

Gegevensuitwisseling ten behoeve van het toezicht.

Versie 16 juni 2020

De vraag is in welke mate gegevensuitwisseling mogelijk is tussen de volgende partijen:

- NVWA
- GGD
- Veiligheidsregio's
- Iszw

In verband met het toezicht op onder andere slachterijen, specifiek gezien de problematiek van uitbraken van besmettingen met het Coronavirus.

De Arbeidsomstandighedenwet geeft een vrij ruime uitwisselingsbevoegdheid tussen bestuursorganen. Hierbij geldt de voorwaarde dat de gegevens die gewisseld worden noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de respectievelijke taken van de bestuursorganen en dat sprake is van een samenwerkingsverband.

De gegevensuitwisseling kan dus gebaseerd worden op artikel 29a van de Arbeidsomstandighedenwet:

Op basis van het eerste lid mag de Inspectie SZW gegevens ontvangen van andere bestuursorganen voor zover die gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering en het toezicht op de naleving van de arbeidsomstandighedenwet en dit noodzakelijk is voor een samenwerkingsverband tussen de instanties.

Op basis van het tweede lid mag de Inspectie SZW gegevens verstrekken aan andere bestuursorganen, voor zover deze gegevens noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de wettelijke taak van die bestuursorganen en dit noodzakelijk is voor een samenwerkingsverband tussen de instanties.

De eis van een samenwerkingsverband.

Deze eis is in de Memorie van Toelichting bij artikel 29a Arbeidsomstandighedenwet verder verduidelijkt.

Hieraan is de voorwaarde toegevoegd dat de gegevensverstrekking noodzakelijk moet zijn ten behoeve van een samenwerkingsverband tussen de betrokken inspectiediensten met het oog op het uitoefenen van toezichthoudende bevoegdheden en de uitvoering van de wettelijke taken. Niet is voorgeschreven welke vormgeving de samenwerking dient te hebben. Aan een samenwerkingsverband zullen meestal schriftelijke afspraken ten grondslag liggen.

Zoals uit het gearceerde deel al blijkt is de vorm van het samenwerkingsverband hier vrij. Het is niet noodzakelijk een convenant te sluiten. Wel is het aan te bevelen de samenwerking schriftelijk vast te leggen, in bijvoorbeeld een gezamenlijk plan van aanpak voor dit onderwerp. Hierin kan ook het doel van de samenwerking worden vastgelegd, wat op grond van de AVG nodig is om ook persoonsgegevens te kunnen uitwisselen. Ook draagt een helder omschreven doel bij aan het bepalen van de noodzakelijkheid van de gegevensuitwisseling.

Mogen er ook persoonsgegevens worden uitgewisseld?

Persoonsgegevens zijn alle direct of indirect tot een bepaalde persoon te herleiden gegevens zoals namen, BSN of geboortedata.

Artikel 6, eerste lid, onder e van de AVG geeft een grondslag om persoonsgegevens te verwerken voor de uitoefening van een wettelijke taak. Gezien de taak van de Inspectie SZW op het gebied van veilig werk mogen er dus persoonsgegevens voor dat doel verwerkt worden. Een lijst met werknemers opvragen bij de werkgever, met als doel toezicht te houden op een veilige werkomgeving, zou dan geen probleem moeten zijn.

Hierbij moeten wel altijd de beginselen van artikel 5 van de AVG in acht genomen worden, dus let altijd op de doelbinding (de gegevens worden verwerkt voor een duidelijk omschreven en specifiek

doel), de minimale gegevensverwerking (de gegevens moeten ter zake dienend zijn en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt) en proportionaliteit (kan hetzelfde doel ook bereikt worden met een minder ingrijpende inbreuk op de privacy van betrokkene).

Persoonsgegevens betreffende de gezondheid

Informatie over de gezondheid van een bepaalde, specifieke personen zoals de uitslagen van coronatests van individuele werknemers zijn bijzondere persoonsgegevens. Hiervoor hebben we geen grondslag aangezien de grondslag om medische gegevens te verwerken in artikel 24, tiende lid, alleen ziet op arbeidsongevallen met dodelijke afloop, blijvend letsel of een ziekenhuisopname. Het medisch beroepsgeheim verzet zich ook tegen het delen van deze informatie met ons. Dit betekent dat we heel kwetsbaar zijn als we die informatie krijgen.

