AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

Autoriteit Persoonsgegevens
Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag
Hoge Nieuwstraat 8, 2514 EL Den Haag
T 070 8888 500 - F 070 8888 501
autoriteitpersoonsgegevens.nl

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Postbus 90801
2509 LV Den Haag

Datum	Ons kenmerk	Uw brief van
10 juli 2023	[redacted]	8 mei 2023
	Contactpersoon	Uw kenmerk
	[redacted]	2023-[redacted]

Onderwerp
Adviesaanvraag conceptwetsvoorstel Invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplichten uitleners

Geachte mevrouw Van Gennip,

Bij brief van 8 mei 2023 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), geraadpleegd over het concept voor wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet teneinde de verantwoordelijkheid voor veilig en gezond werken te vergroten van degene die een werknemer ter beschikking stelt voor het verrichten van arbeid aan een werkgever en daartoe voor degene die een werknemer ter beschikking stelt een meldplicht bij de toezichthouder in te voeren van meldingsplichtige arbeidsongevallen waarvan hij kennis draagt en vergewisplichten teneinde zorg te dragen dat de ter beschikking gestelde werknemer veilig kan werken (Wet invoering meldplicht arbeidsongevallen en vergewisplicht uitleners) (hierna: het concept).

De AP heeft bezien of het concept met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens strookt met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (EU), de algemene rechtsbeginselen van de EU, de AVG en het overige relevante recht, waarbij voldoende aannemelijk moet zijn gemaakt dat onder meer voldaan wordt aan het evenredigheidsbeginsel, doordat:

1. het concept geschikt is om de nagestreefde doelstelling van algemeen belang of de eisen van de bescherming van de rechten en vrijheden van anderen te verwezenlijken (geschiktheid);
2. het doel niet redelijkerwijs even doeltreffend kan worden bereikt op een andere wijze, die de grondrechten van de betrokkenen minder aantast (subsidiariteit);
3. de inmenging niet onevenredig is aan dat doel, wat met name een afweging impliceert van het belang van het doel en de ernst van de inmenging (proportionaliteit);
4. het concept voldoende duidelijk en nauwkeurig is over de reikwijdte en in de toepassing voorspelbaar is (rechtszekerheid);

5. het concept voldoende aangeeft in welke omstandigheden en onder welke voorwaarden persoonsgegevens kunnen worden verwerkt, en aldus waarborgen stelt ter bescherming van persoonsgegevens (inhoudelijke en procedurele waarborgen); en
6. het concept verbindend is naar nationaal recht.

De AP heeft bezwaren tegen het concept die zich met name richten op de geschiktheid van de dubbele meldplicht (punt 1 van het toetsingskader) en (de onderbouwing van) de rechtszekerheid en verbindendheid van het concept (punten 4 en 6 van het toetsingskader) en adviseert de procedure niet voort te zetten, tenzij deze bezwaren zijn weggenomen.

Strekking van het concept

In een aantal sectoren wordt veel gebruik gemaakt van uitzendkrachten.[1] De uitzendkracht is in dienst van een werkgever (hierna ook: "uitlenende werkgever", meestal een uitzendbureau), die de uitzendkracht ter beschikking stelt aan een andere werkgever (hierna ook: "inlenende werkgever"). Uit onderzoek van de Arbeidsinspectie blijkt dat onder uitzendkrachten relatief veel arbeidsongevallen plaatsvinden. In 2021 was 17 procent van de slachtoffers van ongevallen die de Arbeidsinspectie onderzocht uitzendkracht, terwijl het aandeel uitzendkrachten onder alle werkenden slechts 7 procent bedroeg.[2]

Onder de huidige wet- en regelgeving heeft alleen de inlenende werkgever een rol in het melden van dodelijke arbeidsongevallen of ongevallen die blijvend letsel of ziekenhuisopname tot gevolg hebben (meldingsplichtige arbeidsongevallen). Ook is alleen de inlenende werkgever verplicht om voor de aanvang van de werkzaamheden of na een meldingsplichtig ongeval na te gaan of de nodige maatregelen zijn genomen zodat de veiligheid en gezondheid bij de inlenende werkgever is gewaarborgd.[3]

Het concept beoogt de arbeidsomstandigheden van uitzendkrachten te verbeteren door de verantwoordelijkheid en de zorgplicht in het kader van goed werkgeverschap van de uitlenende werkgever jegens de uitzendkracht aan te scherpen. Daartoe verplicht het concept uitlenende werkgevers meldingsplichtige arbeidsongevallen te melden aan de Arbeidsinspectie[4] en om zich er voor aanvang van de werkzaamheden van te vergewissen dat de werkplek waar de uitzendkracht werkzaam zal zijn veilig is, en dat de werkplek na een arbeidsongeval weer veilig genoeg is.[5] De vergewisplicht moet door de uitlenende werkgever worden ingevuld door het aanleggen van een dossier waaruit blijkt dat hij voor aanvang van de werkzaamheden dan wel na een meldingsplichtig arbeidsongeval bij de inlener navraag heeft gedaan inzake voorlichting van de uitzendkracht.[6]

[1] De AP gebruikt i.v.m. de leesbaarheid van dit advies de term "uitzendkracht". Daarmee worden alle werknemers bedoeld die door een uitlenende werkgever ter beschikking worden gesteld aan een inlenende werkgever.
[2] Arbeidsinspectie, Monitor Arbeidsongevallen 2021, p. 4.
[3] De verplichting om voor zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden te zorgen ligt bij de werkgever waar arbeid wordt verricht (artikel 3 van de Arbeidsomstandighedenwet), zie p. 7 van de toelichting.
[4] Onderdeel C van het concept.
[5] Onderdeel A en B van het concept.
[6] Onderdeel A en B van het concept.

