

Definitieve bevindingen in het ambtshalve onderzoek naar Verzuimreductie naar aanleiding van 'De Verzuimpolitie' van Zembla

Bij brieven van 26 maart en 1 mei 2012 en per fax van 19 april 2012 heeft het College bescherming persoonsgegevens (CBP) de directie van Verzuimreductie verzocht om inlichtingen naar aanleiding van de uitzending 'De verzuimpolitie' van Zembla op 23 maart 2012. In die uitzending werd gesteld dat Verzuimreductie BV (verder: Verzuimreductie) in strijd met de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) medische persoonsgegevens zou verzamelen en aan werkgevers c.q. opdrachtgevers zou verstrekken.

Bij brieven van 4 en 23 april en 7 mei en per fax van 21 mei 2012 heeft de directie van Verzuimreductie gereageerd op de verzoeken om inlichtingen. Hieronder zijn de definitieve bevindingen van het ambtshalve onderzoek van het CBP weergegeven.

Juridisch kader

Voor het verwerken van persoonsgegevens dient een grondslag aanwezig te zijn, zoals bedoeld in artikel 8 Wbp. Voor het door de werkgever verwerken van persoonsgegevens met als doel het tegengaan van ziekteverzuim en het bevorderen van de re-integratie van zieke werknemers is een grondslag te vinden in artikel 8 onder c Wbp, gelet op de verplichtingen voor de werkgever zoals die onder meer zijn neergelegd in de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Arbeidsomstandighedenwet en het Besluit arbeidsomstandigheden.

Voor de uitvoering van de wettelijke verplichtingen van de Arbeidsomstandighedenwet en de Wvp, kan een werkgever een verzuimbureau inschakelen dat de verwerking feitelijk uitvoert, dat wil zeggen 'ten behoeve van de verantwoordelijke', zonder aan het gezag van die verantwoordelijke te zijn onderworpen. Verzuimreductie is zo'n verzuimbureau.

De werkgever treedt daarbij in beginsel op als 'verantwoordelijke' in de zin van artikel 1 onder d Wbp, nu hij het 'doel en de middelen' van de verwerking vaststelt. Het verzuimbureau treedt in deze situatie op als 'bewerker' in de zin van artikel 1 onder e Wbp. Dit betekent dat een verzuimbureau niet over meer persoonsgegevens mag beschikken dan waartoe de werkgever gerechtigd is.

In het kader van de re-integratie van zieke werknemers mag een werkgever ook een beperkt aantal noodzakelijke medische persoonsgegevens verwerken. Artikel 21 lid 1 onder f 2° Wbp staat het verwerken van medische persoonsgegevens toe voor 'de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid' voor zover dat noodzakelijk is voor dat doel. Daarmee creëert dit artikel een uitzondering op het verwerkingsverbod van 'bijzondere persoonsgegevens' van artikel 16 Wbp, waaronder medische persoonsgegevens.

De noodzakelijke medische persoonsgegevens waarover een werkgever – of namens hem een verzuimbureau – in het kader van re-integratie mag beschikken zijn gegevens over:¹

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

Voor het verwerken van meer of verdergaande medische persoonsgegevens is behalve een nieuwe of andere grondslag ingevolge artikel 8 Wbp ook een uitzondering nodig op het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp. Uitzonderingen op het verbod op het verwerken van medische gegevens zijn geregeld in artikel 21 Wbp of in een van de meer algemene uitzonderingsbepalingen van artikel 23 Wbp.

Voor een werkgever kent artikel 21 Wbp – anders dan de uitzondering in lid 1 onder f 2° – geen aanvullende uitzonderingen waarop een werkgever – of in diens plaats een verzuimbureau – zich kan beroepen voor het verwerken van medische persoonsgegevens.