Een werkwijze waarbij wij informatie over werkende werknemers verstrekken aan de GGD waarna zij op basis van die lijst aangeven of er toch werknemers met een werkverbod aan het werk zijn (in de vorm van ja/nee en zonder het noemen van namen van betrokkenen). Het delen van gegevens door de GGD met ons kan alleen op geaggregeerd niveau of in de vorm van een algemeen oordeel op bedrijfsniveau.

De wet publieke gezondheid en de werkgever en de Inspectie SZW

De wet publieke gezondheid biedt de burgemeester een instrument om via een beschikking iemand te dwingen tot isolatie of quarantaine. Daarnaast biedt de wet publieke gezondheid de mogelijkheid om een officieel verbod om beroeps- of bedrijfsmatig werkzaamheden te verrichten op te leggen, deze route loopt via de voorzitter van de veiligheidsregio. Beide routes worden hieronder uitgewerkt. Tot slot kan de GGD een werknemer 'gewoon' wijzen op de richtlijnen van het RIVM en zeggen dat iemand twee weken in quarantaine moet. Dit is een informele route waarin iemand wordt aangesproken op zijn eigen verantwoordelijkheid om thuis te blijven als je ziek bent.

Uitwerking juridische routes wet publieke gezondheid

De informatie over een besmetting loopt, op grond van de Wet Publieke Gezondheid als volgt:

Op grond van artikel 22, eerste lid, Wet Publieke Gezondheid moet de arts die bij een door hem onderzocht persoon een infectieziekte behorend tot groep A vermoedt of vaststelt, dit onverwijld melden aan de gemeentelijke gezondheidsdienst. COVID 19 is aangewezen als een infectieziekte behorend tot groep A.

Op grond van artikel 27, eerste lid, Wet Publieke Gezondheid moet de gemeentelijke gezondheidsdienst de ontvangst van een melding als bedoeld in artikel 22, eerste lid, onverwijld doorgeven aan de voorzitter van de veiligheidsregio en de burgemeester van de gemeente waarin de betrokken persoon zijn woon- of verblijfplaats heeft.

De bevoegdheid om een werkverbod op te leggen ligt, volgens artikel 38, eerste lid, bij de voorzitter van de veiligheidsregio. In artikel 38, derde lid, staat dat, tenzij de betrokkene bezwaar maakt, de werkgever van betrokkene wordt gehoord. In die gevallen zal de werkgever dus op de hoogte zijn, maar aangezien betrokkene er bezwaar tegen kan hebben is dit ook niet in 100% van de gevallen zo. Bij een werkverbod kan gebruik worden gemaakt van de bevoegdheid van artikel 38, of van bijvoorbeeld artikelen 32, 34 of 35 waarin een beschikking tot isolatie of quarantaine ten aanzien van een persoon wordt opgelegd. Wat vervolgens een de facto werkverbod is als je het werk niet thuis kan verrichten. Deze mogelijkheid tot horen van artikel 38, derde lid, Wet Publieke Gezondheid is de enige rol voor een werkgever die we zien in deze wet. Hoe dit precies werkt zal nagevraagd moeten worden bij de betrokken partijen.

Conclusie rol werkgever

De rol van de werkgever in de wet publieke gezondheid is zeer beperkt. Een werknemer is niet verplicht zijn werkgever te informeren over de aard van zijn ziekte of over een werkverbod in verband hiermee.

Positie ISZW

Gezien het bovenstaande ligt het niet voor de hand dat de Inspectie SZW informatie heeft of krijgt over een werkverbod (of een isolatie/quarantaine), tenzij bij ons een melding is gedaan dat een persoon met een werkverbod desondanks gewoon aan het werk is. Als wij een dergelijke melding krijgen, mogen we die delen met in ieder geval GGD en de Veiligheidsregio. Dat dit ook medische gegevens betreffen welke eigenlijk niet verwerkt mogen worden is in een dergelijk geval mogelijk met een beroep op de uitzondering van artikel 9, tweede lid, onder i van de AVG; het is noodzakelijk om redenen van algemeen belang op het gebied van de volksgezondheid. Overweging 54 bij de AVG geeft hierbij wel aan dat dergelijke verwerking van persoonsgegevens over gezondheid om redenen van algemeen belang er niet toe mag leiden dat persoonsgegevens door derden zoals werkgevers, of verzekeringsmaatschappijen en banken voor andere doeleinden worden verwerkt.

