van de formeel-juridische bevoegdheid om doel en middelen van de gegevensverwerking vast te stellen, anderzijds – in aanvulling daarop – van een functionele inhoud van het begrip."*<sup>6</sup>

### 3.3 Verwerking van bijzondere persoonsgegevens

#### Verwerkingsverbod voor bijzondere persoonsgegevens

Artikel 16 Wbp bepaalt: *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.*

<sup>6</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.55.



### 3.3.1 Uitzonderingsgrond verwerking gegevens betreffende iemands gezondheid

Artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp kan voor werkgevers een uitzonderingsgrond vormen op het verbod van artikel 16 Wbp en bepaalt het volgende:

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

*[...]*

*f. bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen 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.*

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust (zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte) maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen.<sup>7</sup>

Ten aanzien van artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1 Wbp stelt de wetsgeschiedenis:<sup>8</sup> *“In dit onderdeel wordt een tweetal categorieën van situaties geregeld. In de eerste plaats betreft het verwerkingen die noodzakelijk zijn met het oog op de uitvoering van regelingen die samenhangen met de gezondheidstoestand van de werknemer of de uitkeringsgerechtigde. Daarbij gaat het onder meer om uitkeringen in verband met arbeidsongeschiktheid. Om te kunnen bepalen of en gedurende welke periode iemand in aanmerking komt voor een uitkering kan het nodig zijn dat degene die de uitkering verstrekt zich op de hoogte stelt van gegevens die betrekking hebben op de gezondheid van de betrokkene. Daarnaast bestaan er in de sociale zekerheidswetgeving materiële voorzieningen of verstrekkingen die samenhangen met de gezondheidstoestand waarin de betrokkene zich bevindt, zoals bijvoorbeeld het aanbrenen van specifieke voorzieningen in woningen in verband met een lichamelijke handicap. Om precies te kunnen beoordelen welke voorziening in een specifiek geval noodzakelijk is, is eveneens een medische beoordeling noodzakelijk. Al deze regelingen zijn ondergebracht onder de algemene noemer van 'aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene.’”*

Op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2 Wbp mag een werkgever of een instelling die werkzaam is ten behoeve van een werkgever gegevens over de gezondheid verwerken die noodzakelijk zijn voor de reïntegratie en begeleiding van zieke werknemers.

Ten aanzien van dit onderdeel stelt de wetsgeschiedenis:<sup>9</sup> *“Deze laatste formulering bevat twee elementen. Allereerst kan het gaan om begeleiding van werknemers teneinde te voorkomen dat ten gevolge van het werk schade aan de gezondheid optreedt. Om met het gezondheidsbelang van de individuele werknemer – dat geregeld is in de Arbeidsomstandighedenwet – rekening te kunnen houden, dienen in voorkomende gevallen gegevens omtrent gezondheid te worden verwerkt. Daarnaast kan het gaan om het terugbrengen van werknemers in het arbeidsproces indien eenmaal arbeidsongeschiktheid is opgetreden, bijvoorbeeld door het treffen van een op een handicap afgestemde werkvoorziening. Ook met het oog op dat doel – aangeduid als 'reïntegratie'- kan verwerking van gezondheidsgegevens nodig zijn. Benadrukt dient te worden dat ook in dit onderdeel de verwerking van gegevens begrensd wordt door de noodzakelijkheidseis. Deze eis brengt met zich dat in bepaalde situaties slechts een beperkt aantal gezondheidsgegevens verwerkt mogen worden. Een duidelijk voorbeeld hiervan betreft de recente, zojuist besproken*

<sup>7</sup> Zie Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 102 en 'De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers', Autoriteit Persoonsgegevens, april 2016, p.10. Voor april 2016 stond dit in 'De zieke werknemer en privacy', CBP februari 2008, p.27.

<sup>8</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.113-114

<sup>9</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.114



*arbeidsongeschiktheidswetgeving. In dit kader betekent dit dat gegevens over de medische achtergronden van de arbeidsongeschiktheid niet door de werkgever mogen worden verwerkt. Werkgevers mogen enkel gegevens verwerken omtrent het feit dat en de mate waarin iemand arbeidsongeschikt is, alsmede de periode van arbeidsongeschiktheid.”*

In ‘De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers’<sup>10</sup> is uitgewerkt welke gegevens werkgevers in het kader van de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers in de praktijk mogen vragen aan de werknemer.

- 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 maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt;
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waar een eventueel aansprakelijke derde bij betrokken is (regresmogelijkheid).

De bedrijfsarts/arbodienst mag bepaalde informatie over de gezondheid van zieke werknemers verwerken. Het gaat daarbij onder andere om informatie over de aard en de oorzaak van de ziekte, de voortgang van de behandeling en (privé)omstandigheden die van invloed zijn op de re-integratie van de werknemer.

De bedrijfsarts/arbodienst mag slechts een beperkt aantal gegevens over de gezondheid van zieke werknemers verstrekken aan de werkgever.<sup>11</sup> De bedrijfsarts/arbodienst dient zich hierbij te beperken tot de gegevens die de werkgever nodig heeft om een beslissing te kunnen nemen over loondoorbetaling en verzuimbegeleiding/re-integratie van zieke werknemers.<sup>12</sup> Het betreft de volgende gegevens:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);<sup>13</sup>
- de verwachte duur van het verzuim;<sup>14</sup>
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten);<sup>15</sup>
- de eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.<sup>16</sup>

### 3.3.2 Uitzonderingsgrond verwerking strafrechtelijke persoonsgegevens

In artikel 22, tweede lid, Wbp is een aantal uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod van strafrechtelijke gegevens opgenomen voor verantwoordelijken die de gegevens verwerken ten eigen behoeve.

*Het verbod is niet van toepassing op de verantwoordelijke die deze gegevens ten eigen behoeve verwerkt ter:*

*a) beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren of*

<sup>10</sup> *De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers*; Autoriteit Persoonsgegevens, april 2016.

<sup>11</sup> Artikel 88 Wet BIG, artikel 9, vierde lid, Wbp en artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp; Memorie van toe ichting bij de WULBZ. Zie ook: KNMG, Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie, dec 2006.

<sup>12</sup> Artikel 25, lid 5, WIA.

<sup>13</sup> Zie ook: artikel 6, eerste lid, onder j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; Rechtbank Rotterdam, 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564, punt 7.

<sup>14</sup> Artikel 2, tweede lid en artikel 3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>15</sup> Artikel 6, eerste lid, onder f, i, en j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; ECLI:NL:TGZCTG:2012:YG2526

<sup>16</sup> Toelichting bij artikel 2, tweede lid, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.



*b) bescherming van zijn belangen voor zover het gaat om strafbare feiten die zijn, of op grond van feiten en omstandigheden naar verwachting zullen worden, gepleegd jegens hem of jegens personen die in zijn dienst zijn.*

In de wetsgeschiedenis is uiteengezet wat onder strafrechtelijke gegevens moet worden verstaan: *“Het begrip ‘strafrechtelijke gegevens’ heeft betrekking zowel op veroordelingen als op min of meer gegronde verdenkingen. Veroordelingen betreffen gegevens waarbij de rechter, al dan niet herroepelijk, strafrechtelijk gedrag heeft vastgesteld. Bij verdenkingen gaat het om concrete aanwijzingen jegens een bepaalde persoon. Het begrip strafrechtelijke gegevens omvat mede gegevens omtrent de toepassing van het formele strafrecht, bijvoorbeeld het gegeven dat iemand is gearresteerd of dat tegen hem proces-verbaal is opgemaakt wegens een bepaald vergrijp”*<sup>17</sup>

Voorts bepaalt artikel 22, derde lid, Wbp dat de verwerking van strafrechtelijke gegevens over personeel in dienst van de verantwoordelijke, plaats dient te vinden overeenkomstig regels die zijn vastgesteld in overeenstemming met de procedure als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden.

### 3.3.3 Overige uitzonderingsgronden op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp

In artikel 23 Wbp is een aantal aanvullende uitzonderingsgronden neergelegd voor de gevallen waarin het verwerken van bijzondere persoonsgegevens niet valt onder een uitzonderingsgrond van de overige in paragraaf 2 van hoofdstuk 2 van de Wbp opgenomen artikelen.

Het eerste lid luidt: *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;*
- c. dit noodzakelijk is voor de vaststelling, de uitoefening of de verdediging van een recht in rechte;*
- d. dit noodzakelijk is ter verdediging van de vitale belangen van de betrokkene of van een derde en het vragen van diens uitdrukkelijke toestemming onmogelijk blijkt;*
- e. dit noodzakelijk is ter voldoening aan een volkenrechtelijke verplichting of*
- f. dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel het College ontheffing heeft verleend. Het College kan bij de verlening van ontheffing beperkingen en voorschriften opleggen;*
- g. de gegevens worden verwerkt door het College of een ombudsman als bedoeld in artikel 9:17 van de Algemene wet bestuursrecht en dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, voor de uitvoering van de hun wettelijk opgedragen taken en bij die uitvoering is voorzien in zodanige waarborgen dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene niet onevenredig wordt geschaad.*

Het tweede lid bepaalt dat in bepaalde gevallen persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16 Wbp mogen worden verwerkt ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek.

Wat betreft de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp - ‘uitdrukkelijke toestemming’ - is in de wetsgeschiedenis opgenomen: *“In geval de verantwoordelijke de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene dient te verkrijgen, dient de betrokkene expliciet zijn wil omtrent de verwerking te hebben geuit. Een stilzwijgende of impliciete toestemming is onvoldoende: de betrokkene dient in woord, schrift of gedrag uitdrukking te hebben gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen aan de hem betreffende gegevensverwerking.”*<sup>18</sup>

<sup>17</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 118.

<sup>18</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.



De vereisten voor toestemming zijn in artikel 1, onder i, Wbp neergelegd. Voor een rechtmatige toestemming is vereist dat er sprake is van een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. In de wetsgeschiedenis zijn deze criteria nader toegelicht: *“Allereerst geldt dat de betrokkene in vrijheid zijn wil met betrekking tot de betreffende gegevensverwerking moet kunnen uiten en dat deze wil ook daadwerkelijk geuit moet zijn. [...] Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan. Van de sollicitant die op verzoek van de aspirant werkgever gegevens over zijn strafrechtelijk verleden bekend maakt, kan bezwaarlijk gezegd worden dat hij in vrijheid deze gegevens heeft verstrekt. Hij handelde immers onder druk van de wens aangenomen te worden door de werkgever. Als tweede voorwaarde geldt dat de wilsuiting van de betrokkene betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen. [...] Als derde voorwaarde geldt het «informed consent»: de betrokkene kan slechts verantwoord zijn toestemming geven wanneer hij zo goed mogelijk is ingelicht.”*<sup>19</sup>

In de wetsgeschiedenis met betrekking tot de uitzondering van artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp is aangegeven: *“Er geldt een ontheffing voor de verwerking van gevoelige gegevens indien de gegevens door de betrokkene openbaar zijn gemaakt. Evenals bij onderdeel a ligt de rechtvaardigingsgrond voor de ontheffing besloten in het handelen of het gedrag van de betrokkene zelf. Anders dan bij onderdeel a is er echter geen sprake van op de gegevensverwerking gerichte toestemming, maar van een spontane gedraging van de betrokkene en waar niet door enig ander persoon met het oog op een eventuele gegevensverwerking om is gevraagd. Dat de gegevens openbaar zijn, moet derhalve volgen uit gedrag van de betrokkene waaruit de intentie om openbaar te maken uitdrukkelijk blijkt.”*<sup>20</sup>

Ten aanzien van artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp is in de wetsgeschiedenis opgenomen: *“Particulieren kunnen onder omstandigheden hun rechten in een rechterlijke procedure niet effectueren zonder dat zij beschikken over bepaalde gegevens van hun wederpartij. [...] Het begrip «noodzakelijk» in onderdeel betekent dat de betreffende gegevens niet zonder meer mogen worden verwerkt: er zal een afweging moeten plaatsvinden tussen het recht van de betrokkene om zijn gezondheidsgegevens geheim te houden en het recht van de wederpartij op een eerlijk proces.”*<sup>21</sup>

Bij artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp is in de wetsgeschiedenis aangegeven: *“Daarnaast wordt voorgesteld om in artikel 23 van de Wbp een uitzondering op te nemen voor de vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene of een andere persoon en het vragen van diens uitdrukkelijke toestemming onmogelijk blijkt. [...] Het lijkt onwaarschijnlijk dat dit er iemand van zal weerhouden gegevens te verstrekken in gevallen waarin acuut gevaar voor iemands leven of gezondheid dreigt.”*<sup>22</sup>

In de wetsgeschiedenis staat over het vitaal belang voorts: *“De verwerkingsgrond van onderdeel d dient eng te worden geïnterpreteerd: er moet een dringende medische noodzaak aanwezig zijn de gegevens van de betrokkene te verwerken. Het moet gaan om een zaak van leven of dood. Als voorbeeld kan de situatie gelden dat terstond medische hulp nodig is naar aanleiding van een ongeval van de betrokkene waarbij deze buiten bewustzijn is geraakt. Voorts moet de noodzaak dringend zijn omdat anders aan de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming (artikel 8, onder a) moet worden gevraagd.”*<sup>23</sup>

<sup>19</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>20</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 123.

<sup>21</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.

<sup>22</sup> Kamerstukken II 2008/09, 31841, nr. 3, p. 12.

<sup>23</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.



Wat betreft de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder e, Wbp zegt de wetsgeschiedenis het volgende: *“Onderdeel d<sup>24</sup> brengt mee dat het verwerken van een gevoelig gegeven geoorloofd kan zijn indien daarmee wordt gehandeld overeenkomstig een volkenrechtelijke verplichting en deze verplichting tot het verwerken van zulke gegevens noodzaakt. [...] Uiteraard geldt nadrukkelijk dat het verbod om gevoelige gegevens te verwerken alleen niet van toepassing is indien sprake is van een «zwaarwegend algemeen belang».”<sup>25</sup>*

Ten aanzien van het onderdeel f van het eerste lid van artikel 23 Wbp stelt de wetsgeschiedenis: *“Tenslotte is er in onderdeel e<sup>26</sup> een algemene ontheffing tot verwerking van gevoelige gegevens gecreëerd. Voor zover een ontheffing niet kan worden gebaseerd op een van de hiervoor besproken bepalingen kan een verwerking ingevolge onderdeel e zijn grondslag vinden in hetzij een bijzondere wet, hetzij een beschikking van de Registratiekamer<sup>27, 28</sup>.”*

### 3.4 Grondslag

Artikel 8 Wbp bepaalt: werksit *“Persoonsgegevens slechts mogen worden verwerkt indien:*

- a. de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend;*
- b. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst;*
- c. de gegevensverwerking noodzakelijk is om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is;*
- d. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt;*
- e. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt, of*
- f. de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van het gerechtvaardigde belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt, tenzij het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkenen, in het bijzonder het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, prevaleert.”*

Artikel 8 Wbp bevat een limitatieve opsomming van grondslagen die een gegevensverwerking kunnen rechtvaardigen.

Artikel 8, onder a, Wbp vereist dat de betrokkene voor de verwerking zijn ondubbelzinnige toestemming heeft verleend. Artikel 1, onder i, Wbp definieert ‘toestemming’ als *elke vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt.* In de wetsgeschiedenis zijn deze criteria nader toegelicht: *“Allereerst geldt dat de betrokkene in vrijheid zijn wil met betrekking tot de betreffende gegevensverwerking moet kunnen uiten en dat deze wil ook daadwerkelijk geuit moet zijn. [...] Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan. Van de sollicitant die op verzoek van de aspirant werkgever gegevens over zijn strafrechtelijk verleden bekend maakt, kan bezwaarlijk gezegd worden dat hij in vrijheid deze gegevens heeft verstrekt. Hij handelde immers onder druk van de wens aangenomen te worden door de werkgever. Als tweede voorwaarde geldt dat de wilsuiting van de betrokkene betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen. [...] Als derde*

<sup>24</sup> Nu onderdeel e.

<sup>25</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.

<sup>26</sup> Nu onderdeel f.

<sup>27</sup> Nu de Autoriteit Persoonsgegevens.

<sup>28</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 124.



*voorwaarde geldt het «informed consent»: de betrokkene kan slechts verantwoord zijn toestemming geven wanneer hij zo goed mogelijk is ingelicht.<sup>29</sup>*

Artikel 8, onder b, Wbp vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst. Daarbij geldt als voorwaarde dat de betrokkene partij is bij de desbetreffende overeenkomst. Met het begrip ‘partij’ wordt bedoeld op een bewuste deelneming van de betrokkene aan de overeenkomst. Achterliggende gedachte is dat de betrokkene zelf in principe kan overzien met welke verwerkingen hij heeft rekening te houden en de mogelijkheid heeft objectief vast te stellen welke verwerkingen in dit kader toelaatbaar zijn.<sup>30</sup> Het gaat voorts om een situatie waarin de bedoelde overeenkomst niet is gericht op de verwerking van persoonsgegevens, maar waarbij deze een noodzakelijk uitvloeisel daarvan is.<sup>31</sup>

Artikel 8, onder c, Wbp schrijft voor dat een gegevensverwerking noodzakelijk moet zijn om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is. Deze norm bevat twee toetsingscriteria: allereerst dient de gegevensverwerking noodzakelijk te zijn ter uitvoering van een wettelijke verplichting, voorts dient de verantwoordelijke te zijn belast met de uitvoering van de wettelijke verplichting.

De term ‘wettelijke verplichting’ heeft betrekking op iedere verplichting tot gegevensverwerking die krachtens een algemeen verbindend voorschrift wordt opgelegd.<sup>32</sup>

Een verantwoordelijke kan zich beroepen op artikel 8, onder d, Wbp indien de gegevensverwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van een dringend medische noodzaak de gegevens van de betrokkene te verwerken. Het moet gaan om een zaak van leven en dood.<sup>33</sup>

Artikel 8, onder e, Wbp vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het betreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. Het begrip bestuursorgaan moet uitgelegd worden als in artikel 1:1 Algemene wet bestuursrecht; een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld of een ander persoon of college met enig openbaar gezag bekleed.<sup>34</sup>

Artikel 8, onder f, Wbp schrijft voor dat sprake moet zijn van een noodzakelijk gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt. Uit deze bepaling vloeien de volgende drie voorwaarden voort:

- gerechtvaardigd belang;
- noodzakelijkheidseis, waaronder proportionaliteit en subsidiariteit, en
- het belang van de verantwoordelijke prevaleert boven het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene, in dit geval de werknemer.

<sup>29</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.

<sup>30</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 80.

<sup>31</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 81.

<sup>32</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 82.

<sup>33</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.

<sup>34</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.