Artikel 23 lid 1 onder a Wbp maakt het mogelijk dat medische gegevens worden verwerkt na de *uitdrukkelijke* toestemming van de betrokken werknemer. In artikel 8 onder a Wbp is neergelegd dat ‘toestemming’ kan gelden als grondslag voor het verwerken van persoonsgegevens. Daarvoor geldt wel dat de toestemming ‘vrij’ – dat wil zeggen zonder dat aan het weigeren of intrekken van toestemming negatieve consequenties verbonden zijn – dient te zijn gegeven voor een ‘specifieke’ verwerking en dat degene die toestemming geeft voldoende ‘informatie’ moet ontvangen om tot een goede oordeelsvorming te kunnen komen (artikel 1 onder i Wbp).²

Met het gebruik van toestemming als grondslag voor gegevensverwerking dient in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend te worden omgegaan.³ Gelet op de gezagsverhouding valt niet uit te sluiten dat een werknemer onder druk van de relatie waarin hij staat tot de werkgever zich gedwongen voelt toestemming te verlenen zodat geen sprake is van een vrije wilsuiting. Indien de werkgever de gegevensverwerking noodzakelijk acht, wordt de werknemer in feite geen keuze gelaten.⁴ De memorie van toelichting op artikel 1 onder i Wbp vermeldt hierover:

¹ KNMG, *Code Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie*, 2006.

² *Kamerstukken II 1997-1998*, 25 892, nr. 3, p. 80 en 65 e.v.

³ Article 29 Data Protection Working Party, Opinion 8/2001 on the processing of personal data in the employment context, adopted on 13 September 2001 (5062/01/EN/Final WP 48).

⁴ z2007-01193 Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim.

‘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.’⁵

In dit geval is de toestemming problematisch vanwege de hiërarchische werkverhouding tussen werkgever en werknemer en de daaruit voortvloeiende financiële afhankelijkheid.

Dat laatste klemmt temeer in een situatie waarin aan een zieke werknemer gevraagd wordt informatie te verstrekken over zijn ziekteverzuim, zodat de werkgever kan vaststellen of de zieke werknemer recht heeft op loondoorbetaling. Deze loondoorbetalingsverplichting jegens een zieke werknemer kan in beginsel twee jaar duren.

Een onterechte ziekmelding kan leiden tot het opschorten van loon. Een werkgever heeft er dus belang bij om te weten of de ziekmelding terecht is en ook dat een zieke werknemer snel weer aan het werk kan. Vanwege deze financiële druk op een werkgever en de kwetsbare positie van een zieke werknemer zal in de regel geen sprake kunnen zijn van een ‘vrije’ toestemming als grondslag voor het verwerken van medische gegevens. Ook overigens is het voor een werkgever niet noodzakelijk om kennis te nemen van medische persoonsgegevens van zijn zieke werknemer om de loondoorbetalingsverplichting te kunnen vaststellen. Voor een medische inschatting is immers de bedrijfsarts aangewezen die de werkgever vervolgens op hoofdlijnen kan adviseren.⁶

Het kan ook zijn dat een verzuimbureau werkt in opdracht of onder toezicht van een ingeschakelde bedrijfsarts, dan is sprake van een zogenaamde ‘verlengde-arm-constructie’ die inhoudt dat de betreffende medewerker van het verzuimbureau ook over medisch noodzakelijke persoonsgegevens mag beschikken die verder gaan dan de persoonsgegevens waarover een werkgever mag beschikken. De medewerker van het verzuimbureau valt dan onder de medische geheimhoudingsplicht van de bedrijfsarts (artikel 88 Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg, Wet BIG).

In de relatie tussen de zieke werknemer en de bedrijfsarts – of een in opdracht van de bedrijfsarts werkende verzuimmedewerker – kan het noodzakelijk zijn de werkgever verdergaand te informeren over medische aspecten van de zieke werknemer. Het verstrekken van nadere noodzakelijk geachte gegevens aan de werkgever dient beperkt te zijn tot die gegevens die van belang te zijn voor de ziekteverzuimbegeleiding of re-integratie. Daarvoor is niet persé toestemming vereist. Wel dient de werknemer steeds zoveel mogelijk vooraf over die verstrekking te worden geïnformeerd.