Zoals blijkt uit de tabel over het delen van medische gegevens, kunnen we een signaal over werken ondanks werkverbod delen met de veiligheidsregio en de GGD. De hierboven genoemde grondslag voor het verwerken van dergelijke signalen biedt geen basis voor het actief opzoeken of opvragen van informatie over werkverboden.

Gelet op onze taken op het gebied van veilig werken, zou de veiligheidsregio en/of de burgemeester ons wel in algemene zin mogen informeren over (aantallen) werkverboden bij een bepaalde bedrijf of uitzendbureau. Leg bij elke informatieuitwisseling in ieder geval de volgende punten vast:

- a) Noodzaak gegevensuitwisseling gelet op wettelijk taak ontvangende partij
- b) Motivering dat de gegevens ter zake dienend zijn
- c) Motivering proportionaliteit: het kan niet op een andere manier of met minder gegevens, deze (categorieën) gegevens zijn nodig

Gegevens bij vermoeden van strafbaar feit

Een hogere strafdreiging zal niet leiden tot meer mogelijkheden van gegevensuitwisseling. In geval van (een vermoeden van) besmetting met COVID-19 heeft een arts de wettelijke plicht dit te melden aan de GGD. Die hoeft wat dat betreft geen conflict van plichten te kennen. De GGD kan, indien zij het algemeen belang zwaarder vindt tellen dan het individuele belang van betrokkene, verder gegevens delen. Dit blijkt onder andere uit paragraaf 3.5 van de Juridische Handreiking Gegevensuitwisseling in de Infectieziektebestrijding.

Mogelijkheden tot het doen van aangifte door GGD of veiligheidsregio

In hoofdstuk 7 van de Wet Publieke Gezondheid zijn verschillende zaken strafbaar gesteld, onder andere het je onttrekken aan een verbod dat is opgelegd op basis van artikel 38, eerste lid. In artikel 64 is aangegeven dat de ambtenaren van de inspectie en van de NVWA zijn belast met het toezicht op de naleving van het bij of krachtens deze wet bepaalde. Uit artikel 1, onder ac, Wet Publieke Gezondheid blijkt dat hier met inspectie wordt bedoeld; de Inspectie Gezondheidszorg en Jeugd.

Delen van informatie met de GGD

De GGD is een openbaar lichaam, vaak een samenwerking van verschillende colleges van Burgemeester en wethouders in de vorm van een gemeenschappelijke regeling (op basis van de wet gemeenschappelijke regelingen). De GGD is dus een bestuursorgaan en daarom kan de inspectie op basis van artikel 29a tweede lid Arbowet informatie aan de GGD verstrekken.

Deze bepaling biedt een grondslag om de persoonsgegevens uit te wisselen, zoals de gegevens die nodig zijn voor bron- en contactonderzoek: naam, woon- en verblijfplaats, telefoonnummer. Ook BSN kan worden uitgewisseld op basis van artikel 10 van de wet algemene bepalingen burgerservicenummer.

Inspectie SZW kan een lijst met namen van werknemers verstrekken aan de GGD waarop zij aangeven of op die lijst namen staan van mensen die positief zijn getest op corona. Dit is aan de GGD om te beslissen of zij dit willen doen. Zo ja, dan kan de GGD aangeven a) dat er mensen op

de lijst staan die corona hebben en eventueel b) hoeveel dat er zijn. De GGD zal geen mensen bij naam noemen.

'Artikel 7:655 BW bepaalt dat de werkgever verplicht is aan de werknemer een schriftelijke of elektronische opgave te verstrekken van (onder meer) de naam en woonplaats van partijen. In artikel 7:690 BW wordt de uitzendovereenkomst als bijzondere vorm van een arbeidsovereenkomst benoemd, zodat ook bij uitzendovereenkomsten deze voorwaarde geldt. Dat betekent dat degene met wie de werknemers een arbeidsovereenkomst hebben (uitzendbureau of feitelijke werkgever) een overzicht moet hebben van de adressen. Sterker nog: in deze sector worden de werknemers dikwijls door het uitzendbureau gehuisvest en is de huurovereenkomst gekoppeld aan de arbeidsovereenkomst.'