Een gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke kan aanwezig worden geacht in het geval dat de betreffende verwerking noodzakelijk is om zijn reguliere bedrijfsactiviteiten te verrichten.<sup>35</sup> Ook ten aanzien van gegevensverwerkingen die weliswaar geen onderdeel uitmaken van de reguliere bedrijfsactiviteiten van de verantwoordelijke maar deze wel in wezenlijke zin ondersteunen, kan in de regel worden aangenomen dat de verantwoordelijke een gerechtvaardigd belang heeft. Als voorbeeld kan worden genoemd de gegevensverwerking in het bedrijf in het kader van fraudebestrijding en intern marktonderzoek.<sup>36</sup>

Voor een geslaagd beroep op de grondslag gerechtvaardigd belang is voorts vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk voor het doel moet worden beschouwd. Kan het belang van de verantwoordelijke anderszins of met minder ingrijpende middelen worden gediend, dan is de voorgenomen gegevensverwerking niet toegestaan.<sup>37</sup>

De derde voorwaarde voor een geslaagd beroep op een gerechtvaardigd belang behelst een nadere afweging, waarbij de belangen van de betrokkene een zelfstandig gewicht in de schaal leggen tegenover het belang van de verantwoordelijke.<sup>38</sup> De redelijke verwachtingen ten aanzien van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer hoeven zich niet te beperken tot locaties die strikt genomen als privé worden gezien, zoals bijvoorbeeld de eigen woning.<sup>39</sup> Uit vaste jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) blijkt namelijk dat, hoewel een werkgever er belang bij kan hebben om een werknemer te monitoren, een werknemer ook in een werksituatie een redelijke verwachting van privacy mag hebben.<sup>40</sup>

---

<sup>35</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 86.

<sup>36</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>37</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>38</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 87.

<sup>39</sup> Peev vs Bulgarije EHRM 26 juni 2007.

<sup>40</sup> Onder meer: Halford vs. Verenigd Koninkrijk EHRM 25 juni 1997 en Copland vs. Verenigd Koninkrijk EHRM 3 april 2007.





## 4. Feiten

Na de voorlopige bevindingen die op 7 juni 2016 aan Uniper zijn verzonden, heeft Uniper het alcohol- en drugsbeleid gewijzigd. In dit hoofdstuk wordt daarom het beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016 en het beleid vanaf 13 juli 2016 steeds apart beschreven

### 4.1.1 Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016

Uniper licht in de brieven van 16 en 19 december 2015 en brief van 4 april 2016 toe welke werkwijze wordt gehanteerd ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugscontroles en medicijngebruik.

Uniper heeft hiervoor beleid opgesteld dat is beschreven in de documenten 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' en het 'Protocol alcohol- en drugscontrole'. Deze documenten dateren van 29 oktober 2015. Het beleid is ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad (OR) van Uniper en de OR heeft ingestemd met dit beleid.

In het 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van Uniper staat onder meer:

*"Regels:*

- *Medewerkers mogen tijdens het werk niet onder invloed van alcohol of drugs verkeren.*
- *Het is niet toegestaan alcoholische dranken of drugs op de werkplek te bezitten of te gebruiken.*  
*[...]*
- *Als een medewerker – die om zakelijke redenen deelneemt aan het verkeer of installaties bedient – medicijnen gebruikt die de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen kunnen beïnvloeden (medicijnen voorzien van een gele sticker), dan dient de leidinggevende hiervan zo snel mogelijk in kennis te worden gesteld. Indien de leidinggevende twijfel heeft of de betreffende medicijnen de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloeden, kan hij contact opnemen met de bedrijfsarts. Ook de medewerker zelf kan, indien de medewerker hier de voorkeur aan geeft, medicijngebruik eerst met de bedrijfsarts bespreken en de bedrijfsarts een verklaring laten opstellen waarin hij aangeeft in hoeverre deze medicijnen een risico opleveren voor door de medewerker uit te voeren werkzaamheden bij E.ON."*

Ten aanzien van de controle op alcohol- en/of drugsgebruik staat in het 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van Uniper:

*"Controle op alcoholgebruik kan in het kader van een random controle plaatsvinden bij zowel binnenkomst als bij vertrek, en bij sterke vermoedens van alcohol- of drugsgebruik (geuit door twee of meer personen). De betreffende medewerker wordt in dit geval op zijn veronderstelde gebruik aangesproken door zijn leidinggevende, waarna er, indien de medewerker hierin toestemt, een blaastest kan worden uitgevoerd (voor alcohol) of een wangslimtest (voor drugs).*

*Iedere medewerker ontvangt een brief waarin hij wordt verzocht de bijgesloten verklaring, waarmee hij aangeeft in te stemmen met een eventuele toetsing indien hij geselecteerd wordt, te ondertekenen en te retourneren naar HR. Wanneer de medewerker niet instemt, volgt een gesprek met de leidinggevende. Indien ook na dit gesprek geen instemming gegeven wordt, wekt de betreffende medewerker niet het vertrouwen altijd vrij te zijn van alcohol, drugs of medicatie en kan hij op een positie geplaatst worden waarbij in ieder geval anderen niet in gevaar gebracht kunnen worden. Indien de medewerker na deze schriftelijke instemming ten tijde van de daadwerkelijke controle alsnog niet instemt met controle, wordt er aangenomen dat de medewerker een promillage boven de 0,2 heeft en volgen er maatregelen als beschreven bij de disciplinaire maatregel/sancties."*



In het 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van Uniper staat voorts: *“Bovenstaand beleid is met name gericht op het voorkomen van incidenten en problematisch gebruik. Door gebruik van de in dit beleid genoemde middelen te signaleren, kan hopelijk worden voorkomen dat medewerkers uiteindelijk als probleemgebruiker moeten worden geïdentificeerd. Indien herhaalde testresultaten echter toch tot identificatie leiden, dan zal het management hulp aanbieden om de betreffende medewerker te begeleiden naar herstel.*

*Wanneer een medewerker als gevolg van alcohol- of drugsgebruik onvoldoende functioneert, dan dient de medewerker het functioneren te verbeteren middels een verbetertraject of er volgt een schriftelijke berisping. De medewerker krijgt dan tevens een hulpaanbod. Bij het accepteren van hulp krijgt de medewerker 12 maanden de tijd om zich voor zijn probleem te laten helpen. Over werken tijdens de behandeling en het nakomen van afspraken met externe hulpverleningsinstellingen maakt het bedrijf duidelijke afspraken met de medewerker; de functie die de medewerker gedurende die periode vervult, mag geen direct veiligheids- of bedrijfsrisico vormen voor zichzelf of zijn collega's. Verbeter het functioneren niet of weigert de betrokkene hulp, dan volgen er sancties, waarvan ontslag de meest vergaande is.”*

Het 'Protocol alcohol- en drugscontrole' maakt deel uit van het 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van Uniper.

In het 'Protocol alcohol- en drugscontrole' wordt beschreven hoe de *at random* controles plaatsvinden: *“De beveiliging krijgt opdracht van de werkgever om jaarlijks op iedere locatie meerdere onaangekondigde controles op alcohol uit te voeren. Controle op drugs zal alleen plaatsvinden in geval van vermoeden van drugsgebruik. In het geval van een revisie kan een onaangekondigde controle op alcohol met een verhoogde frequentie plaatsvinden. De beveiliging bepaalt in overleg met de opdrachtgever op welke datum, op welk tijdstip en op welke wijze de controle wordt uitgevoerd.*

*Daarnaast kan iedere persoon die de locatie wil betreden of al op de locatie is, bij vermoeden van alcoholgebruik of drugsgebruik worden gecontroleerd middels een alcoholtest en/of drugstest. Ook bij betrokkenheid bij een incident kan een test worden afgenomen. De controle kan zowel bij begin en einde van de werktijd plaatsvinden als in de tussenliggende tijd.*

*Alle betrokken beveiligingsmedewerkers dienen opgeleid te zijn voor het gebruik van de “alcoholtest” en de “wangslijmtest” en dienen geïnstrueerd te zijn hoe om te gaan met “afwijkingen”. Met degene die de test uitvoert (bewerker) zal een overeenkomst worden aangegaan met betrekking tot de behandeling van persoonsgegevens. Deze overeenkomst bevat een expliciete vermelding van wat de bewerker wel en niet mag.*

[...]

*Voor de controle op drugsbezit wordt een drugshond ingezet. Tijdens die controles zullen ook de kleedruimtes door de hond worden geïnspecteerd. Bij aanslaan van de drugshond zal nader onderzoek worden gedaan en zal bij vermoeden van drugsgebruik een wangslijmtest worden afgenomen. Buiten deze controles kan ook een wangslijmtest worden afgenomen bij het vermoeden van drugsgebruik.”*

De maatregelen die kunnen worden getroffen, staan beschreven in het document 'Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van Uniper.

*“Maatregelen:*

- 0 ‰ – 0,1 ‰: OK, toegang tot de locatie.
- 0,1 ‰ – 0,2 ‰: gesprek met leidinggevende en eventueel mondelinge waarschuwing, toegang tot de locatie.
- 0,2 ‰ – 0,5 ‰: gesprek met de leidinggevende en disciplinaire maatregel conform het toepasselijke artikel van de cao Plb, geen toegang tot de locatie. Toestemming op om eigen gelegenheid / eigen vervoer huiswaarts te keren.
- > 0,5 ‰: geen toegang tot de locatie en een gesprek met de leidinggevende, disciplinaire maatregel. Niet op eigen gelegenheid naar huis.



- *Bij positieve uitslag van de drugstest (niet veroorzaakt door medicatie): geen toegang tot de locatie, gesprek met de leidinggevende en disciplinaire maatregel conform het toepasselijke artikel van de CAO Plb.”*

In de brief van 29 december 2015 van Uniper aan de Autoriteit Persoonsgegevens geeft Uniper aan dat de *at random* controles nog niet hebben plaatsgevonden: *“Echter, naar aanleiding van uw inlichtingenverzoek willen wij andermaal zekerstellen of het ad random karakter van de uit te voeren controles niet strijdig is met de wet. Zoals u in de onderstaande antwoorden kunt terugvinden, is een dergelijke controle nog niet uitgevoerd, en deze zal niet eerder worden uitgevoerd dan nadat het voornoemde onderzoek door E.ON bevestigt dat deze vorm van controle niet strijdig is met de wet.”*

Tevens wordt in de brief van 29 december 2015 over de *at random* controles gesteld: *“Het alcohol- en drugsbeleid biedt E.ON ruimte om ad random alcoholcontroles uit te voeren, maar niet om ad random drugscontroles uit te voeren. Met het inzetten van ad random controles zal weloverwogen en terughoudend worden omgegaan, en tot op heden zijn dergelijke controles nog niet uitgevoerd. Deze controles zullen niet eerder worden uitgevoerd dan nadat door E.ON is zeker gesteld dat een dergelijke controle niet strijdig is met de wet.”*

#### 4.1.2 Beleid vanaf 13 juli 2016

In de zienswijze van Uniper van 19 juli 2016 op de voorlopige bevindingen van de Autoriteit Persoonsgegevens geeft Uniper aan dat zij het alcohol- en drugsbeleid heeft aangepast en dat de ondernemingsraad heeft ingestemd met het beleid van 13 juli 2016.<sup>41</sup>

De aanpassingen die Uniper noemt zijn:

*“At random controle beperkt tot fabriekslocaties: in het nieuwe beleid worden de at random alcoholcontroles beperkt tot Uniper's fabriekslocaties vanwege het directe gevaar voor de veiligheid.”*

*“At random controles uitgevoerd door de Arbodienst: At random alcoholcontroles zullen worden uitgevoerd door medisch personeel van de Arbodienst. Daarnaast worden de at random controles ook van tevoren afgestemd met de Arbodienst.”*

*“Registratie medicijngebruik door bedrijfsarts: in het nieuwe Beleid is het duidelijk dat gebruik van medicijnen (al dan niet met een gele sticker) niet gemeld hoeft te worden bij de werkgever. Medewerkers worden voor hun eigen veiligheid en die van hun collega's verzocht contact op te nemen met de bedrijfsarts wanneer zij medicijnen met een gele sticker gebruiken. Geen gebruik speurhonden<sup>42</sup>: onder het nieuwe Beleid zal geen gebruik worden gemaakt van de speurhonden.*

*Inkorting en verduidelijking: Uniper is zich er van bewust dat het oude Beleid in het streven naar volledigheid mogelijk onduidelijkheid en tegenstrijdigheden in de hand heeft gewerkt. Het nieuwe Beleid is opnieuw tegen het licht gehouden en beoogt korter en duidelijker te zijn.”*

Uit het meegezonden nieuwe document ‘Alcohol- & Drugsbeleid’ blijkt dat er ook blaastesten en wangslimtesten zullen plaatsvinden op basis van vermoeden. Deze testen worden uitgevoerd door beveiligingspersoneel.

#### 4.2 Het doel van het gevoerde alcohol- en drugsbeleid

In de brief van 16 december 2015 stelt Uniper dat het doel van het beleid is *“Het voorkomen van onveilige situaties als gevolg van het gebruik van alcohol of drugs.”*

In de brief van 29 december 2015 licht Uniper dit nader toe: *“E.ON heeft zowel productielocaties (zoals de energiecentrales) als kantoorlocaties. Onveilig werken kan op ieder van onze locaties tot grote risico's leiden voor ons bedrijf. Zo kan bijvoorbeeld schade ontstaan aan de centrales waardoor de levering van energie in gevaar kan komen. Maar nog belangrijker is dat E.ON grote waarde hecht aan een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers. Wij zullen te*

<sup>41</sup> Zienswijze Uniper 19 ju i 2016, randnr. 29 en 30 en e-mail van 9 augustus 2016.

<sup>42</sup> Uniper spreekt overigens liever van speurhonden, conform de aanduiding van de Koninklijke Nederlandse Politiehond Vereniging en de Nederlandse Bond voor de Diensthond.



*allen tijde proberen te voorkomen dat een medewerker zichzelf of anderen in een onveilige situatie brengt. Daarom hebben wij het, inmiddels aan u verstrekte, alcohol- en drugsbeleid opgesteld. Vanuit de gedachte van een veilige werkomgeving, willen wij niemand discrimineren en is het beleid voor alle werknemers en locaties hetzelfde. Uiteraard hebben wij bij de vaststelling van het alcohol- en drugsbeleid de Wet bescherming persoonsgegevens (hierna “Wbp”) toegepast en derhalve ook de privacy rechten van onze werknemers meegewogen.*

*[...].*

*“Voor de gebruikte methoden – zowel ad random controle als wel op grond van vermoeden – geldt dat het doel is het voorkomen van veiligheidsincidenten, alsmede het voorkomen van problematisch drank- en drugsgebruik door werknemers. Voorlichting heeft op zichzelf onvoldoende effect om de veiligheid op de werkvloer te waarborgen. Daarom kiest E.ON ervoor om daarnaast controles te houden.”*

In het ‘Protocol alcohol- en drugscontrole’ staat: *“De alcohol- en/of drugtesten zijn selectiemiddelen om te meten of er alcohol in de uitgeademde lucht zit of dat er zich in het wangslim sporen bevinden van middelen die de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloeden. De testen zijn middelen om vast te stellen of de door E.ON gehanteerde norm is overschreden.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft Uniper bij brief van 4 december 2015 gevraagd of geprobeerd is het doeleinde op een andere, minder ingrijpende, wijze te bereiken.

In de brief van 16 december 2015 van Uniper aan de Autoriteit Persoonsgegevens stelt Uniper: *“Nee, dat is niet geprobeerd.”*

In de brief van 29 december 2015 van Uniper aan de Autoriteit Persoonsgegevens waarin dezelfde vraag nogmaals beantwoord is staat hierover: *“Ja (indien wordt gedoeld op andere methoden dan ad random alcoholcontroles).*

*[...]*

*E.ON kent naast ad random alcoholcontroles ook de alcohol- en drugscontrole op basis van vermoeden. Omdat de gevolgen van een veiligheidsincident in een elektriciteitscentrale dusdanig groot kunnen zijn, meent E.ON dat een alcohol- en drugscontrole op basis van vermoeden onvoldoende is. Ad random alcohol controles dragen bij aan de veiligheid. E.ON heeft een afweging gemaakt met als uitkomst dat de ad random alcoholcontrole voor iedere werknemer geldt. Dit laatste verhoogt het draagvlak voor de maatregel. Omdat echter de methode ingrijpend is zal E.ON andermaal oordelen of de ad random methode niet strijdig is met de wet, alvorens deze wordt toegepast.”*

#### *Schriftelijke zienswijze*

In de zienswijze van 19 juli 2016 stelt Uniper inleidend: *“Uniper kan niet genoeg onderstrepen hoe belangrijk een veilige werkomgeving is voor de energiesector. De omgeving waarin gewerkt wordt door de medewerkers van Uniper kent talloze wezenlijke gevaren die serieus lichamelijk letsel of zelfs de dood tot gevolg kunnen hebben. Energiebedrijven zoals Uniper spreken helaas ook uit ervaring in de onderstaande voorbeelden: [...]”<sup>43</sup>*

Vervolgens noemt Uniper een aantal situaties die zich kunnen voordoen wanneer een medewerker onjuist handelt: vallen van een hoogte, geraakt worden door een object/penetratie van een lichaamsdeel, beknelling, snijwonden, elektriciteit/elektrocutie, brandwonden, explosie/brand, verstikking en vergiftiging/schadelijke stoffen.<sup>44</sup>

*“Uniper beoogt met haar beleid niet alleen de veiligheid van medewerkers te beschermen, maar ook die van overige betrokkenen, zoals verdere aanwezigen op haar terreinen en direct omwonenden van de centrales.”<sup>45</sup> Deze personen lopen*

<sup>43</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 11.

<sup>44</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 12.

<sup>45</sup> In de zienswijze van Uniper van 19 juli 2016 is in randnr. 11 aangegeven dat de centrales in Den Haag, Rotterdam en Leiden in het centrum staan en vaak direct aan of in een woonwijk, net als de bij de centrales horende “onderstations”. De “high capacity” centrales staan voor de energielevering aan de zware industrie op de Maasvlakte en de Rotterdamse haven.



*een daadwerkelijk veiligheidsrisico, en Uniper voelt de verplichting (moreel en juridisch), om de risico's voor omwonenden en bezoekers zo klein mogelijk te maken.”<sup>46</sup>*

In de zienswijze stelt Uniper tevens dat het algemeen belang en de individuele belangen van inwoners, winkeliers en andere van stroom afhankelijke algemene diensten worden geschaad als een centrale stilgelegd moet worden of anderszins stilvalt waardoor er (tijdelijk) geen stroom beschikbaar is.<sup>47</sup>

In de zienswijze stelt Uniper dat zij elk compromis van haar veiligheidsbeleid ziet “*als een onnodige beperking van het waarborgen van de maximaal mogelijke veiligheid van haar medewerkers en direct omwonenden.*” [...]

*“Veiligheid is voor Uniper niet alleen van belang uit praktisch oogpunt, het is integraal onderdeel van de bedrijfsfilosofie. Ook van medewerkers die niet op direct risicovolle locaties aanwezig zijn, wordt daarom verwacht dat zij hoge veiligheidsnormen in acht nemen.[...]”*

Tevens geeft Uniper aan dat zij op grond van de arbeidsomstandighedenwet de wettelijke verplichting heeft om ongelukken te voorkomen. “*Middelen zoals alcohol en drugs die de geest en het gezond verstand ernstig kunnen vertroebelen verhogen de kans op ongevallen voor de medewerkers aanzienlijk. Een beleid over veilig werken vereist daarom een helder beleid over gebruik van alcohol, drugs en medicijnen. Een beleid zonder toetsingskader kan niet gezien worden als een effectief instrument om het beoogde effect te sorteren. Slechts als er een beleid is dat bekend en begrepen is door de medewerkers, dat bestaat uit duidelijke normen en dat toetsbaar is zodat Uniper weet dat het nageleefd wordt, kan een beleid effectief zijn.*”<sup>48</sup>

### 4.3 Verwerking van (bijzondere) persoonsgegevens

#### 4.3.1 Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016

*Verwerking van bijzondere persoonsgegevens bij at random alcoholcontroles en alcohol- en drugscontroles bij vermoeden.* In het ‘Protocol alcohol- en drugscontrole’ van 29 oktober 2015 staat dat de leidinggevende wordt geïnformeerd indien het alcoholpercentage van de werknemer hoger is dan 0,1 promille, er sprake is van een positieve drugstest of als een werknemer in het bezit is van drugs.