In andere, niet-noodzakelijke, gevallen is voor een verdergaande verstrekking van medische gegevens aan de werkgever in beginsel steeds de uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer nodig (artikel 23 lid 1 onder a Wbp). Die toestemming blijkt uit een schriftelijke verklaring of aantekening in het medisch dossier van een mondeling gegeven toestemming.

⁵ *Kamerstukken II 1997-1998, 25 892, nr. 3, p. 65.*

⁶ Zie hiervoor ‘Juridisch kader’.

Feitelijke ontwikkelingen en getroffen maatregelen

Naar aanleiding van de uitzending van Zembla heeft de directie van Verzuimreductie – zo blijkt uit informatie van Verzuimreductie – de interne werkwijze kritisch bekeken. In de brief van 7 mei 2012 geeft de directie van Verzuimreductie aan dat sinds 26 maart 2012 een gewijzigde werkwijze van toepassing is. In de nieuwe werkwijze ligt de focus op het beoordelen van de mogelijkheden van de werknemer binnen de specifieke werksituatie van de werknemer en is het casemanagers niet meer toegestaan om medische gegevens uit te vragen of vast te leggen, evenmin als de verzuimoorzaak. Ook is de inzage door opdrachtgevers in deze tot 26 maart 2012 verzamelde (medische) gegevens ontoegankelijk gemaakt.

Uit een persbericht van Verzuimreductie blijkt dat begin april 2012 enkele personele wisselingen hebben plaatsgevonden in de directie en tevens dat aan bureau Falke & Verbaan opdracht is gegeven een (externe) audit uit te voeren naar de gestelde onrechtmatigheden. De audit vond plaats van 3 tot en met 16 april 2012, en de resultaten daarvan werden op 17 en 18 april deels bekend gemaakt in een persbericht van Verzuimreductie. Uit de door het CBP opgevraagde resultaten van de audit blijkt – zakelijk samengevat – dat de casemanagers van Verzuimreductie medische persoonsgegevens verwerkten in een niet daarvoor bestemd deel van de verzuimapplicatie. De verzamelde medische informatie was daardoor vaak ook inzichtelijk voor de werkgever van de zieke werknemer.

Verzuimreductie heeft een contractuele relatie met twee arbodiensten die in voorkomende gevallen bedrijfsartsen c.q. medische diensten kunnen leveren. Volgens de audit van bureau Falke & Verbaan was de arbodienst niet op de hoogte van de eenzijdige verklaring die de medewerkers van Verzuimreductie ondertekenden en waarin er sprake van was dat zij zich bewust zijn van de ‘verlengde-arm-constructie’ en het medisch beroepsgeheim. Niet gebleken is dat de arbodienst akkoord was met de beschreven werkwijze. Uit de audit bleek verder dat medewerkers niet (goed) op de hoogte waren van de aard en omvang van de ‘verlengde-arm-constructie’ en dat medische gegevens niet in opdracht of onder toezicht van een bedrijfsarts werden verwerkt. Ook ontbraken adequate werkinstructies voor casemanagers en waren medewerkers onvoldoende op de hoogte welke persoonsgegevens zij wel en niet mochten verwerken in het kader van verzuimbegeleiding.

Naar aanleiding van de bevindingen in de audit van bureau Falke & Verbaan heeft Verzuimreductie – zo blijkt uit de reactie van Verzuimreductie van 23 april 2012 – nadere maatregelen getroffen en onder meer besloten dat de casemanagers werken ten behoeve van de opdrachtgever en *niet* onder een zogenaamde ‘verlengde-arm-constructie’. Daardoor worden vanaf dat moment enkel die gegevens verzameld en gedeeld die noodzakelijk zijn voor de re-integratie van de zieke werknemer, zoals die ook door een werkgever verwerkt mogen worden. Ook worden de werknemers van Verzuimreductie getraind in gespreksvoering en in de inhoud en toepassing van de Wbp.