Ook beschikt een werkgever (althans de inhoudingsplichtige in de zin van de wet op de loonbelasting) over een BSN van elke werknemer, die volgt uit artikel 28, onder f, Wet op de Loonbelasting:

'De inhoudingsplichtige is gehouden (...)

van de werknemer die loon uit tegenwoordige dienstbetrekking geniet vast te stellen de identiteit aan de hand van een document als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder 1° tot en met 3°, van de Wet op de identificatieplicht en – zo de werknemer een vreemdeling is in de zin van de Vreemdelingenwet 2000 en niet behoort tot de categorie werknemers die op grond van overeenkomsten van internationaal recht is uitgezonderd van de verplichting tot het hebben van een geldige verblijfsvergunning als bedoeld in die wet en een geldige tewerkstellingsvergunning als bedoeld in de Wet arbeid vreemdelingen – tevens de verblijfsrechtelijke status ter zake van het verrichten van arbeid aan de hand van een geldige verblijfsvergunning of aan de hand van een geldige tewerkstellingsvergunning, alsmede van een en ander de aard, het nummer en een afschrift daarvan in de loonadministratie op te nemen;'

Een werkgever heeft van zijn werknemers een soort Identificatiedocument, het documentnummer daarvan en een kopie ervan in de loonadministratie op moet nemen. Op de kopie van het document zal het BSN en de geboorteplaats staan.

Zoals eerder aangegeven, heeft de Inspectie SZW geen grondslag voor het verwerken van informatie over wie er wel of niet ziek is. De genoemde persoonsgegevens, nodig voor bron- of contactonderzoek, kunnen aan de GGD worden verstrekt.

Werkverbod of beroepsverbod

Bij Van Rooi Meat in Helmond lijkt sprake van een beroepsverbod in de zin van artikel 38 Wet Publieke gezondheid (WPG). Jundisch bestaat het 'werkverbod' niet. Er is niet bekend of een eventueel werkverbod bij andere slachthuizen ook op deze wettelijke grondslag is gebaseerd. Dat zal van geval tot geval bekeken moeten worden. Het onderstaande geldt dus alleen voor de casus Van Rooi Meat.

Het beroepsverbod in de zin van artikel 38 WPG is een verbod om te werken, maar is geen verplichting tot quarantaine (!). Dit beroepsverbod is niet beperkt tot een bepaalde locatie. Voor het opleggen van een beroepsverbod wordt de werkgever gehoord, tenzij de betrokken werknemer hiertegen bezwaar maakt. Als het een situatie met uitzendkrachten betreft, is het de vraag wie als de werkgever wordt beschouwd. De werkgever wordt niet geïnformeerd over de eindbeslissing, dus het is maar de vraag of hij met zekerheid kan zeggen wie een beroepsverbod heeft.

NB. Gelet op de directe relatie tussen het hebben van corona en een beroepsverbod, moet het gegeven dat iemand een beroepsverbod heeft, worden beschouwd als een gezondheidsgegeven. Wij hebben geen grondslag om die informatie te verwerken.

Een beroepsverbod is een besluit van de voorzitter van de Veiligheidsregio. Overtreding van dit beroepsverbod is een strafrechtelijke overtreding. De politie is daarom de logische toezichthouder voor wat betreft de naleving van het beroepsverbod door een individuele werknemer.

De GGD kan geen beroepsverbod opleggen en heeft juridisch gezien ook geen mogelijkheden om iemand te verplichten een bepaald verbod of gebod na te leven.

Quarantaine of isolatie

De wet publieke gezondheid geeft de voorzitter van een veiligheidsregio de bevoegdheid iemand ter isolatie in een ziekenhuis te doen opnemen (artikel 31 WPG) en de bevoegdheid iemand te onderwerpen aan de maatregel van quarantaine (artikel 35 WPG). Hieronder een korte uitwerking van beide bevoegdheden met betrekking tot corona.

Isolatie – gedwongen ziekenhuisopname

Voorwaarden:

- ernstig gevaar voor de volksgezondheid door verspreiding van de infectieziekte (corona),
- dit gevaar niet op andere wijze effectief kan worden afgewend, en
- de betrokkene niet tot opnemning ter isolatie bereid is.