In het protocol staat hierover:

*“Om de direct leidinggevende te informeren wordt deze gebeld. Indien deze niet bereikt kan worden, wordt de verantwoordelijke senior manager gebeld. De beveiligingsdienst dient zich ervan te overtuigen dat de juiste leidinggevende wordt gebeld. Dit doet hij door, voordat hij gaat bellen, de betrokkene te vragen de naam en het telefoonnummer van zijn leidinggevende te verifiëren. De leidinggevende of verantwoordelijke senior manager komt daarop naar de beveiliging en wordt daar nader geïnformeerd. Het gesprek en de uitslag van de controle worden bevestigd in een e-mail.”*

Op de vraag van de Autoriteit Persoonsgegevens welke persoonsgegevens Uniper verwerkt en waar deze gegevens worden opgeslagen, stelt Uniper in de brief van 16 december 2015: “*Indien een medewerker positief wordt getest, zal er afhankelijk van de mate waarin deze medewerker positief is getest, een gesprek plaatsvinden met de leidinggevende van de betrokken medewerker en zo nodig (zie beleid) een sanctie worden opgelegd. Indien er sprake is van een sanctie, zal dit in een brief aan de betreffende medewerker worden vastgelegd. Een afschrift van deze brief zal in het personeelsdossier van deze medewerker worden opgeborgen of opgenomen. In alle andere gevallen zullen er geen personeelsgegevens worden bewerkt of vastgelegd.”*

<sup>46</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 13.

<sup>47</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 14.

<sup>48</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 15, 16 en 17.



In de brief van 29 december 2015 stelt Uniper in antwoord op dezelfde vraag: “Er worden uitsluitend persoonsgegevens verwerkt als er sprake is van een positieve uitslag. Bij een positieve uitslag wordt een brief naar de betreffende werknemer gestuurd, met de omschrijving van de overtreding en een eventuele maatregel. Deze brief wordt opgenomen in het E.ON personeelsdossier van de werknemer.”

In het ‘Protocol alcohol- en drugscontrole’ staat: “Alcohol- en drugscontroles worden uitgevoerd met behulp van geijkte en goedgekeurde apparatuur zoals bijv. de [merk testapparaat] (alcohol) en de [merk testapparaat] (drugs). Deze apparatuur wordt jaarlijks gecertificeerd.

[...]

- De alcoholcontrole bestaat uit een onderzoek van uitgeademde lucht (de blaastest).
- Voor het afnemen van een blaastest zal de betrokkene apart worden genomen.

[...]

- De drugscontrole bestaat voor drugsgebruik uit een onderzoek van wangslim (de wangslimtest) of voor drugsbezit uit een controle met behulp van een drugshond.

[...]

- Voor het uitvoeren van een wangslimtest zal de betrokkene i.v.m. de privacy altijd apart worden genomen. [...]

Na uitvoering van een blaas- of wangslimtest zal aan de betreffende medewerker worden gevraagd of hij het gebruikte testmateriaal zelf wil meenemen, danwel dat dit wordt weggegooid door de beveiligingsdienst in bijzijn van de medewerker. Het gebruikte testmateriaal zal in verband met de privacy in geen geval worden bewaard.”

#### Medicijngebruik

Ten aanzien van melden van medicijngebruik bij de leidinggevende stelt Uniper in de brief van 29 december 2015: “Als een medewerker - die om zakelijke redenen deelneemt aan het verkeer of installaties bedient - medicijnen gebruikt die de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen kunnen beïnvloeden (medicijnen voorzien van een gele sticker), dan dient de leidinggevende hiervan zo snel mogelijk in kennis te worden gesteld. Indien de leidinggevende twijfel heeft of de betreffende medicijnen de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloeden, kan hij contact opnemen met de bedrijfsarts. Ook de medewerker zelf kan, indien de medewerker hier de voorkeur aan geeft, medicijngebruik éérst met de bedrijfsarts bespreken en de bedrijfsarts een verklaring laten opstellen waarin hij aangeeft in hoeverre deze medicijnen een risico opleveren voor door de medewerker uit te voeren werkzaamheden bij E.ON.”

#### Drugsbezit

Ten aanzien van het in het bezit hebben van drugs staat in het ‘Protocol alcohol- en drugscontrole’ het volgende.

“Drugshond:

- Indien de op drugsherkenning getrainde hond aanslaat, zal de medewerkers eerst gevraagd worden of hij drugs bij zich heeft. Als bij een ontkenning de hond aanslaat, wordt de medewerker gevraagd kleding, tassen e.d. door de hond te laten doorzoeken door deze buiten de auto te brengen. Vervolgens kan de auto – indien de bestuurder daarvoor toestemming geeft – met behulp van de hond worden doorzocht.
- Een controle van de kleedkamers en/of kledingkastjes dient – bij aanwezigheid – vergezeld te worden door een ondernemingsraadslid. Indien een hond aanslaat, wordt de gebruiker van het betreffende kastje benaderd en wordt gevraagd of hij drugs bij zich heeft en/of in aanraking is geweest met drugs. Indien de eigenaar ontkent drugs bij zich te hebben, wordt het kastje opengemaakt door de eigenaar en kunnen met behulp van de hond de bezittingen van de betrokkene worden doorzocht.

Bij het bezit van drugs en/of vastgesteld gebruik wordt de leidinggevende geïnformeerd.”



#### 4.3.2 Beleid vanaf 13 juli 2016

*At random alcoholcontroles en alcohol en drugscontroles bij vermoeden.*

In het nieuwe alcohol- en drugsbeleid staat dat de *at random* controles zullen worden uitgevoerd door medisch personeel van de Arbodienst. Uniper stelt hierbij: *“Dit medisch personeel is gebonden aan het medisch beroepsgeheim en zal de conclusie van de controle (is er sprake van een overtreding of niet) uitsluitend aan de leidinggevende en HR doorgeven.*

In het nieuwe alcohol- en drugsbeleid van Uniper is aangegeven dat een medewerker waarover een vermoeden door twee of meer personen is geuit, door de leidinggevende zal worden aangesproken. Daarna zal, als de medewerker hiermee instemt, een blaastest of wangslimtest worden uitgevoerd. Deze controle wordt door een beveiligingsmedewerker uitgevoerd.

*“Deze beveiligingsmedewerkers zijn gebonden aan een geheimhoudingsplicht en mogen de conclusie van de controle (is er sprake van een overtreding of niet) uitsluitend aan de leidinggevende en HR doorgeven. De medewerker wordt naar huis gestuurd indien er sprake is van geconstateerd alcohol- of druggebruik of wanneer een medewerker weigert aan de controle deel te nemen. De medewerker ontvangt over de als gevolg van de overtreding of weigering tot medewerking niet gewerkte uren geen loon. In het personeelsdossier van de medewerker zal in geval van overtreding worden genoteerd dat sprake was van een overtreding maar zal de exacte uitslag van de controle niet worden opgenomen.”*

Als er sprake is van geconstateerd druggebruik of alcoholgebruik boven de wettelijk toegestane norm voor deelname aan het verkeer of wanneer door weigering niet kan worden vastgesteld of daar sprake van is, zorgt Uniper dat een medewerker niet met eigen vervoer naar huis gaat. De kosten van het vervangende vervoer komen voor rekening van de werknemer.

Afhankelijk van de omstandigheden legt Uniper eventueel een arbeidsrechtelijke sanctie op, zoals *“een schriftelijke berisping, vermindering van verlof, onthouding van salarisverhoging, demotie, overplaatsing, schorsing en als uiterste sanctie ontslag [...]”*

In het alcohol- en drugsbeleid van 13 juli 2016 staat voorts dat een medewerker *“bij overtreding van de norm of bij weigering mee te werken aan een controle, naar huis wordt gestuurd.”* En: *“De medewerker ontvangt over de als gevolg van de overtreding of weigering tot medewerking niet- gewerkte uren geen loon. Bij terugkeer op de werkvloer zal de leidinggevende in een gesprek met de medewerker de overtreding of de (herhaalde) weigering tot medewerking bespreken en het beleid en het belang daarvan voor een veilige werkomgeving nogmaals toelichten.”*

In de zienswijze van 19 juli 2016 stelt Uniper ten aanzien van de gegevensverwerking van de alcohol- en drugstesten:<sup>49</sup>

*“Het alcoholpercentage wordt gemeten met een blaastest. Wanneer een medewerker heeft gedronken geeft de blaastest een bepaald promillage aan. Verder geeft de blaastest niets aan. Noch het promillage, noch de positieve uitslag wordt opgeschreven of gedeeld met enig ander persoon. Op basis van het promillage wordt eventueel verdere actie ondernemen zoals beschreven in het Beleid. In voorkomende gevallen zal worden genoteerd dat een medewerker het Beleid heeft overtreden. Uit deze registratie kan niet worden afgeleid dat de medewerker positief testte op de blaastest, maar slechts dat hij/zij het Beleid heeft overtreden.*

*De drugstest wordt gemeten met een wattenstaafje dat de medewerker langs de binnenkant van zijn of haar wang haalt. Het staafje wordt teruggeschroefd in het testbuisje. Als het buisje van kleur vershift dan betekent dit dat er bepaalde verdovende middelen zijn aangetroffen. Hieruit kan niet worden afgeleid welke drugs het betreft, het is enkel een bevestiging dat een van de stoffen waarop is getest is aangetroffen. De positieve uitslag wordt niet opgeschreven of gedeeld*

<sup>49</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 25 en 26.



*met enig ander persoon. Op basis van de positieve uitslag wordt eventueel verdere actie ondernomen zoals beschreven in het Beleid. In voorkomende gevallen zal worden genoteerd dat een medewerker het Beleid heeft overtreden. Uit deze registratie kan niet worden afgeleid dat de medewerker positief testte op de drugstest, maar slechts dat hij/zij het Beleid heeft overtreden.”*

*“Indien een medewerker van mening is dat de testuitslag niet juist is, zal hij dit zelf moeten aantonen d.m.v. een test en een verklaring van een officiële instantie, uit te voeren en af te geven binnen twee uur na de constatering van gebruik van alcohol en drugs. De kosten hiervoor worden bij een negatieve uitkomst gedragen door Uniper.”*

#### *Medicijngebruik*

In het nieuwe document ‘Alcohol- & Drugsbeleid’ van 13 juli 2016 staat hierover: *“Ook acht Uniper het van belang dat medewerkers die medicijnen gebruiken met een gele sticker<sup>50</sup> hier verantwoord mee omgaan. Uniper verzoekt medewerkers die dergelijke medicijnen gebruiken daarom hierover contact op te nemen met de bedrijfsarts.”*

#### *Drugsbezit*

Uniper geeft in de zienswijze van 19 juli 2016 aan dat zij geen gebruik zal maken van een speurhond voor de opsporing van drugsbezit bij werknemers. In het telefonisch contact dat op 21 juli 2016 heeft plaatsgevonden tussen de Autoriteit Persoonsgegevens en Uniper naar aanleiding van de zienswijze, is door Uniper aangegeven dat deze controles niet zullen plaatsvinden omdat dat eigenlijk nooit voorkomt. In de e-mail die Uniper op 28 juli 2016 aan de Autoriteit Persoonsgegevens heeft verzonden staat het volgende:

*“Gezien echter de gebleken noodzaak van controles op drugsgebruik/bezit (in het verleden zijn op risicovolle locaties o.a. lege drugszakjes en naalden gevonden) onderzoekt Uniper thans wel alternatieve controle-mogelijkheden voor het geval van vermoeden van drugsgebruik/drugsbezit, o.m. verdere samenwerking met politie of andere bevoegde autoriteiten.”*

#### **4.4 Uitzonderingsgrond voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens**

In de brief van 4 december 2015 van de Autoriteit Persoonsgegevens aan Uniper heeft de Autoriteit gevraagd welke uitzonderingsgrond Uniper heeft voor de verwerking van de gegevens over de gezondheid. Uniper stelt in de brief van 16 december 2015: *“Met uitzondering van het vastleggen van een eventuele sanctie bij overschrijden van de door E.ON toegestane limiet van 0,2 ‰ en/of bij een positieve uitslag van de drugtest, worden er geen gegevens verwerkt. De testmaterialen worden desgewenst aan de betrokkene overhandigd dan wel in diens bijzijn vernietigd. Het gebruikte testmateriaal zal i.v.m. de privacy in geen geval worden bewaard.”*

In de brief van 29 december 2015 stelt Uniper in antwoord op dezelfde vraag: *“Er worden uitsluitend persoonsgegevens verwerkt wanneer een controle een positief resultaat geeft, te weten de overtreding en de eventuele maatregel. Voor zover we hier kunnen spreken over eventuele gezondheidsgegevens, meent E.ON dat hier de uitzonderingsgrond zoals neergelegd in artikel 23 lid 1 sub d Wbp van toepassing is. De veiligheid van de betrokkene zelf als wel van de andere medewerkers dient beschermd te worden. De betreffende persoonsgegevens dienen te worden verwerkt teneinde veiligheidsincidenten, waarbij werknemers letsel kunnen oplopen, te voorkomen en om de maatregel ten uitvoer te kunnen leggen.”*

In de zienswijze van 19 juli 2016 stelt Uniper ten aanzien van de uitzonderingen: *“Voorzover uw College toch zal concluderen dat er sprake is van een verwerking van gegevens betreffende de gezondheid zoals bepaald in artikel 16 Wbp, komt Uniper een beroep toe op een aantal uitzonderingen. Dit betreft onder andere het beroep op artikel 23d Wbp,*

<sup>50</sup> *“Medicijnen met een gele sticker zijn medicijnen die het beoordelingsvermogen of de reactiesnelheid van de gebruiker beïnvloeden. Gebruik tijdens werktijd kan ook van invloed zijn op de veiligheid. Het is daarom van belang dat de medewerker zich hier bewust van is en hier ook op verantwoorde wijze mee omgaat.”*





*aangezien dit noodzakelijk is voor de bescherming van vitale belangen (namelijk de veiligheid van lichaam en leven van werknemers en derden zoals direct omwonenden) en toestemming onmogelijk is (door de werkgever-werknemersverhouding kan immers niet van vrije toestemming gesproken worden.*

*Daarnaast kan Uniper een beroep doen op artikel 23 fWbp, omdat:*

- *Dit noodzakelijk is het met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, zijnde de veiligheid van werknemers en derden zoals direct omwonenden, en de algemene continuïteit van de stroomvoorziening;*
- *Er passende waarborgen worden geboden zoals beschreven in het Beleid en toegelicht in deze zienswijze; en*
- *Dit bij wet wordt bepaald, namelijk de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (BW), in het bijzonder de artikelen 3 en 19 van de Arbowet en de artikelen 7:611 en 7:660 BW.”*

#### 4.5 Grondslag voor de verwerking van persoonsgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft in de brief van 4 december 2015 aan Uniper gevraagd om aan te geven wat de grondslag zoals bedoeld in artikel 8 Wbp is voor het verwerken van persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugscontroles en in het kader van het doorzoeken van auto's, kleedkamers en kledingkastjes.

In de brief van 29 december 2015 stelt Uniper ten aanzien van de grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugscontroles: *“E.ON meent dat voornoemde gegevensverwerking noodzakelijk is voor de behartiging van een gerechtvaardigd belang van E.ON, te weten de veiligheid op de werkvloer, waarbij de inbreuk op de privacy rechten van de betrokkenen niet zodanig is dat het recht op bescherming van de betrokkene prevaleert (artikel 8 sub fWbp).”*

In de zienswijze van 19 juli 2016 stelt Uniper<sup>51</sup> dat zij een gerechtvaardigd belang heeft voor de registratie van werknemers die het alcohol- en drugsbeleid overtreden omdat zij positief testen op een alcohol- of drugstest. *“Uniper verwerkt de gegevens ter bescherming van de veiligheid van haar werknemers, derden en de daaruit voortvloeiende eigen veiligheidsbelangen van Uniper. Zoals in onderdeel A al beschreven is de werkvloer van Uniper er een waar het leven en lichaam van de aanwezigen een concreet risico loopt, en is Uniper er alles aan gelegen om de risico's op dood en lichamelijk letsel zoveel mogelijk te beperken, onder andere door een zero tolerance alcohol- en drugsbeleid dat gehandhaafd en bestendig wordt door at random controles. De at random controles zijn noodzakelijk omdat zij er in concreto voor zorgen dat er geen medewerkers op de werkvloer rondlopen die onder invloed zijn (met alle gevolgen van dien), en dat dit Beleid geen dode letter is en beklift bij de medewerkers. Dit gerechtvaardigd belang wordt overigens door uw College onderschreven,<sup>52</sup> net als de Hoge Raad dat deed in het Hyatt-arrest (zie hierboven). Wanneer de Hoge Raad als hoogste rechter concludeert dat de reputatie-belangen van het Hyatt in de afweging van artikel 8 EVRM zwaarder wegen dan de privacybelangen van haar werknemer, dan meent Uniper dat het evident is dat Uniper, ter bescherming van haar eigen belangen en haar medewerkers en derden, een gerechtvaardigd belang heeft voor het registreren van de positieve resultaten van alcohol- en drugscontroles. De veiligheid van werknemers en derden is wat Uniper betreft een nóg duidelijker gerechtvaardigd belang dan de aantasting van de reputatie van Hyatt in het genoemde arrest.”*

Ten aanzien van de doorzoekingen stelt Uniper in de brief van 29 december 2015: *“De overige gegevens, zoals bijvoorbeeld de aanwezigheid van drugs op de werkplek, betreffen een omschrijving van de overtreding van het beleid en de eventuele maatregel, die in de personeelsadministratie van E.ON wordt opgenomen. Voor deze verwerking is de grondslag te vinden in artikel 8 sub fWbp, omdat er een gerechtvaardigd belang voor E.ON bestaat om deze persoonsgegevens in de*

<sup>51</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 50, 51 en 52.

<sup>52</sup> Uniper verwijst hier naar de tekst van de Autoriteit in de voorlopige bevindingen over het gerechtvaardigd belang van Uniper om het bezit van drugs te controleren (zie paragraaf 5.3.2).



*personeelsadministratie op te nemen, ten behoeve van de begeleiding, beoordeling en de tenuitvoerlegging van de maatregelen met betrekking tot de betreffende werknemer.”*



## 5. Beoordeling

### 5.1 Verwerking van persoonsgegevens

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

'Verwerking van persoonsgegevens' is gedefinieerd in artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp en betreft elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens. Hieronder valt 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.

Artikel 2, eerste lid, Wbp geeft aan dat deze wet van toepassing is op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.