Naar aanleiding van de gebeurtenissen heeft de directie van Verzuimreductie – zo geeft zij aan in de brief van 23 april 2012 – besloten de organisatie te transformeren naar een gecertificeerde arbodienst, krachtens artikel 20 van de Arbeidsomstandighedenwet. In het kader daarvan worden alle werkprocessen aangepast conform de daaraan gestelde wettelijke eisen.

Ook zijn – later aan het licht gekomen – kwetsbaarheden in de verzuimapplicatie Humannet Starter geadresseerd met de leverancier VCD.

Voorgestelde omgang met de verzamelde medische persoonsgegevens

In de brief van 7 mei 2012 geeft de directie van Verzuimreductie aan de onrechtmatig verzamelde gezondheidsgegevens afgeschermd te hebben voor opdrachtgevers, maar dat zij hangende het CBP onderzoek geen gegevens heeft laten vernietigen, zodat deze beschikbaar zouden zijn voor eventueel nader onderzoek door het CBP. Verder is aangegeven dat de verzamelde medische persoonsgegevens tussen ‘normale’ verzuimgegevens staan die noodzakelijk zijn en blijven om te kunnen voldoen aan wettelijke re-integratieverplichtingen van de opdrachtgevers. De verkregen medische gegevens kunnen niet op eenvoudige wijze automatisch worden verwijderd.

Op 28 maart 2012 zijn opdrachtgevers door Verzuimreductie geïnformeerd over de uitzending en enkele maatregelen die naar aanleiding daarvan zijn getroffen. In de brief van 7 mei 2012 wordt aangegeven dat Verzuimreductie nog niet heeft vastgesteld of en in hoeverre opdrachtgevers voor 26 maart 2012 gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om medische gegevens in te zien of te kopiëren. Verzuimreductie beraadt zich op daarvoor eventueel te treffen maatregelen.

Tegelijk kondigde Verzuimreductie aan het CBP binnen twee weken een aanvullend stappenplan te zullen toesturen waarin de directie aangeeft op welke wijze de onrechtmatig verkregen gegevens zullen worden verwijderd. Dat stappenplan is op 21 mei 2012 per fax aan het CBP toegestuurd.

In het stappenplan wordt voorgesteld dat in het kader van de periodieke (elke zes weken) ‘dossiercheck’ een geactualiseerde samenvatting wordt gemaakt van het verloop van het re-integratieproces van zieke werknemers in lopende verzuimdossier. Het aantal huidige lopende dossiers waarin tot 26 maart 2012 medische informatie is verwerkt – betreft volgens de directie 2573. De samenvattingen zullen conform de nieuwe werkwijze worden opgesteld en geschoond blijven van eventueel eerder verzamelde medische informatie. De geactualiseerde samenvatting wordt vervolgens aan de werkgever verstrekt om deze inzicht te verschaffen in het verloop van het verzuim van zijn zieke werknemers.

Het opstellen van geactualiseerde samenvattingen zou in een periode van 12 weken moeten zijn afgerond. Daarna is het de bedoeling dat in samenwerking met VCD – zijnde de leverancier van Humannet – het originele mededelingenveld van de lopende dossiers voor de casemanagers toegankelijk worden gemaakt; eerder was dit al gedaan voor de werkgevers. VCD zal vervolgens de mededelingenvelden met informatie toekennen aan de medisch adviseur van Verzuimreductie, die als enige geautoriseerde toegang houdt tot deze velden.

Op 6 juni 2012 heeft telefonisch contact plaatsgevonden tussen Verzuimreductie en het CBP waarin desgevraagd door het CBP is aangegeven dat de onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens niet aan een nader onderzoek zouden worden onderworpen en deze vernietigd konden worden.