Quarantaine – gedwongen vrijheidsbeperking met medisch toezicht

Voorwaarden:

- er zijn redenen om aan te nemen dat die persoon recentelijk een dusdanig contact heeft gehad met iemand die (vermoedelijk) besmet is met corona, dat deze persoon mogelijk met dezelfde ziekte is geïnfecteerd,
- ernstig gevaar voor de volksgezondheid bestaat door verspreiding van die infectieziekte, en
- die persoon niet tot vrijwillige onderwerping aan die maatregel bereid is.

Quarantaine hoeft niet in het ziekenhuis, kan onder voorwaarden ook in de woning van betrokkene

De quarantaine en het medisch toezicht vinden plaats onder zodanige voorwaarden en omstandigheden en gedurende een zodanige periode als noodzakelijk is om het gevaar af te wenden. Zodra redelijkerwijs kan worden aangenomen dat dit gevaar is geweken of op minder ingrijpende wijze kan worden afgewend, heft de voorzitter van de veiligheidsregio de maatregel onverwijld op.

Zowel de maatregel tot quarantaine als de opname ter isolatie zijn een vrijheidsbeperkende maatregelen die alleen kunnen worden opgelegd als een betrokkene niet wil meewerken aan vrijwillige opname in het ziekenhuis of vrijwillige (thuis) quarantaine. Zodra redelijkerwijs kan worden aangenomen dat het gevaar (voor de publieke gezondheid) is geweken of op minder ingrijpende wijze kan worden afgewend, moet de gedwongen isolatie of quarantaine worden opgeheven. De isolatie en de quarantaine worden opgelegd door de voorzitter van de veiligheidsregio in de vorm van een beschikking.

	Medische gegevens naar ISZW	Medische gegevens naar veiligheidsregio	Medische gegevens naar GGD	Medische gegevens naar NVWA
Medische gegevens van ISZW	-	Alleen in uitzonderings-situaties	Alleen in uitzonderings-situaties	nvt
Medische gegevens van veiligheidsregio	nee	-	?	?
Medische gegevens van GGD	nee	Ja (wet publieke gezondheid)	-	?
Medische	nee	?	?	-

gegevens van NVWA				
-------------------	--	--	--	--

	Gegevens uit onderzoek naar ISZW	Gegevens uit onderzoek naar veiligheidsregio	Gegevens uit onderzoek naar GGD	Gegevens uit onderzoek naar NVWA
Gegevens uit onderzoek van ISZW	-	Ja	Ja	Ja
Gegevens uit onderzoek van veiligheidsregio	Ja	-	Ja	Ja
Gegevens uit onderzoek van GGD	Ja	Ja	-	Ja
Gegevens uit onderzoek van NVWA	Ja	Ja	Ja	-

	Gegevens van opsporing naar ISZW	Gegevens van opsporing naar veiligheidsregio	Gegevens van opsporing naar GGD	Gegevens van opsporing naar NVWA (toezicht)
Gegevens van opsporing van ISZW	-	Mogelijk op basis van art. 6 BPG BOD	Mogelijk op basis van art. 6 BPG BOD	Mogelijk op basis van art. 6 BPG BOD
Gegevens van opsporing van veiligheidsregio	?	-	?	?
Gegevens van opsporing van GGD	?	?	-	?
Gegevens van opsporing van NVWA	Mogelijk op basis van art. 6 BPG BOD	?	?	-

Legenda

Bij elke gegevensuitwisseling gelden een aantal voorbehouden.

Uitwisseling moet noodzakelijk zijn voor wettelijke taak, wij kunnen dit alleen beoordelen voor ISZW

Waar Ja staat geldt; Er is een wettelijke grondslag om de gegevens uit te wisselen. Maar leg bij elke informatieuitwisseling in ieder geval vast:

- d) Noodzaak gegevensuitwisseling gelet op wettelijk taak ontvangende partij
- e) Motivering dat de gegevens ter zake dienend zijn
- f) Motivering proportionaliteit: het kan niet op een andere manier of met minder gegevens, deze (categoriën) gegevens zijn nodig

(?) = Het is ons niet bekend of dergelijke gegevens bij die partijen aanwezig zijn.

Bij uitwisseling opsporingsgegevens zijn we ervan uitgegaan dat het gaat om het verstrekken van opsporingsgegevens aan het toezicht domein.
Let bij opsporingsgegevens op dat hier toestemming van de bevoegd functionaris noodzakelijk. Dit hebben we dus niet geheel in eigen hand.