#### 5.1.1 Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016

*Verwerking van persoonsgegevens bij (at random) alcohol- en drugstesten*

In het 'Protocol alcohol- en drugscontrole' staat "*Controle op alcoholgebruik kan in het kader van een random controle plaatsvinden bij zowel binnenkomst als bij vertrek, en bij sterke vermoedens van alcohol- of drugsgebruik (geuit door twee of meer personen).*"

Uit het Protocol blijkt dat de leidinggevende wordt geïnformeerd als het alcoholpercentage van de werknemer hoger is dan 0,1 promille of als er sprake is van een positieve drugstest (wangslimtest).

*"De leidinggevende of verantwoordelijke senior manager komt daarop naar de beveiliging en wordt daar nader geïnformeerd. Het gesprek en de uitslag van de controle worden bevestigd in een e-mail."*

In de brief van 29 december 2015 stelt Uniper: "*Er worden uitsluitend persoonsgegevens verwerkt als er sprake is van een positieve uitslag. Bij een positieve uitslag wordt een brief naar de betreffende werknemer gestuurd, met de omschrijving van de overtreding en een eventuele maatregel. Deze brief wordt opgenomen in het E.ON personeelsdossier van de werknemer.*"

Bij uitvoering van de (at random) alcohol- en drugstesten vinden in ieder geval de volgende activiteiten plaats:

- het registreren van vermoedens van drank- en of drugsgebruik ten aanzien van bepaalde werknemers door de werkgever;
- het verzamelen van ademmonsters en/of speekselmonsters door het beveiligingsbedrijf;
- het analyseren van deze monsters op aanwezigheid van alcohol of drugs door het beveiligingsbedrijf;
- het vastleggen van de positieve uitslagen van deze monsters door het beveiligingsbedrijf;
- het vernietigen van de monsters met negatieve uitslagen;
- het verstrekken (middels e-mail) van de positieve uitslagen aan Uniper; en
- het door Uniper registreren van de positieve uitslagen en de daaruit voortvloeiende sanctie(s) en de aan de werknemers verstuurd brieven in de betreffende personeelsdossiers.



Het betreffen hier gegevens over geïdentificeerde personen, namelijk de geteste werknemers van Uniper. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

Uniper stelt dat zij alleen persoonsgegevens verwerkt (vastlegt in het personeelsdossier) bij een positieve uitslag van een alcohol- of drugstest.

Echter, het verwerken van persoonsgegevens betreft niet alleen het vastleggen van gegevens, maar “*elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens. Hieronder valt in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.*”<sup>53</sup>

De volgende handelingen betreffen derhalve ook verwerkingen van persoonsgegevens:

- het registreren van vermoedens van alcohol- en/of drugsgebruik ten aanzien van bepaalde werknemers; het registreren van weigeringen van bepaalde medewerkers om het beleid te ondertekenen en/of deel te nemen aan een alcohol- of drugstest als gevolg waarvan deze medewerkers niet worden toegelaten op de locatie;
- het verzamelen van de adem en/of speekselmonsters door het beveiligingsbedrijf;
- het analyseren van deze monsters door het beveiligingsbedrijf;
- het (bij een positieve uitslag) vastleggen van de uitslagen door het beveiligingsbedrijf; en
- het vervolgens vernietigen (bij een negatieve uitslag) of het verstrekken van deze gegevens aan de werkgever (bij een positieve uitslag).

Uniper verwerkt bij uitvoering van dit beleid derhalve persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp, bij de uitvoering van (*at random*) alcohol- en drugstesten.

De gegevens worden in verschillende bestanden opgenomen, zoals:

- de map verzonden e-mails van het beveiligingsbedrijf (met daarin de e-mails aan Uniper over de werknemers met positieve uitslagen);
- de personeelsdossiers van de werkgever met daarin:
  - de e-mails van het beveiligingsbedrijf over de werknemers met positieve uitslagen;
  - de aan de werknemers verstuurd brieven met informatie over onder meer de getroffen sanctie naar aanleiding van een positieve uitslag;
  - de verstuurd brieven aan werknemers die geweigerd hebben het beleid te ondertekenen en/of deel te nemen aan een alcohol- of drugstest.

Nu de gegevens in verschillende bestanden worden opgenomen is, zoals bepaald in artikel 2 Wbp, de wet van toepassing op de eerder genoemde verwerkingen van persoonsgegevens.

In de zienswijze van Uniper van 19 juli 2016<sup>54</sup> stelt Uniper dat door het College een groot aantal aannames worden gedaan, die onjuist zijn.

*“Uw College stelt kort gezegd dat ondanks dat Uniper aangeeft dat vermoedens niet worden geregistreerd als zodanig, dit toch gebeurt. Uw College onderbouwt dit met een groot aantal aannames die niet blijken uit de feiten, maar slechts uit uw veronderstelling dat “dit waarschijnlijk zo zal gaan”. Dit is onjuist, en is ook al een aantal keer bevestigd door Uniper. Uw College lijkt echter niet overtuigd en ruilt de verklaring van Uniper in voor de eerdergenoemde aannames. Dit is minst*

<sup>53</sup> Zie artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp.

<sup>54</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 27 en 28.



*genomen onzorgvuldig. Als uw College reden heeft om te twifelen aan de verklaring van Uniper dan ligt het op uw weg om nader onderzoek te doen en uw aannames hard te maken.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens kan zich vinden in de stelling van Uniper dat de Autoriteit zelf had moeten onderzoeken of de vermoedens daadwerkelijk op enig moment zouden worden geregistreerd en heeft de voetnoot waarin dit stond verwijderd uit het rapport.

Het feit dat deze gegevens over vermoedens volgens het beleid niet geregistreerd worden, betekent echter niet dat Uniper geen persoonsgegevens verwerkt in het kader van de alcohol- en drugsbeleid. Overigens stelt Uniper zelf in de zienswijze dat dit niet afdoet aan de conclusies van het onderzoek.<sup>55</sup>

#### *Verwerking van persoonsgegevens bij het melden van medicijngebruik door werknemers*

Ten aanzien van melden van medicijngebruik bij de leidinggevende stelt Uniper in het Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik' van 29 oktober 2015 en de brief van 29 december 2015: *“Als een medewerker - die om zakelijke redenen deelneemt aan het verkeer of installaties bedient - medicijnen gebruikt die de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen kunnen beïnvloeden (medicijnen voorzien van een gele sticker), dan dient de leidinggevende hiervan zo snel mogelijk in kennis te worden gesteld. Indien de leidinggevende twijfel heeft of de betreffende medicijnen de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloeden, kan hij contact opnemen met de bedrijfsarts. Ook de medewerker zelf kan, indien de medewerker hier de voorkeur aan geeft, medicijngebruik éérst met de bedrijfsarts bespreken en de bedrijfsarts een verklaring laten opstellen waarin hij aangeeft in hoeverre deze medicijnen een risico opleveren voor door de medewerker uit te voeren werkzaamheden bij E.ON.”*

Bij het melden van medicijngebruik door werknemers vinden in ieder geval de volgende activiteiten plaats:

- het verzamelen van gegevens over medicijngebruik van werknemers door de werkgever, door het verzoek aan de werknemer om eventueel medicijngebruik (van medicijnen met een gele sticker) te melden bij de werkgever;
- het verzamelen van deze gegevens over werknemers door de bedrijfsarts, in die gevallen dat een werknemer er de voorkeur aan geeft het medicijngebruik eerst met de bedrijfsarts te bespreken;
- het verstrekken van de informatie van de bedrijfsarts aan de werkgever; en
- het registreren van de verklaring van de bedrijfsarts in het personeelsdossier van de betreffende werknemer.

Het gaat hier om gegevens over geïdentificeerde personen, namelijk de werknemers van Uniper die het medicijngebruik hebben gemeld. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

Het verzamelen van de gegevens over het medicijngebruik van werknemers door de werkgever, het verzamelen van deze gegevens door de bedrijfsarts, het verstrekken van deze gegevens door de bedrijfsarts aan de werkgever en het vastleggen van deze gegevens in medische dossiers van de bedrijfsarts en/of e-mails en aantekeningen van de werkgever, betreffen verwerkingen van persoonsgegevens.

De gegevens worden in verschillende bestanden opgenomen, onder meer in e-mails en/of aantekeningen van de werkgever en (van werknemers die het liever eerst melden bij de bedrijfsarts) in de medische dossiers van de bedrijfsarts.

Uniper verwerkt op grond van dit beleid derhalve persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp, bij het melden van medicijngebruik door werknemers.

---

<sup>55</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 28.



In de zienswijze van 19 juli 2016<sup>56</sup> stelt Uniper ten aanzien van het verwerken van gegevens over medicijngebruik het volgende.

*“Alvorens in te gaan op de conclusies van uw College, wijst Uniper er op dat de onderdelen in het voorlopig rapport ten aanzien van de verwerking van gegevens over medicijngebruik buiten het doel van het onderzoek vallen. Dit blijkt uit pagina 4 (onder 1.3 – Doel van het onderzoek), waarin onderzoek naar de verwerking van medicijngebruik niet wordt benoemd, en wordt nogmaals bevestigd door de begeleidende brief van hoofd afdeling Privaat bij het rapport. Volgens laatstgenoemde brief onderzoekt uw College of Uniper de wet naleeft bij de verwerking van persoonsgegevens in het kader van “alcohol- en drugscontroles” – over medicijngebruik wordt niet gerept. Uniper acht het onderzoek op dit punt dan ook onzorgvuldig en onevenredig.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens merkt hierover op dat het melden van het medicijngebruik onderdeel uitmaakt van het ‘Beleid alcohol-, medicijnen- en drugsgebruik’ van 29 oktober 2015 dat Uniper bij brief van 16 december 2015 aan de Autoriteit heeft doen toekomen in het kader van het onderzoek naar alcohol- en drugscontroles. Dit onderdeel maakt ook deel uit van het door Uniper gehanteerde alcohol- en drugsbeleid. Het enkele feit dat het onderzoek was gericht op de verwerking van persoonsgegevens bij alcohol- en drugscontroles betekent niet dat samenhangende onderwerpen die in hetzelfde beleidsstuk zijn opgenomen, zoals in dit geval medicijngebruik, niet alsnog bij het onderzoek kunnen worden betrokken. In dit verband is van belang dat de Autoriteit Persoonsgegevens al sinds 28 januari 2014 op haar website heeft staan dat een werkgever niet aan de werknemers mag vragen medicijngebruik bij de werkgever te melden.<sup>57</sup>

#### *De verwerking van persoonsgegevens bij doorzoekingen met behulp van een drugshond*

Ten aanzien van de gegevensverwerking op grond van het resultaat van doorzoekingen met behulp van de drugshond stelt Uniper in de brief: *“De overige gegevens, zoals bijvoorbeeld de aanwezigheid van drugs op de werkplek, betreffen een omschrijving van de overtreding van het beleid en de eventuele maatregel, die in de personeelsadministratie van E.ON wordt opgenomen.*

Bij de uitvoering van doorzoekingen met behulp van een drugshond vinden tenminste de volgende activiteiten plaats.

- het verzamelen van bewijsmateriaal van drugsbezit met behulp van een drugshond waarbij in ieder geval de auto, kleedkamer en kleedkastjes van werknemers met drugshonden worden doorzocht.
- Het registreren van het drugsbezit en de eventuele sanctie(s) in het personeelsdossier van de betreffende werknemer.

Het gaat hier om gegevens over geïdentificeerde personen, namelijk de werknemers van Uniper, bij wie met behulp van een drugshond is aangetoond dat er sprake was van drugsbezit. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

Het met behulp van een drugshond verzamelen van de gegevens over het drugsbezit van werknemers door de beveiligingsdienst/werkgever en het vervolgens vastleggen van gegevens over het drugsbezit en de eventueel opgelegde sanctie(s) in de personeelsdossiers betreffen verwerkingen van persoonsgegevens.

De gegevens worden in ieder geval in de personeelsdossiers van de werkgever opgenomen.

<sup>56</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 56 en 57.

<sup>57</sup> <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/cbp-publiceert-dos-donts-bij-gebruik-persoonsgegevens-werknemers>.



Uniper verwerkt op grond van dit beleid derhalve persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp, bij doorzoeken met behulp van een drugshond.

*Zienswijze Uniper ten aanzien van het verwerken van gegevens*

In de zienswijze van Uniper van 19 juli 2016 stelt Uniper<sup>58</sup> dat “Uniper tot op heden nog geen persoonsgegevens verwerkt heeft in het kader van alcohol- en drugscontroles en medicijngebruik. Dit heeft Uniper ook al duidelijk gemaakt aan uw College.<sup>59</sup> In zoverre is het door het College beoordeelde Alcohol en Drugsbeleid (“**Beleid**”) nog niet in praktijk gebracht.”

Uniper stelt daarbij dat een van de redenen hiervoor was dat Uniper al enige tijd doende was haar beleid te heroverwegen en dat het rapport deze operatie heeft versneld.

“Het feit dat geen sprake is geweest van enige verwerking van persoonsgegevens betekent dat geen sprake kan zijn van enige overtreding van de Wbp. Deze is immers slechts van toepassing op daadwerkelijke verwerkingen van persoonsgegevens – waarvan geen sprake is geweest – en niet op toekomstige of hypothetische verwerkingen. Gevolg daarvan is dat uw College ook geen bevoegdheid heeft verdere handelingen te verrichten jegens Uniper voor zover deze handelingen betrekking hebben op het verwerken van persoonsgegevens verband houdende met alcohol- en drugstesten.”

Uniper stelt dat dit primair blijkt uit de formulering van artikel 2 Wbp, maar ook uit artikel 60 Wbp. “Noch uit de tekst van genoemde artikelen als uit de parlementaire geschiedenis blijkt dat de Wbp ook toeziet op verwerkingen die in de toekomst liggen.” Uniper verwijst hierbij naar pagina 69 van de memorie van toelichting op de Wbp.<sup>60</sup>

Naar aanleiding van bovenstaande heeft de Autoriteit Persoonsgegevens bij e-mail van 26 juli 2016 aan Uniper nadere vragen gesteld over de verwerking van persoonsgegevens in het kader van het alcohol- en drugsbeleid en het melden van het medicijngebruik. In antwoord op deze vragen geeft Uniper aan dat Uniper vanaf oktober 2015 (de ingangsdatum van het beleid) tot op heden geen gegevens heeft verwerkt in het kader van:

- alcohol- en drugstesten op basis van vermoeden, omdat zich geen omstandigheden van vermoeden hebben voorgedaan;
- ad random alcohol en drugstesten, omdat het beleid is opgeschort naar aanleiding van het onderzoek van de Autoriteit Persoonsgegevens;
- melden van het medicijngebruik bij de leidinggevende, omdat er alleen bij de bedrijfsarts is gemeld; en
- doorzoeken naar bezit van drugs, omdat zich geen omstandigheden van vermoeden hebben voorgedaan vanaf oktober 2015.

Uniper stelt tevens in de zienswijze:<sup>61</sup> “Primair verzoekt Uniper uw College te concluderen dat er geen sprake is – en is geweest – van een verwerking van persoonsgegevens, het onderzoek te sluiten en af te zien van verdere handelingen – aangezien uw College daar verder geen bevoegdheid meer voor heeft.”

*Reactie Autoriteit Persoonsgegevens op de zienswijze van Uniper*

De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende. Artikel 2 Wbp bepaalt dat de Wet bescherming persoonsgegevens van toepassing is “op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.” In dit artikel wordt niet bepaald dat de Wbp niet van

<sup>58</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 4, 5 en 6.

<sup>59</sup> Brief van E.ON Benelux NV (nu: Uniper) aan het College bescherming persoonsgegevens, 29 december 2015.

<sup>60</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p.69.

<sup>61</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 67.



toepassing is als een voorgenomen verwerking nog niet is uitgevoerd. De wet is van toepassing op elke (voorgenomen) verwerking.

Dat een bepaalde verwerking, die op grond van de Wbp verboden is, nog niet heeft plaatsgevonden, betekent dat de verantwoordelijke op dat moment nog geen gegevens heeft verwerkt in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens. Het betekent niet dat de (voorgenomen) verwerking niet strijdig is met de Wet bescherming persoonsgegevens. Beleid wordt opgesteld met de bedoeling de daarin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Artikel 60 Wbp bepaalt “*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.*”

In dit artikel wordt niet bepaald dat dit ambtshalve onderzoek alleen mag plaatsvinden als de gegevensverwerking daadwerkelijk heeft plaatsgevonden. Nu het bij het onderzoek naar Uniper gaat om ingevoerd beleid, dat door de ondernemingsraad van Uniper is goedgekeurd en aan de werknemers is gecommuniceerd, maar waarbij de gegevensverwerking nog niet heeft plaatsgevonden omdat de situatie zich nog niet heeft voorgedaan, betreft het alcohol- en drugsbeleid wel degelijk de wijze waarop Uniper toepassing geeft aan het bepaalde bij of krachtens de wet en is de Autoriteit derhalve bevoegd om onderzoek te verrichten bij Uniper.

#### 5.1.2 Beleid vanaf 13 juli 2016

Omdat Uniper in de zienswijze van 19 juli 2016 heeft aangegeven dat de werkwijze ten aanzien van de alcohol- en drugscontroles is aangepast, volgt onderstaand een beoordeling van de verwerking van persoonsgegevens bij uitvoering van het beleid vanaf 13 juli 2016.

##### *Verwerking van persoonsgegevens bij (at random) alcohol- en drugstesten*

In het document ‘Alcohol- en Drugsbeleid’ van 13 juli 2016 geeft Uniper aan dat, naar aanleiding van een vermoeden dat door twee of meer personen wordt geuit, een blaastest of een wangslimtest zal worden uitgevoerd als de medewerker hiermee instemt.

Deze test wordt uitgevoerd door beveiligingsmedewerkers. De *at random* controles worden uitgevoerd door medisch personeel van de arbodienst. De conclusie van deze controles wordt doorgegeven aan de leidinggevende en HR. Uniper stelt in de zienswijze van 19 juli 2016:<sup>62</sup> “*Er wordt slechts genoteerd dat een medewerker het Beleid heeft overtreden, en niet waarom. In het personeelsdossier wordt alleen vermeld dat het Beleid is overtreden.*”

Bij uitvoering van de (*at random*) alcohol- en drugstesten vinden in ieder geval de volgende activiteiten plaats:

- het verzamelen van ademmonsters en/of speekselmonsters door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst;
- het analyseren van deze monsters op aanwezigheid van alcohol of drugs door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst;
- het vastleggen van de positieve uitslagen van deze monsters door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst;

<sup>62</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 44 en 45.





- het vernietigen van de monsters met negatieve uitslagen;
- het verstrekken van gegevens aan Uniper over de uitslag van de test; en
- het door Uniper registreren van een overtreding van het alcohol- en drugsbeleid in het personeelsdossier van betrokkenen.

Het betreffen hier gegevens over geïdentificeerde personen, namelijk de geteste werknemers van Uniper. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

Het verwerken van persoonsgegevens betreft *“elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens. Hieronder valt in ieder geval het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.”*<sup>63</sup>

Het verzamelen van de adem en/of speekselmonsters door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst, het analyseren van deze monsters door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst, het (bij een positieve uitslag) verstrekken van de uitslagen aan de werkgever door het beveiligingsbedrijf en/of de arbodienst en het vernietigen van het testmateriaal vormen verwerkingen van persoonsgegevens. Deze gegevensverwerkingen resulteren in het opslaan van een uitslag (overtreding van het alcohol- en drugsbeleid) in de personeelsdossiers van betrokkenen.