Beoordeling van de gegevensverwerking door Verzuimreductie

De directie van Verzuimreductie heeft – volgens eigen zeggen – diverse maatregelen op de korte en lange(re) termijn getroffen om aan de onrechtmatige verwerking van persoonsgegevens een eind te maken en herhaling daarvan in de toekomst te voorkomen. Op basis van de verstrekte informatie door Verzuimreductie lijkt de overtreding daarmee op dit moment te zijn gestaakt.

Dat laat onverlet dat de ernst en omvang van de grootschalige onrechtmatige verwerking van medische gegevens tot grote maatschappelijke en politieke onrust heeft geleid. Het CBP hecht er aan, ook gelet op het grote aantal mensen dat door de verwerking geraakt is, in het navolgende elke twijfel weg te nemen over de onrechtmatigheid van deze gegevensverwerking. Het CBP richt zich daarbij vooral op de vraag of de verwerking van medische gegevens door Verzuimreductie in overeenstemming was met de Wbp.

Verantwoordelijke voor de verwerking

Zoals gezegd treedt een verzuimbureau – zoals Verzuimreductie – in beginsel op als bewerker in opdracht van de verantwoordelijke werkgever. Verzuimreductie wordt voor het verwerken van de medische persoonsgegevens die verder gaan dan waartoe zij in opdracht van een werkgever gerechtigd was, echter wel aangemerkt als verantwoordelijke in de zin van artikel 1 onder d Wbp.

Uit de onder meer door Verzuimreductie verstrekte informatie leidt het CBP af dat aan het verzamelen, opslaan en anderszins verwerken van deze gegevens geen opdracht ten grondslag lag van een daartoe bevoegde (bedrijfs)arts of opdrachtgever. Verzuimreductie bepaalde daarmee zelf ‘het doel en de middelen’ van de verwerking, onder meer door medische gegevens in niet daarvoor bestemde gedeelten van de gebruikte verzuimapplicatie op te slaan waardoor werkgevers deze gegevens konden inzien en door in verregaande mate door te vragen op verklaringen van zieke medewerkers.

Grondslag en uitzonderingen voor het verwerken van bijzondere persoonsgegevens

Voor het verzamelen, opslaan en anderszins verwerken van medische gegevens van individuele zieke werknemers is een grondslag vereist in de zin van artikel 8 onder c Wbp. Zo’n grondslag kan voortvloeien uit een wettelijke re-integratieplicht. Zoals aangegeven beperken de medische gegevens die in dit kader mogen worden verzameld zich tot persoonsgegevens over functionele beperkingen, de mate van arbeidsongeschiktheid, de verwachte duur van het verzuim en resterende mogelijkheden om te kunnen werken en eventueel daarvoor te treffen aanpassingen.

Uit de informatie die door Verzuimreductie is verstrekt blijkt dat de casemanagers medische persoonsgegevens hebben verwerkt die verder gaan dan de noodzakelijke gegevens om te kunnen voldoen aan de re-integratieverplichting van de werkgever. Ook blijkt – onder meer uit de resultaten van de audit van bureau Falke & Verbaan - dat geen sprake was van een ‘verlengde-arm-constructie’, waarbij de medische gegevens werden verwerkt in opdracht of onder toezicht van een bedrijfsarts. Ook is niet gebleken dat Verzuimreductie op basis van een andere grondslag gerechtigd was tot het verwerken van bedoelde medische persoonsgegevens.

Verzuimreductie heeft medische persoonsgegevens verwerkt zonder dat daartoe een grondslag bestond als bedoeld in de zin van artikel 8 Wbp. Door deze gegevens te verwerken heeft Verzuimreductie tevens in strijd gehandeld met het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp. Nu Verzuimreductie werkte in opdracht van werkgevers was er sprake van een situatie vergelijkbaar met een arbeidsverhouding waardoor geen sprake kan zijn van 'vrije' toestemming als grondslag voor het verwerken van medische persoonsgegevens (zie juridisch kader). Verzuimreductie kan zich derhalve niet beroepen op 'uitdrukkelijke toestemming' zoals bedoeld in artikel 23 lid 1 onder a Wbp.