Advies

Bijzondere persoonsgegevens

Op grond van het concept moeten uitlenende werkgevers meldingsplichtige arbeidsongevallen melden aan de Arbeidsinspectie. Uit het concept noch de toelichting blijkt welke persoonsgegevens precies door de uitlenende werkgever moeten worden verwerkt ten behoeve van de betreffende melding. De AP acht het evenwel onvermijdelijk dat gegevens over de gezondheid[7] van de uitzendkracht worden verstrekt. Zowel door de inlenende werkgever aan de uitlenende werkgever, als door de uitlenende werkgever aan de Arbeidsinspectie.

Gegevens over de gezondheid zijn bijzondere persoonsgegevens. Het is verboden bijzondere persoonsgegevens te verwerken, tenzij een beroep kan worden gedaan op een uitzondering.[8] De toelichting vermeldt niet of de inlenende en uitlenende werkgever de verwerking kunnen baseren op een uitzondering op het verwerkingsverbod.[9] Zonder deze toelichting is het concept in strijd met de AVG (punt 6 van het toetsingskader) en het rechtszekerheidsbeginsel (punt 4 van het toetsingskader).

De AP adviseert om in de toelichting te onderbouwen op welke uitzondering op het verwerkingsverbod de inlenende en uitlenende werkgever de verstrekking van gegevens over de gezondheid kunnen baseren.

Dubbele meldplicht

Het concept verplicht inlenende werkgevers om – naast de bestaande verplichting om meldingsplichtige arbeidsongevallen te melden aan de Arbeidsinspectie - een meldingsplichtig arbeidsongeval te melden aan de uitlenende werkgever, zodat deze het arbeidsongeval (ook) kan melden aan de Arbeidsinspectie.[10]

Persoonsgegevens moeten ter zake dienend zijn en beperkt tot wat noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt ("minimale gegevensverwerking").[11] De verwerking moet bovendien voldoen aan de eisen van geschiktheid, proportionaliteit en subsidiariteit.

Naar inschatting van de AP valt te verwachten dat inlenende werkgevers die onder het huidige recht meldingsplichtige arbeidsongevallen niet melden aan de Arbeidsinspectie, dat ook niet zullen doen na de invoering van de dubbele meldplicht. Logischerwijs zullen deze werkgevers deze arbeidsongevallen ook niet melden aan de uitlenende werkgever. Immers, deze uitlenende werkgevers zullen het ongeval dan wel

[7] Gegevens over de gezondheid zijn volgens overweging 35 van de AVG alle gegevens die betrekking hebben op de gezondheidstoestand van een betrokkene en die informatie geven over de lichamelijke of geestelijke gezondheidstoestand van de betrokkene in het verleden, het heden en de toekomst

[8] Artikel 9, eerste en tweede lid, van de AVG.

[9] De AP is bekend met artikel 24, tiende en elfde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet, waarin een uitzondering is uitgewerkt voor de verwerking van bijzondere persoonsgegevens door de Arbeidsinspectie. Die uitzondering lijkt in ieder geval niet de verstrekking van gegevens door de inlenende werkgever aan de uitlenende werkgever te beslaan. Of de verstrekking door de uitlenende werkgever aan de Arbeidsinspectie onder deze uitzondering valt is niet onderbouwd (en in ieder geval niet voorzien).

[10] Zie onderdeel C van het concept.

[11] Artikel 5, eerste lid, onderdeel c van de AVG.

melden aan de Arbeidsinspectie, waarna de Arbeidsinspectie ermee bekend raakt dat de inlenende werkgever een ongeval (ten onrechte) niet heeft gemeld. Ziet de AP het goed, dan kan de meldplicht van de uitlenende werkgever alleen bijdragen aan de doelstelling van het concept (het tegengaan van ondermelding) in die gevallen waarin de uitlenende werkgever er buiten de inlenende werkgever om achter komt dat zich een meldingsplichtig arbeidsongeval heeft voorgedaan. Bijvoorbeeld door een signaal van de werknemer zelf. De dubbele meldplicht is gelet op bovenstaande mogelijk niet geschikt om de doelstelling van het concept te verwezenlijken (punt 1 van het toetsingskader).

De AP adviseert om de geschiktheid/effectiviteit van de maatregel te motiveren, dan wel het concept zo aan te passen dat:

- de inlenende werkgever kan volstaan met het toezenden van bewijs aan de uitlenende werkgever dat het meldingsplichtig arbeidsongeval is gemeld aan de Arbeidsinspectie.
- de uitlenende werkgever enkel melding hoeft te doen van een meldingsplichtig arbeidsongeval als de uitlenende werkgever op een andere manier kennis krijgt van een kennelijk niet gemeld arbeidsongeval.

Werklast

De AP merkt op dat het concept naar verwachting niet zal nopen tot extra inzet door de AP.

Openbaarmaking van het advies

De AP is voornemens dit advies niet eerder dan na vier weken openbaar te maken op de website www.autoriteitpersoonsgegevens.nl. Behoudens tegenbericht gaat zij ervan uit dat hiertegen geen bezwaar bestaat.

Hoogachtend,
Autoriteit Persoonsgegevens,

[redacted]

voorzitter

AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS

PostNL
Port Betaald
Port Payé
Pays-Bas

Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag

[redacted]

MINISTERIE VAN SZW
11 JULI 2023
SCANPLAZA

R06CC - #X830X0X#00#0000#