Uniper verwerkt derhalve persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp, bij de uitvoering van het ‘Alcohol- & Drugsbeleid’ van 13 juli 2016.

*Verwerking van persoonsgegevens bij het melden van medicijngebruik door werknemers*

In het nieuwe document ‘Alcohol- & Drugsbeleid’ staat over het melden van medicijngebruik het volgende: *“Ook acht Uniper het van belang dat medewerkers die medicijnen gebruiken met een gele sticker<sup>64</sup> hier verantwoord mee omgaan. Uniper verzoekt medewerkers die dergelijke medicijnen gebruiken daarom hierover contact op te nemen met de bedrijfsarts.”*

Bij het melden van medicijngebruik door werknemers aan de bedrijfsarts op verzoek van Uniper vinden in ieder geval de volgende activiteiten plaats:

- Het verzamelen en registreren van gegevens over medicijngebruik van werknemers door de bedrijfsarts.

Het gaat hier om gegevens over geïdentificeerde personen, namelijk de werknemers van Uniper die het medicijngebruik hebben gemeld. Bovengenoemde gegevens zijn derhalve persoonsgegevens als bedoeld in artikel 1, onder a, Wbp.

Het verzamelen van de gegevens over het medicijngebruik van werknemers door de bedrijfsarts op verzoek van Uniper en het vastleggen van deze gegevens in medische dossiers van de betreffende werknemers betreffen verwerkingen van persoonsgegevens.

De gegevens worden opgenomen in de medische dossiers van de werknemers van Uniper.

<sup>63</sup> Zie artikel 1, aanhef en onder b, van de Wbp.

<sup>64</sup> *“Medicijnen met een gele sticker zijn medicijnen die het beoordelingsvermogen of de reactiesnelheid van de gebruiker beïnvloeden. Gebruik tijdens werktijd kan ook van invloed zijn op de veiligheid. Het is daarom van belang dat de medewerker zich hier bewust van is en hier ook op verantwoorde wijze mee omgaat.”*



Uniper verwerkt derhalve persoonsgegevens, zoals bedoeld in artikel 1, aanhef en onder b, Wbp, bij het melden van medicijngebruik door werknemers.

*De verwerking van persoonsgegevens bij onderzoeken met behulp van een drugshond*

Uniper geeft in de zienswijze van 19 juli 2016 aan dat zij geen gebruik zal maken van een speurhond voor de opsporing van drugsbezit bij werknemers. In de e-mail die Uniper op 28 juli 2016 aan de Autoriteit Persoonsgegevens heeft verzonden staat het volgende:

*“Gezien echter de gebleken noodzaak van controles op drugsgebruik/bezit (in het verleden zijn op risicovolle locaties o.a. lege drugszakjes en naalden gevonden) onderzoekt Uniper thans wel alternatieve controle-mogelijkheden voor het geval van vermoeden van drugsgebruik/drugsbezit, o.m. verdere samenwerking met politie of andere bevoegde autoriteiten.”*

Nu Uniper niet aangeeft welke controlemethode uiteindelijk gehanteerd zal worden voor het opsporen van drugsbezit bij werknemers, kan de Autoriteit Persoonsgegevens niet vaststellen of en zo ja, welke persoonsgegevens verwerkt (zullen) worden in het kader van de opsporing van drugsbezit van medewerkers.

## 5.2 Verantwoordelijke

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

In de brief van 19 december 2015 aan de Autoriteit Persoonsgegevens stelt Uniper:

*“E.ON heeft zowel productielocaties (zoals de energiecentrales) als kantoorlocaties. Onveilig werken kan op ieder van onze locaties tot grote risico’s leiden voor ons bedrijf. Zo kan bijvoorbeeld schade ontstaan aan de centrales waardoor de levering van energie in gevaar kan komen. Maar nog belangrijker is dat E.ON grote waarde hecht aan een veilige werkomgeving voor al onze medewerkers. Wij zullen te allen tijde proberen te voorkomen dat een medewerker zichzelf of anderen in een onveilige situatie brengt. Daarom hebben wij het, inmiddels aan u verstrekte, alcohol- en drugsbeleid opgesteld.*

Uit bovenstaande blijkt dat Uniper, in het kader van de veiligheid van de werknemers en anderen, het alcohol- en drugsbeleid heeft opgesteld. In dit kader worden, bij uitvoering van het beleid, de in paragraaf 5.1 genoemde persoonsgegevens van de werknemers van Uniper verwerkt. Uniper heeft derhalve het doel (de veiligheid van de werknemers en anderen) en de middelen (het alcohol- en drugsbeleid) van deze gegevensverwerking bepaald en is daarmee de verantwoordelijke voor deze verwerking.

## 5.3 Verwerking van bijzondere persoonsgegevens

Artikel 16 Wbp bepaalt dat *de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, alsmede persoonsgegevens betreffende het lidmaatschap van een vakvereniging is verboden behoudens het bepaalde in deze paragraaf. Hetzelfde geldt voor strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag.*

### 5.3.1 Gegevens over de gezondheid

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust (zoals de aard, oorzaak en de behandeling van de ziekte) maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van een persoon betreffen.<sup>65</sup>

<sup>65</sup> De zieke werknemer. Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers, Autoriteit Persoonsgegevens, april 2016, pag. 10. Voor april 2016 stond dit in ‘De zieke werknemer en privacy’, CBP februari 2008, p.27.



***Het verwerken van gegevens over de gezondheid bij at random alcoholtesten en alcohol- en drugstesten bij vermoeden, beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016***

In de voorlopige bevindingen heeft de Autoriteit Persoonsgegevens geconcludeerd dat Uniper (bij uitvoering van het beleid) gegevens over de gezondheid van werknemers verwerkt in het kader van de *at random* alcoholtesten en alcohol- en drugstesten bij vermoeden.

In de voorlopige bevindingen stelde de Autoriteit Persoonsgegevens het volgende.

Bij de uitvoering van de (*at random*) alcohol- en drugstesten worden verschillende gegevens over de gezondheid, zoals bedoeld in artikel 16 Wbp, van werknemers verwerkt. Het betreft:

- Ademmonsters; dit betreft lichaamsmateriaal aan de hand waarvan informatie over de gezondheid van werknemers kan worden bepaald, zoals het al dan niet onder invloed zijn van alcohol;
- Wangslijmmonsters; dit betreft lichaamsmateriaal aan de hand waarvan informatie over de gezondheid van werknemers kan worden bepaald, zoals, in dit geval, het al dan niet onder invloed zijn van drugs;
- Uitslagen van de alcohol- en drugstesten; deze uitslagen betreffen een analyse van lichaamsmateriaal (percentage alcohol in de adem en drugs in wangslijm) en geven aan of en in welke mate een werknemer onder invloed is.

In de zienswijze van 19 juli 2016 stelt Uniper dat er geen sprake is van het verwerken van bijzondere persoonsgegevens.<sup>66</sup>

Uniper stelt dat het enkele feit dat iemand in beschoon toestand is niets zegt over de gezondheid, maar slechts iets over zijn of haar toestand, en slechts op dat moment. Dat kan, zo stelt Uniper, *“ook worden afgeleid uit de uitzondering van artikel 21 Wbp, welk artikel duidelijk betrekking heeft op geestelijk en lichamelijke gezondheid van personen, en in veel subonderdelen duidelijk maakt dat dit gezondheidsredenen een zekere mate van duurzaamheid en/of duidelijk lichaamseigen verband verlangen. Anders gezegd: een momentopname van een staat van dronkenschap valt daar niet onder.”*

Uniper voegt daar tevens aan toe dat dit wordt onderschreven in de brief die de Artikel 29 Werkgroep stuurde aan de Europese Commissie,<sup>67</sup> omdat daarin volgens Uniper staat dat *“uit een meting van lichaamsgegevens (zoals bloeddruk, hartslag, etc) over het algemeen niet direct iets over iemands gezondheid kan worden gezegd.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende.

In de Annex van dezelfde brief van de Artikel 29 Werkgroep staat: *“In its proposal for a data protection Regulation the European Commission has proposed (unchanged by the European Parliament) the following definition in Paragraph 26 of the Preamble:*

*Personal data relating to health should include in particular all data pertaining to the health status of a data subject; information about the registration of the individual for the provision of health services; information about payments or eligibility for healthcare with respect to the individual; a number, symbol or particular assigned to an individual to uniquely identify the individual for health purposes; any information about the individual collected in the course of the provision of health services to the individual; information derived from the testing or examination of a body part or bodily substance, including biological samples; identification of a person as provider of healthcare to the individual; or any information on e.g. a disease, disability, disease risk, medical history, clinical treatment, or the actual physiological or biomedical state of the data subject independent of its source, such as e.g. from a physician or other health professional, a hospital, a medical device, or an in vitro diagnostic test.”*

<sup>66</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 37, 38 en 39.

<sup>67</sup> *Letter from the ART29 WP to the European Commission, DG CONNECT on mHealth*, 5 februari 2015.



De werkgroep stelt vervolgens in de brief dat ook andere gegevens onder de term ‘gegevens over de gezondheid’ worden geschaard, zoals het hebben van een gebroken been, het dragen van een bril, intellectuele en emotionele vermogens, zoals bijvoorbeeld het IQ, rook- en drinkgewoontes, lidmaatschap van een support groep, en dergelijke.

In de brief maakt de Werkgroep wel een uitzondering voor bepaalde gegevens: *“On the other side of the spectrum, the Working Party assumes there is a category of personal data generated by lifestyle apps and devices that is, in general, not to be regarded as health data within the meaning of Article 8. This concerns data from which no conclusions can be reasonably drawn about the health status of a data subject. Not all raw data collected through an app (measurements) qualify as information (from which meaning can be derived) about the health of a person. For example, if an app would only count the number of steps during a single walk, without being able to combine those data with other data from and about the same data subject, and in the absence of specific medical context in which the app data are to be used, the collected data are not likely to have a significant impact on the privacy of the data subject and do not require the extra protection of the special category of health data. They are just raw (relatively low impact lifestyle) personal data (provided, the app does not process location data), not information from which knowledge about that persons health can be inferred.”*

De uitslag van een alcohol- of drugstest betreft zowel informatie die is verkregen aan de hand van biologisch materiaal (adem of speeksel) als informatie over iemands fysiologische staat (in dit geval: al dan niet onder invloed zijn van alcohol of drugs), en valt derhalve volgens de voorgestelde definitie van de Europese Commissie onder het begrip ‘gegevens over de gezondheid’, zoals bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

De Autoriteit Persoonsgegevens staat op het standpunt, zoals verwoord in de brief die de Artikel 29 Werkgroep stuurde aan de Europese Commissie,<sup>68</sup> dat bepaalde gegevens in apps and devices, zoals het aantal stappen op een enkel moment in de tijd, zonder contextuele informatie, in het algemeen niets zegt over de gezondheid van de betreffende persoon. De gegevens die Uniper verwerkt betreffen echter ten eerste geen gegevens uit apps of devices. Daarnaast zegt het feit dat iemand onder invloed is iets over de gezondheid van die persoon op dat moment, ongeacht de context, namelijk dat deze persoon op dat moment zowel geestelijk als lichamelijk niet goed functioneert (het evenwichtsgevoel en beoordelingsvermogen is verslechterd, er is sprake van tunnelzicht, etc)<sup>69</sup>. Dit betekent niet perse dat deze persoon ziek is, maar zegt wel iets over zijn huidige geestelijke en lichamelijke gezondheid. Het gegeven dat iemand onder invloed is, valt derhalve niet onder de door de Werkgroep genoemde uitzondering omdat het gegeven ook zonder contextuele informatie een gegeven over de gezondheid betreft.

Uniper voert tevens aan dat het geen gegevens over de gezondheid betreft<sup>70</sup> omdat uit geen van de opinies van de Artikel 29 Werkgroep blijkt dat onder invloed zijn van drank of drugs als zodanig te gelden heeft als gezondheidsgegeven. Zo stelt Uniper dat in de opinie over verenigbaar gebruik<sup>71</sup> een casus wordt beschreven die overeenkomsten vertoont met de situatie bij Uniper. Het betreft een alcoholblaastest bij buschauffeurs voor aanvang van de dienst, waarover in de opinie is aangegeven dat de test niet gebruikt mag worden voor het registreren van de begintijden van de werknemers. Uniper concludeert *“Hoewel het op haar weg had gelegen om in de toetsing ook stil te staan bij het algemene verbod op de verwerking van gegevens die de gezondheid betreffen, maakt zij hier geen opmerkingen over.”*

<sup>68</sup> Letter from the ART 29 WP to the European Commission, DG CONNECT on mHealth, 5 februari 2015.

<sup>69</sup> Zie bijvoorbeeld de volgende informatie van het Trimbos Instituut: <https://www.alcoholinfo.nl/publiek/werking/effecten-alcohol-per-glas>

<sup>70</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 40 en 41.

<sup>71</sup> Opinion 03/2013 on purpose limitation, WP 203.



De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende. De opinie heeft als onderwerp ‘(on)verenigbaar gebruik’. Het is verklaarbaar dat in deze opinie niet nader in wordt gegaan op de beoordeling van de (rechtmatigheid van de) oorspronkelijk verzamelde gegevens, nu deze beoordeling niet relevant is voor de beoordeling of er sprake is van een verenigbaar verder gebruik van deze oorspronkelijk verzamelde gegevens. Het enkele feit dat in deze Artikel 29 opinie van de Werkgroep niet wordt aangegeven dat de uitslag van een alcoholblaastest een gegeven over de gezondheid betreft, en in geen enkele andere opinie wordt gesteld dat de verwerking van gegevens van alcohol- en drugstesten gegevens over de gezondheid zijn, kan a contrario niet leiden tot de conclusie dat dit derhalve geen verwerking van gegevens over de gezondheid betreft.

Uniper stelt voorts:<sup>72</sup> *“Ook de Belgische privacy-toezichthouder, de Privacycommissie, laat expliciet ruimte voor het uitvoeren van alcohol- en drugstesten op de werkvloer.”*<sup>73</sup> Uniper stelt dat de toezichthouder een onderscheid maakt tussen de uitslag van de alcohol- of drugstest (positief of niet) en de verwerking van eventuele (meer gedetailleerde) testresultaten. Uniper citeert: *“Vaak wordt er met alcohol- en drugstesten geen informatie over de gezondheidstoestand van een werknemer verkregen. Het gaat om testen, zoals ademtesten en psychomotorische testen (vaardigheidsproeven en eenvoudige reactietesten), die niet-geijkt zijn, zodat het resultaat enkel een positieve of een negatieve indicatie geeft, maar geen zekerheid over de intoxicatie, laat staan de graad van intoxicatie.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens voegt hieraan een stuk tekst toe uit de uitspraak van de Belgische toezichthouder dat op voorgaand citaat volgt:

*“Het resultaat van zo’n test heeft geen bewijswaarde en kan dus op zichzelf geen sanctie staven. Op zich zal het testresultaat niet volstaan om een sanctionerend optreden van de werkgever te rechtvaardigen, maar het kan wel een element zijn in de globale beoordeling van de geteste werknemer.”*

Tevens citeert Uniper de volgende uitspraak van de Belgische toezichthouder: *“de verwerking van de meetresultaten van alcohol- of drugstesten als persoonsgegevens in een bestand is verboden.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende.

De Belgische toezichthouder stelt niet dat uitslagen van alcoholtesten geen gegevens over de gezondheid zijn. De Belgische toezichthouder stelt enkel dat de uitkomst van niet geijkte testen geen gegevens over de gezondheid zijn omdat uit de test niet met zekerheid geconcludeerd kan worden of iemand al dan niet onder invloed is en er op grond van de test dan ook geen sanctie opgelegd kan worden.

De apparatuur die Uniper gebruikt om vast te stellen of iemand al dan niet onder invloed is van alcohol of drugs, is geijkt.<sup>74</sup> Tevens gebruikt Uniper de uitslagen van de testen onder andere om de werknemers al dan niet de toegang tot de locatie te ontzeggen, wat een sanctie betreft. De situatie bij Uniper betreft derhalve een andere situatie.

Noch afgezien van bovenstaande houdt de Belgische toezichthouder geen toezicht op de Wet bescherming persoonsgegevens maar op de wet waarin België de beginselen van de Europese privacyrichtlijn heeft geïmplementeerd; de Privacywet. Wanneer de toezichthouder van België op grond van de Privacywet en mogelijk andere wetgeving in België stelt dat de gegevens van een blaastest geen gegevens over de gezondheid zijn, betekent dit niet dat dit ‘dus’ ook geldt voor de beoordeling die plaatsvindt door de Autoriteit Persoonsgegevens op grond van de Wet bescherming persoonsgegevens.

<sup>72</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 43.

<sup>73</sup> Zie *“Wat te doen met alcohol- en drugstesten op de werkvloer?”*, <https://www.privacycommission.be/de/node/17589>.

<sup>74</sup> ‘Protocol controle op grond van alcohol- en drugsbeleid’ (behorend bij het alcohol- en drugsbeleid van Uniper van 13 juli 2016), pag. 1.



***Het verwerken van gegevens over de gezondheid bij at random alcoholtesten en alcohol- en drugstesten bij vermoeden, beleid vanaf 13 juli 2016***

Uniper heeft als gevolg van het rapport voorlopige bevindingen het beleid ten aanzien van alcohol- en drugscontroles aangepast. De aanpassing houdt onder meer in dat er in het personeelsdossier van de werknemer niet meer wordt geregistreerd of er sprake was van alcoholgebruik of drugsgebruik en om welk promillage bij alcoholgebruik het gaat, maar alleen “dat een medewerker het Beleid heeft overtreden. Uit deze registratie kan niet worden afgeleid dat de medewerkers positief testte op de blaastest, maar slechts dat hij/zij het Beleid heeft overtreden.”

Uniper stelt hierbij:<sup>75</sup> “Voor zover uw College meent dat er sprake is van een verwerking van gegevens betreffende de gezondheid omdat er “lichaamsmateriaal” wordt gebruikt in de tests, geldt het volgende. Aangezien er geen sprake is van een geautomatiseerde verwerking, kan het gebruik van lichaamsmateriaal alleen onder de reikwijdte van de Wbp vallen wanneer er sprake is van “niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen” (artikel 2 lid 1 Wbp). Anders dan uw College impliceert wordt het lichaamsmateriaal niet opgenomen in een bestand, en is het ook niet bestemd om daarin te worden opgenomen. De blaastest wordt alleen gebruikt om de verdere stappen vast te stellen (zonder iets te noteren anders dan: “medewerker X heeft op datum het Beleid overtreden”) en de verkleurde buisjes van de drugstest worden of meegegeven aan de medewerker of direct vernietigd. In geen van de gevallen valt het gebruik van het lichaamsmateriaal binnen de reikwijdte van artikel 2 lid 1 Wbp.”