Het CBP heeft kennis genomen van het voorgenomen stappenplan van 21 mei 2012 waarmee Verzuimreductie de onrechtmatig verkregen medische gegevens ontoegankelijk wil maken voor werkgevers en casemanagers. Met het toekennen van uniek geautoriseerde toegang aan de medisch adviseur van Verzuimreductie tot deze gegevens, werd de onrechtmatigheid van de verwerking van de medische persoonsgegevens echter niet opgeheven. Daarnaast lijkt het ontoegankelijk maken zich te beperken tot de lopende dossiers waarin tot 26 maart 2012 ten onrechte medische persoonsgegevens zijn verzameld en niet (ook) tot de gesloten c.q. gearchiveerde dossiers. Tot slot wordt niet duidelijk gemaakt of en, zo ja, welke maatregelen Verzuimreductie wil nemen om te voorkomen dat onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens die bij werkgevers terecht zijn gekomen, verder worden verwerkt.

Voor de verwerking ontbreekt een grondslag. Met het onderbrengen van deze persoonsgegevens bij de medisch adviseur ontstaat die grondslag niet alsnog. Daarbij is van belang dat relevante medische gegevens behoren tot het domein van een bedrijfsarts, die daartoe een eigen – afgeschermd – medisch dossier bijhoudt. Indien het inroepen van een bedrijfsarts in voorkomende gevallen (nog) niet geïndiceerd is, is er ook geen noodzaak om toch over medische gegevens te kunnen beschikken.

Nu in de reactie van Verzuimreductie niet duidelijk wordt gemaakt waarom de medisch adviseur moet kunnen (blijven) beschikken over de onrechtmatig verkregen medische persoonsgegevens, blijft de verwerking op dit punt in strijd met het verwerkingsverbod van artikel 16 Wbp.

Zienswijze

In een gesprek op 19 juni 2012 heeft Verzuimreductie haar zienswijze gegeven op de voorlopige bevindingen van 7 juni 2012. Vooruitlopend op dat gesprek stuurde Verzuimreductie per brief van 11 juni 2012 een eerste schriftelijke reactie op de voorlopige bevindingen. Daarin is aangegeven dat – mede naar aanleiding van het gesprek van 6 juni – de tot 26 maart 2012 onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens alsnog onverwijld zullen worden vernietigd, inclusief onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens in reeds afgesloten c.q. gearchiveerde dossiers. Deze vernietiging zou naar verwachting op 16 juli 2012 zijn voltooid. Voorts heeft de directie van Verzuimreductie aangegeven dat zij haar klanten zal informeren over het feit dat zij – indien en voor zover zij beschikken over onrechtmatig verkregen persoonsgegevens – die gegevens moeten verwijderen. Op 15 juni 2012 is hiertoe een mailing aan de klanten en voormalige klanten van Verzuimreductie gezonden.

In het gesprek van 19 juni 2012 zijn de voorlopige bevindingen met de directie van Verzuimreductie besproken en heeft de directie bovengenoemd gewijzigd voornemen – door nu wel over te gaan tot onverwijld vernietiging – herhaald en bevestigd. Mede vanwege de maatschappelijke ophef die door de onrechtmatige gegevensverwerking is ontstaan heeft Verzuimreductie zich bereid verklaard betrokkenen die daartoe een verzoek indienen inzage te verschaffen in de over hen verzamelde persoonsgegevens, inclusief de eventueel onrechtmatig verzamelde persoonsgegevens.

Artikel 35 Wbp kent aan betrokkenen een recht op inzage toe van persoonsgegevens die door een verantwoordelijke over een betrokkene worden verwerkt. Op verzoek van een betrokkene dient een verantwoordelijke binnen vier weken schriftelijk aan de betrokkene mee te delen of persoonsgegevens van hem worden verwerkt. Indien dat het geval is dient de mededeling een volledig overzicht in begrijpelijke vorm te bevatten van het doel of de doeleinden van de verwerking, de categorieën van gegevens waarop de verwerking betrekking heeft en de ontvangers of categorieën van ontvangers, alsmede beschikbare informatie over de herkomst van de gegevens.

