

Published on *Arbeidsveiligheid.net* (<https://www.arbeidsveiligheid.net>)

[Home](#) > AVG en de Arbowet

AVG en de Arbowet ^[1]

Door **Wendy Roescher** ^[2] op 05 juni 2018

Arbobeleid

Favoriet ^[3]

Later lezen ^[4]



De nieuwe wet op de privacy (AVG) is ingegaan. Welke gegevens mag je in het belang van de arbeidsveiligheid registreren?

Wat noteren in het belang van arbeidsveiligheid?

De Arbowet geeft aan dat de werkgever verantwoordelijk is voor het naleven van de Arbowet- en regelgeving. De werkgever voert hierbij een zo goed mogelijk arbobeleid dat erop gericht is dat de werknemer veilig en gezond kunnen werken. Dit geldt voor “eigen” werknemers, maar ook voor uitzendkrachten en stagiairs. Maar hoe zit het hierbij met de privacy van deze werknemer? Hoever mag de werkgever gaan in het kader van een zo veilig en gezond mogelijke werksituatie?

Een werkgever moet zich gedragen als een goed werkgever (Burgerlijk Wetboek). Hierbij zorgt hij voor zijn werknemer (zorgplicht) en houdt hij rekening met de privacy. Privacy houdt in dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemer wordt gerespecteerd.

Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG)

De privacy wetgeving is aangescherpt. Per 25 mei gaat de Algemene Verordening Gegevensbescherming in. De wetgeving wordt aangescherpt. Er mogen minder gegevens van individuen worden geregistreerd.

Wanneer er wel gegevens worden geregistreerd dan moeten de personen vooraf op de hoogte zijn dat zijn gegevens worden geregistreerd, met welk doel deze geregistreerd worden, welke gegevens precies worden geregistreerd en wie bij deze gegevens kan. Men heeft recht op inzage van deze gegevens en recht op vergetelheid. De gegevens moeten zo kort mogelijk (als nodig) worden bewaard.

Bedrijven met meer dan 200 medewerkers moeten een functionaris gegevensbescherming aanstellen die verantwoordelijk is voor het privacybeleid. Dit mag iemand van binnen de organisatie zijn.

Gezondheidsgegevens

Daarnaast waren er al strenge eisen met betrekking tot het registreren van gezondheidsgegevens. Er is een duidelijke regel. Gezondheidsgegevens mogen niet worden geregistreerd (tenzij!). Alleen bedrijven die hiervoor toestemming hebben, mogen medische gegevens registreren (denk bijvoorbeeld aan een ziekenhuizen, Arbodienstverlener of een verzekeraar).

Hiervoor gelden dan ook strenge regels. Dit heeft gevolgen voor de begeleiding van zieke medewerkers want er mag niet gevraagd worden wat de reden is van ziekte. Wordt er toch over deze medische gegevens gesproken (op initiatief van de werknemer) dan mag een werkgever hier niks van registreren.

Registeren persoonsgegevens

Klanten, leveranciers en bezoekers worden bij bedrijven vaak gevraagd om zich te legitimeren. Wettelijk gezien heeft een organisatie geen bevoegdheid om een bezoeker te verplichten zich te legitimeren. Bedrijven mogen er wel om vragen.

Vaak is een legitimatie wel gerechtvaardigd. Daarom zijn voorwaarden gesteld voor deze legitimatie. Gegevens mogen worden overgenomen, bijvoorbeeld een paspoortnummer. Alleen in uiterlijke gevallen mag een kopie of een scan worden gemaakt (dit is in de meeste gevallen niet gerechtvaardigd).

Cameratoezicht

Cameratoezicht kan diverse doelen dienen. Door middel van cameratoezicht kan de aanwezigheid van personen in de gaten worden gehouden (en ook worden geregistreerd), kunnen onveilige werkzaamheden in de gaten worden gehouden maar ook als middel tegen diefstal. Registratie van cameragegevens zorgt voor een inbreuk op de privacy van werknemers en de bezoekers.

Daarom mogen alleen camera's worden opgehangen als de inbreuk zo klein mogelijk is en er ook een gerechtvaardigd belang is. Omdat de inbreuk op de privacy zo groot is, moet de OR vooraf toestemming geven voor het registreren van deze gegevens (en deze gegevens mogen alleen hier voor worden gebruikt).

De gegevens moeten zo kort als mogelijk worden bewaard. Indien de gegevens worden gebruikt voor bijvoorbeeld een incident dan kan er een gerechtvaardigd belang zijn om deze gegevens langer te bewaren. Nadat het incident is opgelost, dienen de gegevens wel verwijderd te worden.

Foto's

Veel bedrijven maken foto's zodat medewerkers kunnen leren van hun fouten. Bij gevaarlijke situaties worden foto's gemaakt (al dan niet met een gezichtsherkenning). Foto's maken van medewerker mag alleen onder de strikte voorwaarde dat er vooraf toestemming is gegeven. Het plaatsen van de foto's op internet, op een digitaal scherm mag alleen als een medewerker hiervoor expliciet toestemming heeft gegeven.

Registratie van (bijna) ongevallen

Als we bovenstaande samenvatten dan mogen gegevens van personen worden geregistreerd. Een medewerker moet wel vooraf worden geïnformeerd en moet ook weten welke gegevens worden

geregistreerd. De kern is het doel waarom deze gegevens worden geregistreerd en verwerkt (doelbinding).

Er moet dus van tevoren goed nagedacht worden met welk doel een bedrijf een gegeven wil registreren, welke gegevens worden registreren, hoe deze worden geregistreerd en wie bij deze gegevens kan.

In het kader van veiligheid houden veel organisatie (bijna)ongevallen bij. Hierdoor kunnen risico's worden opgespoord en kan er gerichte actie worden gedaan op een gevaarlijke situatie. Met de geregistreerde gegevens kan de situatie worden beoordeeld, geanalyseerd en kan er een gerichte actie plaatsvinden. Registratie mag (en in sommige gevallen moet het zelfs).

Omdat de privacywetgeving op de schop gaat, is het goed is om de bestaande (bijna)ongevalsformulieren opnieuw te beoordelen, maar ook andere gegevens in het kader van veiligheid. Kritisch moet worden gekeken of alle gegevens nog moeten worden geregistreerd (is er een doelbinding), hoe lang deze gegevens moeten worden bewaard en wie kan deze gegevens kan inzien.

Zoekwoorden:

AVG

Arbowet

Gezondheidsgegevens

Cameratoezicht

Foto's

(Bijna) ongevallen

[Terug naar artikeloverzicht](#) [5]

Source URL: <https://www.arbeidsveiligheid.net/veiligheidsartikelen/avg-en-de-arbowet>

Links

[1] <https://www.arbeidsveiligheid.net/veiligheidsartikelen/avg-en-de-arbowet>

[2] <https://www.arbeidsveiligheid.net/users/wendy-roescher>

[3] https://www.arbeidsveiligheid.net/flag/flag/favoriet/3351?destination=print/3351&token=VE_1ZkfeK5r4c53SDLJYf7x3-gyLZ-4yKxS-c6txIAk

[4] https://www.arbeidsveiligheid.net/flag/flag/lezen/3351?destination=print/3351&token=VE_1ZkfeK5r4c53SDLJYf7x3-gyLZ-4yKxS-c6txIAk

[5] <https://www.arbeidsveiligheid.net/veiligheidsartikelen>