Ook stelt Uniper:<sup>76</sup> “Uit het bovenstaande<sup>77</sup> kan andermaal worden afgeleid dat een alcohol- of drugsuitslag als zodanig in beginsel geen bijzonder persoonsgegeven is. En in geen geval wanneer slechts wordt genoteerd of er een positieve uitslag was of niet. Uniper wijst er in dit geval nogmaals op dat haar Beleid op dit onderdeel nog minder vergaand is voor de privacy van de betrokkene: er wordt slechts genoteerd dat een medewerker het Beleid heeft overtreden, en niet waarom. Uit het enkele gegeven dat een medewerker het Beleid heeft overtreden kan verder niets worden afgeleid over zijn gezondheid, en kan niet worden afgeleid of, en om hoeveel alcohol- of drugs het ging (of zelfs om welke drugs).

Uniper concludeert op basis van het bovenstaande dat de op pagina's 22-26 van het rapport beschreven gegevens niet kwalificeren als gezondheidsgegevens. Dit geldt temeer onder het nieuwe Beleid waar slechts wordt genoteerd dat er sprake is van een overtreding van het Beleid.”

Tevens geeft Uniper aan dat uit de wangslijmvlies alleen kan worden aangetoond dat iemand drugs heeft gebruikt, niet welke drugs het betreft. Ten aanzien van de alcoholtest stelt Uniper: “dat het apparaat wel een indicatie geeft van het alcoholpromillage. Evenwel wordt uiteindelijk slechts genoteerd dat er sprake is van een overtreding van het Beleid, en niets meer.”

De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende. In paragraaf 5.1 van dit rapport is uiteengezet dat het verwerken van persoonsgegevens elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens betreft. Hieronder valt 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.

Artikel 2, eerste lid, Wbp geeft aan dat deze wet van toepassing is op de geheel of gedeeltelijk geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens, alsmede de niet geautomatiseerde verwerking van persoonsgegevens die in een bestand zijn opgenomen of die bestemd zijn om daarin te worden opgenomen.

<sup>75</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 42.

<sup>76</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 44, 45 en 46.

<sup>77</sup> Uniper verwijst hiermee naar de citaten van de Belgische toezichthouder.



Het verzamelen van gegevens over het al dan niet onder invloed zijn van alcohol of drugs, maakt onderdeel uit van de verwerking die, bij een positief testresultaat, leidt tot een aantekening in het personeelsdossier dat een werknemer het Beleid heeft overtreden. Uit deze aantekening in het personeelsdossier kan met zekerheid geconcludeerd worden dat betrokkene, in strijd met het beleid, onder invloed was van alcohol of drugs tijdens de test die is uitgevoerd. 'Onder invloed zijn' betreft een gegeven over de gezondheid. Het feit dat niet uit het personeelsdossier is af te leiden van welke substantie deze persoon onder invloed was - van alcohol of van drugs - of wat precies het promillage of het soort drugs was, doet hier niet aan af. De verzameling van de gegevens vindt plaats middels het afnemen en vervolgens analyseren van adem- en wangslijmmonsters. Het feit dat de monsters en specifieke uitslagen van deze verwerkingen nadien vernietigd worden, betekent niet dat er geen sprake is van een verwerking van persoonsgegevens. Tenslotte is het gegeven dat iemand onder invloed was, vastgesteld aan de hand van de verzamelde en geanalyseerde monsters en deze verwerkingen, inclusief de vernietiging van de monsters, vormen derhalve een geheel van handelingen die plaatsvinden om vast te stellen of iemand onder invloed is.

Uniper verwerkt derhalve ook gegevens over de gezondheid, zoals bedoeld in artikel 16 Wbp, bij het uitvoeren van het alcohol- en drugsbeleid van 13 juli 2016.

#### ***Beoordeling van de verwerking van gegevens over de gezondheid in het kader van (at random) alcohol- en drugstesten***

In beginsel is het de werkgever niet toegestaan om gegevens over de gezondheid van werknemers te verwerken. Hij moet daarvoor een uitzonderingsgrond hebben. Mogelijke uitzonderingsgronden voor de verwerking van gegevens over de gezondheid zijn neergelegd in de artikelen 21 en 23 Wbp. Ten aanzien van (at random) alcohol- en drugstesten geldt het volgende.

##### *Artikel 21, eerste lid, onder a, b, c, d, e en g, Wbp*

Artikel 21, eerste lid, onder a, b, c, d, en e kunnen geen uitzonderingsgrond vormen voor Uniper omdat deze uitzonderingsgronden niet van toepassing zijn op de verwerking van gegevens over de gezondheid van werknemers door werkgevers.

##### *Artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp*

Een werkgever mag op grond van artikel 21, eerste lid, onder f Wbp gegevens over de gezondheid van werknemers verwerken in het kader van loonaanspraken en/of begeleiding of re-integratie van zieke werknemers.

Uniper voert het alcohol- en drugsbeleid voornamelijk uit voor "Het voorkomen van onveilige situaties als gevolg van het gebruik van alcohol of drugs." Ook stelt Uniper: "Voor de gebruikte methoden – zowel ad random controle als wel op grond van vermoeden – geldt dat het doel is het voorkomen van veiligheidsincidenten, alsmede het voorkomen van problematisch drank- en drugsgebruik door werknemers." Nu de verwerking van uitslagen van alcohol- en drugstesten van werknemers door Uniper niet plaatsvindt in het kader van loonaanspraken en/of begeleiding of re-integratie van zieke werknemers, maar in het kader van de veiligheid van de werknemers en anderen en het voorkomen van problematisch drank- en drugsgebruik door werknemers, vormt artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp geen uitzonderingsgrond voor het verwerken van deze gegevens over de gezondheid door Uniper.



Het testen van alcohol- en of drugsgebruik van werknemers kan overigens ook in het kader van de begeleiding van zieke werknemers geen onderdeel uitmaken van de gegevensverwerking door werkgevers, aangezien werkgevers geen gegevens over de aard en oorzaak van ziekte mogen verwerken.

*Artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp - uitdrukkelijke toestemming*

Deze uitzonderingsgrond vereist uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene. In artikel 1, onder i, Wbp is het begrip toestemming van de betrokkene gedefinieerd. Voor een rechtmatige toestemming is vereist dat er sprake is van een vrije, specifieke en op informatie berustende wilsuiting waarmee de betrokkene aanvaardt dat hem betreffende persoonsgegevens worden verwerkt. In de wetsgeschiedenis zijn deze criteria nader toegelicht: *“Allereerst geldt dat de betrokkene in vrijheid zijn wil met betrekking tot de betreffende gegevensverwerking moet kunnen uiten en dat deze wil ook daadwerkelijk geuit moet zijn. [...] Er kan bijvoorbeeld niet van een rechtsgeldige toestemming worden gesproken als de betrokkene onder druk van omstandigheden waarin hij verkeert of de relatie waarin hij staat tot de verantwoordelijke, tot toestemming is overgegaan. Van de sollicitant die op verzoek van de aspirant werkgever gegevens over zijn strafrechtelijk verleden bekend maakt, kan bezwaarlijk gezegd worden dat hij in vrijheid deze gegevens heeft verstrekt. Hij handelde immers onder druk van de wens aangenomen te worden door de werkgever. Als tweede voorwaarde geldt dat de wilsuiting van de betrokkene betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen. [...] Als derde voorwaarde geldt het <informed consent>: de betrokkene kan slechts verantwoord zijn toestemming geven wanneer hij zo goed mogelijk is ingelicht.”*<sup>78</sup>

Uit bovenstaande blijkt dus dat de toestemming niet onder druk mag worden gevraagd en gegeven. De testen worden uitgevoerd in opdracht van de werkgever. In het ‘Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik’ van 29 oktober 2015 staat dat een werknemer die geen verklaring tekent waarmee hij aangeeft in te stemmen met de testen in ieder geval een gesprek met de leidinggevende krijgt en bovendien het risico loopt op een andere positie te worden geplaatst. Een werknemer die bij de feitelijke test niet meewerkt wordt gesanctioneerd alsof er sprake is van een positieve uitslag. De werknemer wordt derhalve onder druk gezet om toestemming te verlenen. Er kan in dit geval dan ook niet gesproken worden van een ‘vrije toestemming’. Uniper kan zich voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens niet beroepen op de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp.

In het alcohol- en drugsbeleid van 13 juli 2016 wordt door Uniper niet meer aan de werknemers gevraagd om een verklaring te tekenen om in te stemmen met het beleid.

*Artikel 23, eerste lid, onder b, Wbp - door betrokkene openbaar gemaakte gegevens*

Deze uitzonderingsgrond vereist dat de betrokkene de gegevens zelf duidelijk openbaar moet hebben gemaakt.

Uniper kan zich niet op deze grondslag beroepen nu de werknemers zelf geen gegevens openbaar hebben gemaakt.

*Artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp - verdediging van een recht in rechte*

De uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp vindt toepassing indien er sprake is van een gerechtelijke procedure. Deze uitzonderingsgrond kan derhalve geen toepassing vinden bij het verwerken van bijzondere persoonsgegevens in het kader van alcohol- en drugstesten.

*Artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp - vitaal belang*

Artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp bepaalt dat de gegevensverwerking plaats mag vinden indien dit noodzakelijk is ter verdediging van de vitale belangen van de betrokkene of van een derde en het vragen

---

<sup>78</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 65.





van diens uitdrukkelijke toestemming onmogelijk blijkt. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van een dringend medische noodzaak de gegevens van de betrokkene te verwerken. In de wetsgeschiedenis staat over het vitaal belang voorts: *“De verwerkingsgrond van onderdeel d dient eng te worden geïnterpreteerd: er moet een dringende medische noodzaak aanwezig zijn de gegevens van de betrokkene te verwerken. Het moet gaan om een zaak van leven of dood. Als voorbeeld kan de situatie gelden dat terstond medische hulp nodig is naar aanleiding van een ongeval van de betrokkene waarbij deze buiten bewustzijn is geraakt. Voorts moet de noodzaak dringend zijn omdat anders aan de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming (artikel 8, onder a) moet worden gevraagd.”*<sup>79</sup>

In de brief van 29 december 2015 stelt Uniper: *“[...] Voor zover we hier kunnen spreken over eventuele gezondheidsgegevens, meent E.ON dat hier de uitzonderingsgrond zoals neergelegd in artikel 23 lid 1 sub d Wbp van toepassing is. De veiligheid van de betrokkene zelf als wel van de andere medewerkers dient beschermd te worden. De betreffende persoonsgegevens dienen te worden verwerkt teneinde veiligheidsincidenten, waarbij werknemers letsel kunnen oplopen, te voorkomen en om de maatregel ten uitvoer te kunnen leggen.”*

De uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp kan geen toepassing vinden bij het verwerken van bijzondere persoonsgegevens in het kader van het alcohol- en drugsbeleid. Hoewel er sprake kan zijn van een toename van het risico op gevaarlijke situaties als een werknemer onder invloed van alcohol of drugs bepaalde werkzaamheden uitvoert, is de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder d, niet van toepassing op de door Uniper in beleid neergelegde verwerkingen die plaatsvinden teneinde de veiligheid van de werknemers te beschermen. De uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder d is alleen van toepassing in specifieke situaties waarin iemand dringend medische hulp nodig heeft, waarvoor het noodzakelijk is bijzondere persoonsgegevens te verwerken, en waarbij het niet mogelijk is om hiervoor toestemming aan de betrokkene te vragen. Het voorkomen van veiligheidsincidenten, waarbij werknemers letsel kunnen oplopen valt hier niet onder.

Dit betekent overigens niet dat Uniper er geen belang bij heeft om de veiligheid van de werknemers te beschermen. Echter, artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp kan geen uitzonderingsgrond vormen om, teneinde dit belang te realiseren, alcohol- en drugstesten uit te voeren bij werknemers.

In de zienswijze van 19 juli 2016<sup>80</sup> stelt Uniper nogmaals dat zij zich beroept op artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp *“aangezien dit noodzakelijk is voor de bescherming van vitale belangen (namelijk de veiligheid van lichaam en leven van werknemers en derden zoals direct omwonenden) en toestemming onmogelijk is (door de werkgever-werknemersverhouding kan immers niet van vrije toestemming gesproken worden).”*

Zoals bovenstaand aangegeven, is artikel 23, eerste lid, onder d, Wbp niet van toepassing op de verwerking van gegevens over de gezondheid bij de uitvoering van alcohol- en drugstesten door Uniper. De onmogelijkheid om uitdrukkelijke toestemming te vragen ziet in dit verband toe op de situatie waarin het niet mogelijk is om toestemming aan de werknemer te vragen. In de wetsgeschiedenis is aangegeven dat de noodzaak dringend moet zijn omdat anders aan de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming moet worden gevraagd.<sup>81</sup> Het gaat hierbij dus niet om de vraag of de toestemming al dan niet vrij is,<sup>82</sup> maar of de situatie zo dringend is dat het onmogelijk is om ondubbelzinnige toestemming te vragen, zoals bijvoorbeeld bij bewusteloosheid van de betrokkene.

#### *Artikel 23, eerste lid, onder e, Wbp- volkenrechtelijke verplichting*

<sup>79</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.

<sup>80</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 47.

<sup>81</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.

<sup>82</sup> Hoewel het over het algemeen, zoals hier uiteen is gezet, niet mogelijk is om gegevens over de gezondheid van werknemers te verwerken op grond van uitdrukkelijke toestemming omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, geldt deze beperking uiteraard niet indien er zich een levensbedreigende situatie op het werk voordoet waarvoor het noodzakelijk is om persoonsgegevens over de gezondheid van een werknemer te verwerken die zich in een levensbedreigende situatie bevindt. De toestemming die de werknemer dan geeft (als hij/zij daar nog toe is staat is) kan wel als ‘vrij’ worden beschouwd.



Aangezien Uniper de gegevens over de gezondheid niet op basis van een volkenrechtelijke verplichting verwerkt, kan de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder e, Wbp geen toepassing vinden bij onderhavige gegevensverwerkingen.

*Artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp - zwaarwegend algemeen belang*

In artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp is bepaald dat bijzondere persoonsgegevens mogen worden verwerkt indien dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel het College ontheffing heeft verleend. Het College kan bij de verlening van ontheffing beperkingen en voorschriften opleggen.

Uniper kan geen geslaagd beroep doen op grond van artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp, omdat niet bij wet is geregeld dat alcohol- en drugstesten mogen worden uitgevoerd noch een ontheffing is verleend door de Autoriteit Persoonsgegevens voor deze verwerking.

Bij de luchtvaartsector is dit bijvoorbeeld wel het geval. Daarvoor is bij wet bepaald dat het boordpersoneel getest mag worden op alcohol en drugs.<sup>83</sup>

In de voorlopige bevindingen van het onderzoek concludeerde de Autoriteit Persoonsgegevens ten aanzien van het uitvoeren van alcohol- en drugstesten dat de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp geen toepassing kan vinden bij het verwerken van bijzondere persoonsgegevens in het kader van het alcohol- en drugsbeleid.

In de zienswijze van Uniper van 19 juli 2016<sup>84</sup> stelt Uniper dat zij een beroep op artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp kan doen omdat de verwerking noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, "zijnde veiligheid van werknemers en derden zoals direct omwonenden, en de algemene continuïteit van de stroomvoorziening; Uniper passende waarborgen biedt en "dit bij wet wordt bepaald, namelijk de Arbowet en het Burgerlijk Wetboek (BW)." Uniper beroept zich hierbij op de artikelen 3 en 18 van de Arbowet en de artikelen 7:611 en 7:660 van het Burgerlijk Wetboek.

"Uw College meent dat Uniper geen beroep toekomt op artikel 23 f Wbp omdat in de bovengenoemde wetten niet wordt bepaald "dat de werkgever hiervoor alcohol- en drugstesten uit moet voeren." Uw College miskent daarbij echter dat het ondernemingen vrij moet staan om het voldoen aan hun wettelijke verplichtingen op een bepaalde manier vorm te geven. De genoemde wettelijke zorgplichten voor veiligheid op de werkvloer kunnen, zeker wanneer het duidelijk is dat medewerkers onder invloed van drank of drugs de veiligheid van hun eigen leven (en dat van derden) op het spel zetten, met zich meebrengen dat een beleid zoals Uniper dat heeft (inclusief genoemde verwerkingen) noodzakelijk is. Zoals ook in randnummer 22 al opgemerkt verzoekt Uniper uw College de uitleg van normen die niet onder haar bevoegdheid vallen, af te stemmen met de daartoe bevoegde toezichthouders."

In randnummer 22 stelt Uniper: "Nogmaals wordt opgemerkt dat Uniper zich ook aan de Arbowet dient te houden. Het kan niet zo zijn dat Uniper deze regels (sneller) overtreedt, omdat de privacyregels (althans, de interpretatie hiervan door uw College) een effectief veiligheidsbeleid inperkt. Uniper meent dan ook dat de zorgvuldigheid vereist dat uw College de Arbowet (en in bredere zin arbeidsrechtelijke normen) in de beoordeling betreft en voor zover nodig afstemming zoekt met de ter zake van die normen bevoegde toezichthouder, de Inspectie SZW."

De Autoriteit persoonsgegevens overweegt het volgende. Nu in artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp is bepaald dat de verwerking van bijzondere persoonsgegevens plaats mag vinden als er een zwaarwegend algemeen belang is, er passende waarborgen zijn genomen en de verwerking bij wet is bepaald, kan de wetgeving waar Uniper zich op beroept, waarin niet is bepaald dat alcohol- en drugstesten mogen worden

<sup>83</sup> Artikel 2.12, artikel 2.13 en artikel 11.4, id 2 van de Wet luchtvaart.

<sup>84</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016, randnr. 48 en 49.



uitgevoerd, noch dat in dit kader gegevens over de gezondheid verwerkt mogen worden, geen uitzonderingsgrond vormen. Het in het algemeen moeten voldoen aan wettelijke verplichtingen, zoals het zorgen voor veiligheid van werknemers, zoals bedoeld in artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet, de verplichting zich als een goed werkgever te gedragen, zoals bepaald in artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek en de verplichting van werknemers zich te houden aan voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid, zoals bepaald in artikel 7:660 van het Burgerlijk Wetboek, is niet voldoende om te stellen dat de verwerking van gegevens over de gezondheid in het kader van alcohol- en drugstesten bij wet is bepaald. Deze artikelen vormen derhalve geen uitzonderingsgrond voor de verwerking van deze gegevens over de gezondheid. Het staat ondernemingen, ook bij het voldoen aan wettelijke verplichtingen, niet vrij om een werkwijze te kiezen die in strijd is met de Wet bescherming persoonsgegevens.

Uniper beroept zich tevens op artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet waarin is bepaald dat de werkgever de werknemer periodiek in staat moet stellen om een arbeidsgezondheidskundig onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich meebrengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken.