Verzuimreductie heeft aangegeven betrokkenen in de gelegenheid te stellen om hun recht op inzage uit te kunnen oefenen gedurende een periode van ruim drie maanden, te weten **tot uiterlijk 1 oktober 2012**. Vanaf 1 oktober 2012 zullen de onrechtmatig door Verzuimreductie verwerkte medische persoonsgegevens definitief worden vernietigd.

Verzuimreductie zal betrokkenen daarover via haar website, door tussenkomst van voormalige en huidige klanten (werkgevers) en door in redelijkheid aan te wenden andere wijzen van publicatie, onverwijld over de mogelijkheid van het recht op inzage op de hoogte te stellen.

Verder zal Verzuimreductie haar klanten (werkgevers) informeren over het recht op inzage van werknemers in de bij de werkgever in deze aanwezige persoonsgegevens en deze werkgevers verzoeken haar werknemers daarop te attenderen. Dat geldt in het bijzonder voor de gevallen waarbij de werkgever ten onrechte inzage heeft gehad in de onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens en deze verder heeft verwerkt.

Conclusie

Het verwerken van medische persoonsgegevens door de casemanagers van Verzuimreductie die verder ging dan de noodzakelijke gegevens in het kader van de re-integratieverplichtingen van de werkgever, vond plaats zonder dat daartoe een grondslag bestond. Ook is niet gebleken dat de verwerking in opdracht of onder toezicht van een bedrijfsarts plaatsvond ('verlengde-arm-constructie'). Daardoor heeft Verzuimreductie in strijd gehandeld met de artikelen 8 jo 16 Wbp.

Volgens informatie van Verzuimreductie is sinds 26 maart 2012 een gewijzigde werkwijze van toepassing en is de onrechtmatige verzameling van medische persoonsgegevens gestaakt. Met het voornemen van Verzuimreductie van 21 mei 2012 om de vóór 26 maart 2012 verzamelde medische persoonsgegevens in lopende verzuimdossiers afgeschermd te bewaren en de medisch adviseur als enige te autoriseren om toegang tot deze gegevens te hebben, ontstaat niet alsnog een grondslag voor deze verwerking.

Naar aanleiding van de voorlopige bevindingen van 7 juni 2012 heeft de directie haar voornemen gewijzigd en aangegeven alsnog onverwijld tot vernietiging over te gaan van de tot 26 maart 2012 onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens, in zowel lopende dossier als reeds afgesloten c.q. gearchiveerde dossiers.

Voorafgaand aan de vernietiging zal Verzuimreductie betrokkenen onverwijld informeren over het recht op inzage van de persoonsgegevens die de organisatie verwerkt, waaronder de onrechtmatig verzamelde medische persoonsgegevens. Het recht op inzage kan tot 1 oktober 2012 worden uitgeoefend, waarna de onrechtmatig verwerkte medische persoonsgegevens alsnog zullen worden vernietigd.

Voorts zal de directie van Verzuimreductie haar klanten zal informeren over het recht op inzage van hun werknemers en het feit dat zij – indien en voor zover zij beschikken over onrechtmatig verkregen persoonsgegevens – die gegevens eveneens vanaf 1 oktober 2012 dienen te vernietigen.

Met het treffen van voornoemde maatregelen zullen de overtredingen van de Wbp opgeheven worden en ziet het CBP op dit moment af van nadere handhavende maatregelen, zoals het opleggen van een last onder dwangsom. Verzuimreductie zal het CBP informeren zodra de vernietiging is voltooid. Het voorgaande laat bovendien onverlet dat nieuwe informatie of klachten alsnog kunnen leiden tot een onderzoek door het CBP.

's-Gravenhage, 3 juli 2012