Het onderzoek van artikel 18 Arbeidsomstandighedenwet betreft een vrijwillig onderzoek, waar een werknemer wel of niet voor kan kiezen om te ondergaan. Daarnaast moet het onderzoek gericht zijn op het voorkomen of zoveel mogelijk beperken van de risico's die de werknemer loopt door het werk. Het gaat in dit artikel derhalve niet om een onderzoek dat de werkgever verplicht om te bepalen of de werknemer zelf een risico vormt voor het werk. Dit artikel is derhalve niet van toepassing op de uitvoering van alcohol- en drugstesten bij werknemers.<sup>85</sup>

Nu niet bij wet is bepaald dat de testen mogen/moeten worden uitgevoerd en de Autoriteit Persoonsgegevens geen ontheffing heeft verleend voor deze verwerking, kan de uitzonderingsgrond van artikel 23, eerste lid, onder f, Wbp geen uitzonderingsgrond vormen voor het verwerken van gegevens over de gezondheid bij het uitvoeren van alcohol- en drugstesten.<sup>86</sup>

*Artikel 23, eerste lid, onder g, Wbp - College of een ombudsman*

Nu het bij de onderzochte gegevensverwerkingen niet gaat om een verwerking door de Autoriteit Persoonsgegevens of een ombudsman vindt artikel 23, eerste lid, onder g, Wbp geen toepassing.

*Artikel 23, tweede lid, Wbp – gegevensverwerking ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek*

Er is geen sprake van een gegevensverwerking ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek. Artikel 23, tweede lid, Wbp vindt geen toepassing.

In de zienswijze van 19 juli 2016 geeft Uniper nog een aantal redenen waarom zij van mening is dat alcohol- en drugstesten zijn toegestaan.

Zo geeft Uniper aan dat het gebruik van alcohol- en drugstesten gebruikelijk is in de energie- en zware industriesector.<sup>87</sup> Uniper beschrijft een aantal onderdelen van beleid dat door andere multinationals wordt uitgevoerd, zoals blaastesten, speurhonden, wangslijmtesten en *at random* testen en stelt daarbij: “*Het bovenstaande beschrijft Uniper niet om uw College te laten zien dat er naast Uniper nog een groot aantal andere bedrijven zijn die de Wbp zouden overtreden. Het bovenstaande is eerder om uw College te illustreren dat de standaard voor een*

<sup>85</sup> Dit is afgestemd met het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

<sup>86</sup> Of er sprake is van een algemeen zwaarwegend belang en of er passende waarborgen zijn getroffen is niet door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzocht omdat aan een van de voorwaarden (wetgeving of ontheffing) niet wordt voldaan.

<sup>87</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 18 t/m 23.



*veilige werkomgeving in Nederland en Europa hoog ligt (en hoort te liggen), en dat een alcohol- en drugsbeleid (inclusief noodzakelijke tests op alcohol- en drugs) daarbij niet kan ontbreken.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft geen onderzoek gedaan naar andere bedrijven, en doet derhalve geen uitspraak over de rechtmatigheid van de controles door deze andere bedrijven. Ten aanzien van de verwerking van persoonsgegevens door Uniper kan het feit dat andere bedrijven bepaalde gegevens verwerken, al dan niet in strijd met de Wbp, geen uitzonderingsgrond vormen voor het verbod op het verwerken van gegevens over de gezondheid, zoals bedoeld in artikel 16 Wbp, door Uniper.

Tevens wijst Uniper in de zienswijze van 19 juli 2016<sup>88</sup> de Autoriteit Persoonsgegevens op het Hyatt/Dirksz-arrest<sup>89</sup> en stelt daarbij: *“Hyatt, een luxe hotelketen, had sinds enige tijd een “Drug-Free Workplace Policy”, onder welk beleid ook tevens at random testen op drugs werden uitgevoerd. Tijdens een van deze testen blijkt de uitslag voor casino medewerkster mevrouw Dirksz positief. Na de weigering van mevrouw Dirksz om deel te nemen aan een rehabilitatieprogramma besluit Hyatt Dirksz op staande voet te ontslaan. De daaropvolgende rechtsgang leidt uiteindelijk tot een oordeel van de Hoge Raad over de toelaatbaarheid van dergelijke testen op de werkvloer en de wederzijdse belangen van werkgever en werknemer.”*

De Autoriteit Persoonsgegevens overweegt het volgende. Het arrest Hyatt/Dirksz betreft een zaak over een bedrijf dat gevestigd is in Aruba, en waar het Arubaans recht van toepassing is.<sup>90</sup> De Wet bescherming persoonsgegevens was, en is niet van toepassing in Aruba. In de Wbp is bepaald dat het verwerken van gegevens over de gezondheid op grond van artikel 16 Wbp verboden is tenzij een van de uitzonderingsgronden van artikel 21 of 23 Wbp van toepassing is. De uitspraak Hyatt/Dirksz betreft een ander beoordelingskader dan dat van Uniper en is daarom niet toepasbaar op de situatie van Uniper.

#### *Conclusie alcohol- en drugstesten*

Er bestaat voor Uniper geen uitzonderingsgrond zoals bedoeld in artikel 21 en/of 23 Wbp voor de verwerking van gegevens over de gezondheid van werknemers die plaatsvindt bij het verzamelen, analyseren en (indien van toepassing) registreren van de uitslagen van alcohol- en drugstesten. Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het uitvoeren van alcohol- en drugstesten, is derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp.

De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt getest en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

Nu Uniper geen uitzonderingsgrond heeft op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp voor de verwerking die plaatsvindt bij de uitvoering van alcohol- en drugstesten, wordt niet toegekomen aan het toetsen van de grondslag als bedoeld in artikel 8 Wbp en de doeleinden van de verwerking.

<sup>88</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 32 t/m 36.

<sup>89</sup> ECLI:NL:HR:2007:BA5802.

<sup>90</sup> Sinds 1996 heeft Aruba de status aparte, wat inhoudt dat het een zelfstandig land is binnen het Koninkrijk der Nederlanden.



***Het verwerken van gegevens over medicijngebruik, beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016***

Informatie over het medicijngebruik van een werknemer betreft informatie over de gezondheid van de werknemer waarop de verbodsbepaling van artikel 16 Wbp van toepassing is. Alleen al het enkele feit dat een werknemer medicijnen gebruikt, geeft een indicatie over de gezondheid van de werknemer. De naam van het medicijn kan er daarnaast toe leiden dat de werkgever kan achterhalen wat er lichamelijk en/of geestelijk aan de hand is.

In het 'Beleid alcohol-, medicijn- en druggebruik' van 29 oktober 2015 van Uniper staat ten aanzien van het gebruik van medicijnen:

*“Als een medewerker – die om zakelijke redenen deelneemt aan het verkeer of installaties bedient – medicijnen gebruikt die de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen kunnen beïnvloeden (medicijnen voorzien van een gele sticker), dan dient de leidinggevende hiervan zo snel mogelijk in kennis te worden gesteld. Indien de leidinggevende twijfel heeft of de betreffende medicijnen de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloeden, kan hij contact opnemen met de bedrijfsarts. Ook de medewerker zelf kan, indien de medewerker hier de voorkeur aan geeft, medicijngebruik éérst met de bedrijfsarts bespreken en de bedrijfsarts een verklaring laten opstellen waarin hij aangeeft in hoeverre deze medicijnen een risico opleveren voor door de medewerker uit te voeren werkzaamheden bij E.ON.”*

Zoals in paragraaf 3.3.1 is uitgewerkt, mag een werkgever zelf geen gegevens over de aard en/of oorzaak van eventuele gezondheidsproblemen van werknemers verwerken. Het verwerken van gegevens over het medicijngebruik van werknemers mag dan ook niet plaatsvinden door een werkgever. Een bedrijfsarts mag het medicijngebruik van werknemers wel verwerken op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp omdat het hier gaat om begeleiding en re-integratie van zieke werknemers. Een werknemer die medicijnen gebruikt kan immers, indien het medicijn de reactiesnelheid kan beïnvloeden (de medicijnen voorzien van de gele stickers), beperkingen hebben ten aanzien van de werkzaamheden die hij/zij nog kan verrichten. Het kan bijvoorbeeld risico's opleveren bij werknemers die installaties bedienen of die voor zakelijke redenen deelnemen aan het verkeer. De bedrijfsarts dient vast te stellen of en in welke mate het medicijn een beperking oplevert voor de betreffende werknemer.

Uniper mag werknemers derhalve wel verzoeken het medicijngebruik waarbij de reactiesnelheid of het beoordelingsvermogen beïnvloed kan zijn, te melden bij de arbodienst/bedrijfsarts. De arbodienst/bedrijfsarts mag op grond van artikel 21, onder f, sub 1 Wbp alleen aan de werkgever terugkoppelen dat er een beperking is ten aanzien van bepaalde werkzaamheden, maar niet waar deze beperking door wordt veroorzaakt.

In de voorlopige bevindingen concludeerde de Autoriteit Persoonsgegevens het volgende: *“Uniper mag, op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp, de werknemer wel verzoeken het gebruik van medicijnen voorzien van een gele sticker te melden bij de bedrijfsarts, maar mag de werknemers niet verzoeken dit gebruik bij de werkgever zelf te melden. Uniper handelt met de gehanteerde werkwijze derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp.”*

***Het verwerken van gegevens over medicijngebruik, beleid vanaf 13 juli 2016***

Uniper stelt in de zienswijze van 19 juli 2016:<sup>91</sup> *“Ondanks het bovenstaande heeft uw College – buiten het doel van het onderzoek om – een opzichzelfstaande overtreding geconstateerd ten aanzien van de controle op medicijngebruik, en concludeert uw College dat Uniper haar werknemers niet mag verzoeken gebruik van medicijnen met een gele sticker bij de werknemer zelf te melden. Uniper is het met uw College eens dat dit ongelukkig verwoord was in het oorspronkelijke Beleid, en heeft het Beleid inmiddels aangepast. Deze aanpassingen zijn in overeenstemming met de door uw College beschreven handelswijze. Dit betekent dat de werknemers van Uniper het gebruik van medicijnen voorzien van een gele sticker niet bij de werkgever melden, maar dat zij slechts worden verzocht dit te melden bij de bedrijfsarts.”*

<sup>91</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 57.



In het nieuwe alcohol- en drugsbeleid staat over het melden van het medicijngebruik: *“Ook acht Uniper het van belang dat medewerkers die medicijnen gebruiken met een gele sticker<sup>92</sup>, hier verantwoord mee omgaan. Uniper verzoekt medewerkers die dergelijke medicijnen gebruiken daarom hierover contact op te nemen met de bedrijfsarts.”*

Uniper verzoekt in het nieuwe beleid de medewerkers het medicijngebruik te melden bij de bedrijfsarts van Uniper. Voor het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp kan een uitzonderingsgrond gevonden worden in artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp. De verwerking dient in dat geval noodzakelijk te zijn voor de begeleiding en/of re-integratie van zieke werknemers. Een werknemer die medicijnen voorzien van een gele sticker gebruikt kan, indien het medicijn de reactiesnelheid vermindert, een gevaar opleveren voor zichzelf en anderen, afhankelijk van de werkzaamheden die de betreffende werknemer verricht. Het medicijngebruik kan daardoor beperkingen opleveren ten aanzien van de werkzaamheden die de werknemer nog kan en mag verrichten. De bedrijfsarts dient vast te stellen of en in welke mate het medicijn een beperking oplevert voor de betreffende werknemer en, indien er sprake is van een beperking, dit aan te geven bij Uniper.

Bovenstaande geldt voor medewerkers die werkzaamheden verrichten die, indien hun reactiesnelheid wordt verminderd door het gebruik van de medicijnen, gevaar voor henzelf en/of anderen kunnen opleveren. Bijvoorbeeld medewerkers die installaties bedienen of medewerkers die om zakelijke redenen deelnemen aan het verkeer. Er zijn echter ook werknemers die werkzaamheden verrichten waarbij geen gevaar ontstaat indien hun reactiesnelheid verminderd wordt door het gebruik van medicijnen met een gele sticker, bijvoorbeeld kantoormedewerkers. Het is voor de werkgever alleen noodzakelijk dat werknemers, die werkzaamheden uitvoeren waarbij het gebruik van medicijnen met een gele sticker risico's met zich mee kan brengen, het gebruik van deze medicijnen melden bij de bedrijfsarts van Uniper.

#### *Conclusie verwerking van gegevens over medicijngebruik*

In het nieuwe beleid van 13 juli 2016 verzoekt Uniper alle medewerkers het medicijngebruik met gele sticker te melden bij de bedrijfsarts van Uniper. Uniper heeft in het beleid niet opgenomen dat het verzoek om gebruik van medicijnen met een gele sticker te melden bij de bedrijfsarts alleen geldt voor werknemers die werkzaamheden uitvoeren die, bij gebruik van de medicijnen met een gele sticker, gevaar voor zichzelf en/of anderen kunnen opleveren. Uniper voldoet daarmee niet aan de noodzakelijkheidseis van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp en heeft derhalve geen uitzonderingsgrond voor de verwerking van gegevens over medicijngebruik, zoals neergelegd in het beleid van 13 juli 2016.

Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het melden van het medicijngebruik met gele sticker is derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt gemeld en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

---

<sup>92</sup> *“Medicijnen met een gele sticker zijn medicijnen die het beoordelingsvermogen of de reactiesnelheid van de gebruiker beïnvloeden. Gebruik tijdens werktijd kan ook van invloed zijn op de veiligheid. Het is daarom van belang dat de medewerker zich hier bewust van is en hier ook op verantwoorde wijze mee omgaat.”*



### 5.3.2 Verwerking van strafrechtelijke gegevens

#### ***Beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016***

Uniper verwerkt in het kader van het alcohol- en drugsbeleid van 29 oktober 2015 gegevens over drugsbezit van werknemers. Deze gegevens worden verzameld met behulp van een drugshond. Gelet op de wijze waarop Uniper het alcohol- en drugsbeleid uitvoert, maakt de inzet van de drugshond integraal onderdeel uit van de verwerking (het is het middel dat gebruikt wordt om de persoonsgegevens te verzamelen) en is daarom ook integraal opgenomen in de beoordeling van de verwerking.

In de voorlopige bevindingen stelde de Autoriteit Persoonsgegevens het volgende.

Op grond van de Opiumwet<sup>93</sup> is het strafbaar om drugs in bezit te hebben. Dit betekent dat het verzamelen en (indien van toepassing) registreren van gegevens over drugsbezit een verwerking van strafrechtelijke gegevens betreft.

De verwerking van strafrechtelijke gegevens is verboden op grond van artikel 16 Wbp, tenzij Uniper hiervoor een uitzonderingsgrond heeft zoals bedoeld in artikel 22 of 23 Wbp.

Artikel 22, tweede lid, Wbp bepaalt het volgende.

*“Het verbod is niet van toepassing op de verantwoordelijke die deze gegevens ten eigen behoefte verwerkt ter:*

- a) beoordeling van een verzoek van betrokkene om een beslissing over hem te nemen of aan hem een prestatie te leveren of*
- b) bescherming van zijn belangen voor zover het gaat om strafbare feiten die zijn of op grond van feiten en omstandigheden naar verwachting zullen worden gepleegd jegens hem of jegens personen die in zijn dienst zijn.”*

Nu Uniper deze gegevens verwerkt voor de veiligheid van de werknemers en de organisatie, betreft dit een verwerking ter bescherming van de belangen van Uniper. Uniper heeft derhalve een uitzonderingsgrond in artikel 22, tweede lid, sub b, Wbp voor het verwerken van deze strafrechtelijke gegevens.

Naast een uitzonderingsgrond op het verwerkingsverbod dient Uniper voor de verwerking van gegevens over drugsbezit van werknemers een grondslag te hebben, zoals bedoeld in artikel 8 Wbp.

#### *Artikel 8, onder a, Wbp - ondubbelzinnige toestemming*

Deze uitzonderingsgrond vereist ondubbelzinnige toestemming van de betrokkene. Zoals ook blijkt uit de beoordeling van uitdrukkelijke toestemming in paragraaf 5.4.1, wordt instemming van de werknemer met het alcohol-, medicijn-, en drugsbeleid van Uniper onder druk verkregen. Een werknemer die geen verklaring tekent waarmee hij aangeeft in te stemmen met het beleid van Uniper moet in ieder geval een gesprek voeren met de leidinggevende en loopt het risico op een andere positie te worden geplaatst. Er kan daarom niet gesproken worden van een ‘vrije toestemming’. Hieruit volgt dat Uniper zich voor de verwerking van gegevens over het drugsbezit van werknemers geen geslaagd beroep kan doen op de grondslag van artikel 8, onder a, Wbp.

#### *Artikel 8, onder b, Wbp - uitvoering van een overeenkomst*

De grondslag van artikel 8, onder b, Wbp vereist dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor de uitvoering van een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is, of voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene en die noodzakelijk zijn voor het sluiten van een overeenkomst.

---

<sup>93</sup> Artikelen 2 en 3 betreffen het verbod om drugs in bezit te hebben. Artikelen 10 en 11 vormen de strafbepalingen.



De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer is een overeenkomst waarbij de betrokkene partij is als bedoeld in artikel 8, onder b, Wbp. Voor een geslaagd beroep op onderdeel b van artikel 8 Wbp is vereist dat de betreffende gegevensverwerking noodzakelijk moet zijn voor de uitvoering van de overeenkomst.

Het controleren van werknemers op drugsbezit is niet noodzakelijk om de arbeidsovereenkomst uit te voeren. Het controleren op drugsbezit is derhalve geen gegevensverwerking die noodzakelijkerwijs uit de contractuele relatie tussen Uniper en de werknemer voortvloeit. Aangezien het controleren van het drugsbezit van werknemers plaatsvindt binnen de reeds bestaande arbeidsrelatie kan voorts niet gesteld worden dat de gegevensverwerking noodzakelijk is voor het nemen van precontractuele maatregelen naar aanleiding van een verzoek van de betrokkene. Uniper kan derhalve geen geslaagd beroep doen op de grondslag genoemd in artikel 8, onder b, Wbp.

*Artikel 8, onder c, Wbp - wettelijke verplichting*

Artikel 8, onder c, Wbp schrijft voor dat een gegevensverwerking noodzakelijk moet zijn om een wettelijke verplichting na te komen waaraan de verantwoordelijke onderworpen is. Er bestaat geen wet die verplicht tot het controleren op drugsbezit van de werknemer. Hieruit vloeit logischerwijs voort dat er geen wettelijke verplichting bestaat voor Uniper voor deze specifieke gegevensverwerking. Uniper kan derhalve geen geslaagd beroep doen op artikel 8, onder c, Wbp.

*Artikel 8, onder d, Wbp - vitaal belang*

Een verantwoordelijke kan zich slechts beroepen op artikel 8, onder d, Wbp indien de gegevensverwerking noodzakelijk is ter vrijwaring van een vitaal belang van de betrokkene. Dit houdt in dat er sprake moet zijn van een dringend medische noodzaak de gegevens van de betrokkene te verwerken. *“Het moet gaan om een zaak van leven en dood. Als voorbeeld kan de situatie gelden dat terstond medische hulp nodig is naar aanleiding van een ongeval van de betrokkene waarbij deze buiten bewustzijn is geraakt. Voorts moet de noodzaak dringend zijn omdat anders aan de betrokkene zijn ondubbelzinnige toestemming (artikel 8, onder a) moet worden gevraagd.”*<sup>94</sup>

Hoewel er sprake kan zijn van een toename van het risico op gevaarlijke situaties als een werknemer onder invloed van drugs bepaalde werkzaamheden uitvoert, is er op het moment dat er gecontroleerd wordt op drugsbezit van werknemers geen sprake van een acuut levensbedreigende situatie voor de betrokkene waarvoor het noodzakelijk is om gegevens over het drugsbezit van deze betrokkene te verwerken en het niet mogelijk is om uitdrukkelijke toestemming te vragen.<sup>95</sup>

Uniper kan derhalve geen geslaagd beroep doen op de grondslag van artikel 8, onder d, Wbp.

*Artikel 8, onder e, Wbp - Publiekrechtelijke taak*

Artikel 8, onder e, Wbp vereist dat een gegevensverwerking noodzakelijk is voor de goede vervulling van een publiekrechtelijke taak door het desbetreffende bestuursorgaan dan wel het bestuursorgaan waaraan de gegevens worden verstrekt. Het begrip bestuursorgaan moet uitgelegd worden als in artikel 1:1

<sup>94</sup> Kamerstukken II 1997/98, 25 892, nr. 3, p. 84.

<sup>95</sup> Hoewel het over het algemeen niet mogelijk is om gegevens over de gezondheid van werknemers te verwerken op grond van uitdrukkelijke toestemming omdat er sprake is van een afhankelijkheidsrelatie, geldt deze beperking uiteraard niet indien er zich een levensbedreigende situatie op het werk voordoet waarvoor het noodzakelijk is om persoonsgegevens over de gezondheid van een werknemer te verwerken die zich in een levensbedreigende situatie bevindt. De toestemming die de werknemer dan geeft (als hij/zij daar nog toe in staat is) kan wel als ‘vrij’ worden beschouwd.





Algemene wet bestuursrecht; een orgaan van een rechtspersoon die krachtens publiekrecht is ingesteld of een ander persoon of college met enig openbaar gezag bekleed.

Aangezien Uniper geen publiekrechtelijke taken verricht, komt ook artikel 8, onder e, Wbp niet in aanmerking als grondslag voor de verwerking van gegevens over drugsbezit van werknemers.

*Artikel 8, onder f, Wbp - gerechtvaardigd belang*

Ten aanzien van het controleren op drugsbezit van werknemers stelt Uniper in de brief van 29 december 2015: *“De overige gegevens, zoals bijvoorbeeld de aanwezigheid van drugs op de werkplek, betreffen een omschrijving van de overtreding van het beleid en de eventuele maatregel, die in de personeelsadministratie van E.ON wordt opgenomen. Voor deze verwerking is de grondslag te vinden in artikel 8 sub f Wbp, omdat er een gerechtvaardigd belang voor E.ON bestaat om deze persoonsgegevens in de personeelsadministratie op te nemen, ten behoeve van de begeleiding, beoordeling en de tenuitvoerlegging van de maatregelen met betrekking tot de betreffende werknemer.”*

Artikel 8, onder f, Wbp schrijft voor dat sprake moet zijn van een noodzakelijk gerechtvaardigd belang van de verantwoordelijke of van een derde aan wie de gegevens worden verstrekt.

Uit deze bepaling vloeien de volgende drie voorwaarden voort:

- gerechtvaardigd belang;
- noodzakelijkheidseis, waaronder proportionaliteit en subsidiariteit, en
- het belang van de verantwoordelijke prevaleert boven het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene.

Uniper heeft in het ‘Beleid alcohol-, medicijn- en drugsgebruik’ van 29 oktober 2015 aangegeven dat het niet is toegestaan alcoholische dranken of drugs op de werkplek te bezitten of te gebruiken. Het is aannemelijk dat, indien er alcohol of drugs op de werkplek aanwezig is, dit kan leiden tot het gebruik van de middelen wat een gevaar kan opleveren voor de werknemer of andere personen. Uniper kan, indien er aanwijzingen zijn dat er sprake is van drugsbezit op de werkplek, derhalve een gerechtvaardigd belang hebben om op enige wijze het bezit van drugs op de werkplek te controleren.

De manier waarop Uniper deze controles uitvoert en in dat kader gegevens verwerkt (waaronder verzamelt), dient tenminste te voldoen aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Bij de beantwoording van de vraag of de verwerking *noodzakelijk* is voor het gerechtvaardigd belang van de werkgever, dient de afweging gemaakt te worden of de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de betrokkenen door de verwerking in verhouding staat tot het met de verwerking te bereiken doel (proportionaliteit). Tevens moet worden nagegaan of het doel niet ook op een andere, minder inbreuk makende manier bereikt kan worden (subsidiariteit).<sup>96</sup>

In het antwoord van Uniper op de vraag van de Autoriteit Persoonsgegevens naar de grondslag is niet aangegeven waarom het noodzakelijk is om te kiezen voor de methode met een drugshond.

Het onderzoek naar de aanwezigheid van drugs met een drugshond is een onderzoek dat door werknemers als zeer intimiderend kan worden ervaren. Daarnaast is in ieder geval een lid van de ondernemingsraad aanwezig<sup>97</sup> en mogelijk ook andere collega’s, wat niet alleen intimiderend voor deze aanwezigen kan zijn, maar ook zeer nadelig kan zijn voor degene die gecontroleerd wordt, nu de aanwezigen op de hoogte zijn van de verdenking, en, bij het aantreffen van drugs, ook van dit (mogelijk strafbare) feit.

<sup>96</sup> Zie Hoge Raad, 9 september 2011, ECLI:NL:HR:2011:BQ8097 en Memorie van toelichting bij artikel 8 van de Wbp, p. 80: *“Het artikel behelst bovendien dat bij elke verwerking moet zijn voldaan aan de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat de inbreuk op de belangen van de bij de verwerking van persoonsgegevens betrokkene niet onevenredig mag zijn in verhouding tot het met de verwerking te dienen doel. 28 het subsidiariteitsbeginsel mag het doel waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt in redelijkheid niet op een andere, voor de bij de verwerking van persoonsgegevens betrokkene minder nadelige wijze kunnen worden verwerkelykt.”*

<sup>97</sup> Dit is aangegeven in het document ‘Protocol alcohol- en drugscontrole’.



Bovenstaande maakt de inbreuk groter dan noodzakelijk.

In de voorlopige bevindingen stelde de Autoriteit Persoonsgegevens het volgende: *“Niet duidelijk is waarom Uniper de gegevens over drugsbezit verzamelt met behulp van een drugshond in plaats van te kiezen voor een methode die minder inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers. Uniper heeft niet beargumenteerd waarom het nagestreefde doel (het controleren op drugsbezit in het kader van de veiligheid van de werknemers en andere personen) alleen met de inzet van drugshonden bereikt kan worden. Ook heeft Uniper niet aangetoond dat het nagestreefde doel niet bereikt kan worden met minder ingrijpende middelen. Uniper kan er bijvoorbeeld ook voor kiezen om de medewerker/medewerkers over wie het vermoeden is geuit hierop aan te spreken. Vervolgens kan, indien de medewerker aangeeft dat er geen sprake van is van drugsbezit, maar het vermoeden zeer sterk is, de auto of de kledingkast/kleedkamer van de desbetreffende medewerker(s) door een medewerker van Uniper zelf worden doorzocht in plaats van door een drugshond.”*

*Uit artikel 8, onder f, Wbp vloeit tevens voort dat het belang van de verantwoordelijke moet prevaleren boven het belang of de fundamentele rechten en vrijheden van de betrokkene. De redelijke verwachtingen ten aanzien van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer hoeven zich niet te beperken tot locaties die strikt genomen als privé worden gezien, zoals bijvoorbeeld de eigen woning.<sup>98</sup> Uit vaste jurisprudentie van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) blijkt namelijk dat, hoewel een werkgever er belang bij kan hebben om een werknemer te monitoren, een werknemer ook in een werksituatie een redelijke privacyverwachting mag verwachten.<sup>99</sup>*

*Zoals al eerder aangegeven kan een werkgever er belang bij hebben om te controleren of werknemers drugs in hun bezit hebben. Echter, Uniper heeft niet aangetoond waarom het belang van de verantwoordelijke in dit geval prevaleert boven het belang van de werknemer om niet onderworpen te worden aan een controle, waarbij de gegevens over het drugsbezit worden verzameld met behulp van een drugshond, die bovendien plaatsvindt in aanwezigheid van andere collega's.<sup>100</sup>*

*Uit bovenstaande blijkt dat Uniper een gerechtvaardigd belang kan hebben om op drugsbezit van werknemers te controleren. Echter, de door Uniper gehanteerde werkwijze, waarbij gebruik wordt gemaakt van een drugshond voor het verzamelen van de gegevens over drugsbezit voldoet niet aan de proportionaliteits- en subsidiariteits eis en vormt daarmee een niet te rechtvaardigen inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.*

In de voorlopige bevindingen concludeerde de Autoriteit Persoonsgegevens dat Uniper geen grondslag heeft, zoals bedoeld in artikel 8 Wbp voor het verzamelen van persoonsgegevens over drugbezit van werknemers met behulp van een drugshond/drugshonden, zoals neergelegd in het alcohol- en drugsbeleid van Uniper van 29 oktober 2015.

### ***Beleid vanaf 13 juli 2016***

In de zienswijze van Uniper van 29 juli 2016<sup>101</sup> stelt Uniper: *“Uniper stelt allereerst dat het Beleid op dit punt is aangepast en dat zij geen gebruik meer maakt van speurhonden. Hiermee is de eventueel geconstateerde overtreding beëindigd. Niettemin voelt Uniper zich genoodzaakt nog in te gaan op de door uw College gemaakte overwegingen ten aanzien van het gebruik van honden ten behoeve van de veiligheid op de werkvloer.”* Vervolgens gaat Uniper in op de inzet van drugshonden op scholen<sup>102</sup> in het kader van drugsbeleid en vergelijkt dit met de inzet van speurhonden bij Uniper. Uniper stelt onder andere: *“Wanneer de door uw College als “zeer intimiderend”*

<sup>98</sup> Peev vs Bulgarije EHRM 26 juli 2007.

<sup>99</sup> Onder meer: Halford vs Verenigd Koninkrijk EHRM 25 juni 1997 en Copland vs Verenigd Koninkrijk EHRM 3 april 2007.

<sup>100</sup> In de definitieve bevindingen is dit gewijzigd en is aangegeven dat er in ieder geval een lid van de ondernemingsraad aanwezig is en mogelijk ook werknemers die niet onder verdenking staan.

<sup>101</sup> Zienswijze Uniper 19 juli 2016 randnr. 60 t/m 65.

<sup>102</sup> <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D24457>.



*benoemde honden ingezet kunnen worden op scholen met kinderen, dan zal het “intimiderende effect” op volwassen fabrieksmedewerkers niet zo disproportioneel zijn als uw College beschrijft.”*

*Voorts stelt Uniper dat het doorzoeken van de persoonlijke bezittingen door een “beveiliging die grondig en in detail door persoonlijke bezittingen gaat op zoek naar drugs minder inbreuk maakt dan een daartoe getrainde hond. De hond hoeft namelijk niet in detail door persoonlijke bezittingen, maar kan de aanwezigheid van drugs constateren met enkele snuffes boven de tas/kluis/auto. De speurhonden zijn verder zodanig getraind dat zij niet blaffen, maar bij geursporen gaan stilzitten, zodat op de betreffende plek kan worden gezocht zonder daarbij een dreigende situatie te creëren. [...]”*

Voor het doorzoeken van iemands persoonlijke bezittingen, wat een inbreuk maakt op de persoonlijke levenssfeer, moet worden afgewogen of dit het middel is om het doel te bereiken. Er kan immers eerst voor gekozen worden om de medewerker/medewerkers over wie een vermoeden is geuit hierop aan te spreken. Indien de medewerker aangeeft dat er geen sprake van is van drugsbezit, maar het vermoeden zeer sterk is, moet worden afgewogen op welke manier vervolgens het best kan worden achterhaald of iemand daadwerkelijk drugs in zijn bezit heeft. Het doorzoeken van de persoonlijke bezittingen door een externe beveiliging maakt inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van betrokkene doordat zijn/haar persoonlijke bezittingen in detail worden doorzocht. Echter, ook bij het onderzoek met een drugshond zal, als de drugshond aangeeft dat er drugs aanwezig is, het kastje open moeten worden gemaakt en doorzocht worden om de drugs te vinden. Daarnaast is een doorzoeking met een drugshond een onderzoek dat door werknemers als zeer intimiderend kan worden ervaren. Bovendien is er in ieder geval een lid van de ondernemingsraad aanwezig<sup>103</sup> en mogelijk ook andere collega's, wat niet alleen intimiderend voor deze aanwezigen kan zijn, maar ook zeer nadelig kan zijn voor degene die gecontroleerd wordt, nu de aanwezigen op de hoogte zijn van de verdenking, en, bij het aantreffen van drugs, ook van dit (mogelijk strafbare) feit.

In de e-mail die Uniper op 28 juli 2016 aan de Autoriteit Persoonsgegevens heeft verzonden staat het volgende:

*“Gezien echter de gebleken noodzaak van controles op drugsgebruik/bezit (in het verleden zijn op risicovolle locaties o.a. lege drugszakjes en naalden gevonden) onderzoekt Uniper thans wel alternatieve controle-mogelijkheden voor het geval van vermoeden van drugsgebruik/drugsbezit, o.m. verdere samenwerking met politie of andere bevoegde autoriteiten.”*

#### *Conclusie opsporing drugsbezit*

Nu Uniper het beleid heeft aangepast en de werknemers niet worden gecontroleerd met drugshonden op drugsbezit, is het beleid van 13 juli 2016 op dit punt niet langer in strijd met artikel 8 Wbp. Echter, Uniper geeft wel aan dat zij alternatieve controle-mogelijkheden onderzoekt. De Autoriteit Persoonsgegevens kan geen uitspraak doen over een mogelijke toekomstige verwerking, waarvan niet duidelijk is of en hoe deze plaats gaat vinden.

Ten overvloede merkt de Autoriteit Persoonsgegevens ten aanzien van de zienswijze het volgende op. Het gegeven dat een minister op Kamervragen stelt<sup>104</sup> dat het gebruik van drugshonden is toegestaan, betekent niet dat de verwerking van gegevens over drugsbezit van werknemers waarbij drugshonden voor de opsporing worden gebruikt, is toegestaan. De verwerking van gegevens over drugsbezit van scholieren met behulp van drugshonden is niet door de Autoriteit Persoonsgegevens onderzocht. De Autoriteit kan hier derhalve geen juridisch oordeel over geven. De verwerking van gegevens over drugsbezit van werknemers door Uniper waarbij drugshonden worden ingezet om de gegevens te verzamelen is wel onderzocht door

<sup>103</sup> Dit is aangegeven in het document 'Protocol alcohol- en drugscontrole'.

<sup>104</sup> <https://www.tweedekamer.nl/kamerstukken/kamervragen/detail?id=2016D24457>.



de Autoriteit Persoonsgegevens en de conclusie hiervan is dat de werkwijze zoals Uniper die hanteerde in het beleid van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016 in strijd is met de Wet bescherming persoonsgegevens.



## 6. Conclusies

### *Conclusie at random alcoholtesten en alcohol- en drugstesten bij vermoeden van gebruik*

Er bestaat voor Uniper geen uitzonderingsgrond zoals bedoeld in artikel 21 en/of 23 Wbp voor de verwerking van gegevens over de gezondheid van werknemers die plaatsvindt bij het verzamelen, analyseren en (indien van toepassing) registreren van de uitslagen van alcohol- en drugstesten. Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het uitvoeren van alcohol- en drugstesten, is derhalve in strijd met artikel 16 van de Wbp. De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt getest en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

### *Conclusie verwerking van gegevens over medicijngebruik*

Uniper verzocht, volgens het beleid dat gold van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016, werknemers die om zakelijke redenen deelnemen aan het verkeer of installaties bedienen, om eventueel medicijngebruik te melden bij de leidinggevende. De Autoriteit Persoonsgegevens concludeerde in de voorlopige bevindingen dat Uniper, op grond van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp, de werknemer wel mag verzoeken het gebruik van medicijnen voorzien van een gele sticker bij de bedrijfsarts te melden, maar niet bij de werkgever zelf, omdat de werkgever deze gegevens over de gezondheid van werknemers niet mag verwerken.

In het nieuwe beleid van 13 juli 2016 verzoekt Uniper alle medewerkers het medicijngebruik met gele sticker te melden bij de bedrijfsarts van Uniper. Uniper heeft in het beleid niet opgenomen dat het verzoek om gebruik van medicijnen met een gele sticker te melden bij de bedrijfsarts alleen geldt voor werknemers die werkzaamheden uitvoeren die, bij gebruik van de medicijnen met een gele sticker, gevaar voor zichzelf en/of anderen kunnen opleveren. Uniper voldoet daarmee niet aan de noodzakelijkheidseis van artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp en heeft derhalve geen uitzonderingsgrond voor de verwerking van gegevens over medicijngebruik, zoals neergelegd in het beleid van 13 juli 2016.

Het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert ten aanzien van het melden van het medicijngebruik met gele sticker is derhalve in strijd met artikel 16 Wbp.

De overtreding door Uniper van artikel 16 Wbp vindt, zoals Uniper ook stelt, pas plaats op het moment dat er daadwerkelijk wordt gemeld en gegevens worden verwerkt. Echter, beleid wordt opgesteld met de bedoeling de erin beschreven situaties op uniforme wijze te beoordelen en/of te regelen. In die zin mag dan ook worden aangenomen dat de in het beleid omschreven situaties zich in de praktijk zullen gaan voordoen. Reeds vastgesteld beleid met voorgenomen verwerkingen van persoonsgegevens valt onder de toezichthoudende taak van de Autoriteit Persoonsgegevens.

### *Conclusie inzet drugshond*

In het beleid dat Uniper van 29 oktober 2015 tot 13 juli 2016 hanteerde werd bepaald dat Uniper controles op drugsbezit uit zou voeren met behulp van een drugshond. Uniper heeft geen grondslag zoals bedoeld in artikel 8 Wbp voor het verzamelen van persoonsgegevens van werknemers (drugsbezit) met behulp van een drugshond/drugshonden en het (indien van toepassing) registreren van de op deze manier verzamelde gegevens. Uniper heeft de werkwijze aangepast en voert, volgens het beleid dat Uniper vanaf 13 juli 2016 hanteert, geen controles met drugshonden meer uit op drugsbezit van werknemers. Het beleid is derhalve ten aanzien van dit punt niet in strijd met artikel 8 Wbp.





## Contactgegevens

### Bezoekadres

(alleen volgens afspraak)  
Bezuidenhoutseweg 30  
2594 AV DEN HAAG

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

### Postadres

Postbus 93374  
2509 AJ DEN HAAG

### Telefonisch spreekuur

Op onze website [autoriteitpersoonsgegevens.nl](http://autoriteitpersoonsgegevens.nl) vindt u informatie en antwoorden op vragen over de bescherming van persoonsgegevens. Heeft u op deze website geen antwoord op uw vraag gevonden? Dan kunt u contact opnemen met de publieksvoorlichters van de Autoriteit Persoonsgegevens tijdens het telefonisch spreekuur via telefoonnummer 0900-2001 201. Dit spreekuur is bereikbaar op maandag, dinsdag, donderdag en vrijdag van 10.00 tot 12.00 uur. (5 cent per minuut, plus de kosten voor het gebruik van uw mobiele of vaste telefoon).

### Persvoorlichting

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

### Zakelijke relaties

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

---

#### Over de Autoriteit Persoonsgegevens

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