

Vertrouwelijk/Aangetekend
Minister van Werk en Participatie
Postbus 90801
2509 LV DEN HAAG

Datum
22 september 2026

Ons kenmerk
2026-25692

Uw brief van
7 juli 2026

Uw kenmerk
2026-0000225428

Onderwerp

Wijziging amvb behorende bij Wet meld- en vergewisplicht

Geachte heer Aartsen,

Bij brief van 7 juli 2026 is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) op grond van het bepaalde in artikel 36, vierde lid, van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG), geraadpleegd over de concept-wijziging van het Arbeidsomstandighedenbesluit met betrekking tot de uitvoering van de meld- en vergewisplicht voor uitleners (hierna: het concept).

De AP heeft een aanmerking die om aanpassing van het concept vraagt.

Hoofdlijn

- De bewaartermijn is op onjuiste gronden vastgesteld.

Datum

22 september 2026

Ons kenmerk

2026-25692

Strekking van het concept

In de Arbeidsomstandighedenwet wordt binnenkort een verplichting opgenomen voor de uitlener om arbeidsongevallen waarbij een door hem ter beschikking gestelde werknemer betrokken is, te melden aan de Arbeidsinspectie zodra de uitlener daarvan op de hoogte is (de *meldplicht*).

Daarnaast geldt straks een *vergewisplicht* voor de uitlener om na het arbeidsongeval met een door hem ter beschikking gestelde werknemer na te gaan of de inlener de nodige maatregelen neemt of zal nemen zodat er weer veilig gewerkt kan worden.¹

De uitlener moet een dossier aanhouden waarmee deze kan aantonen te voldoen aan zowel de meldplicht als aan de vergewisplicht.²

Met dit concept wordt voorgeschreven wat in dit dossier moet worden vastgelegd³ en hoe lang dit dossier wordt bewaard.⁴

Wetgevingstoets

De bewaartermijn voor het dossier is gesteld op vijf jaar.⁵

De nota van toelichting vermeldt dat hierbij wordt aangesloten bij de termijn die in de praktijk wordt gehanteerd voor het bewaren van informatie in personeelsdossiers. De nota van toelichting vermeldt vervolgens dat loonbelastingverklaringen en een kopie van het identiteitsbewijs vijf jaar na einde dienstverband bewaard dienen te worden.⁶

Een personeelsdossier kent geen eenduidige bewaartermijn die voor alle onderdelen geldt. De referentie naar de bewaartermijn voor loonbelastingverklaringen en een kopie van het identiteitsbewijs snijdt geen hout, omdat deze documenten – aldus de nota van toelichting - vijf jaar *na einde dienstverband* bewaard dienen te worden, terwijl artikel 2.46, vierde lid, van het concept zegt dat de gegevens vijf jaar blijven bewaard zonder verwijzing naar einde dienstverband.

Bovendien geldt bij het bepalen van een bewaartermijn principieel een ander uitgangspunt, namelijk dat persoonsgegevens niet langer mogen worden bewaard dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor de gegevens worden verwerkt.⁷ Uiteraard mag *daarnaast* ook rekening worden gehouden met de toepassing in de praktijk, bijvoorbeeld door aan te sluiten bij andere bewaartermijnen in dezelfde administratie (zoals in casu is gedaan).

¹ Stb. 2026, 69. De AP adviseerde over het betreffende concept-wetsvoorstel op 10 juli 2023 (zaaknummer z2023-02680).

² Artikel 23a, vijfde lid, Arbeidsomstandighedenwet.

³ Artikel 2.46, eerste lid van het concept.

⁴ Artikel 2.46, vierde lid van het concept.

⁵ Artikel 2.46, vierde lid van het concept.

⁶ Nota van toelichting p. 6-7.

⁷ Artikel 5, eerste lid, onder e, AVG.

**Datum**

22 september 2026

Ons kenmerk

2026-25692

De AP concludeert dat bij het bepalen van de bewaartermijn een onjuist uitgangspunt is gekozen, zodat aanpassing van artikel 2.46, vierde lid en/of aanvulling van de nota van toelichting is aangewezen.

Werklast AP

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

Openbaarmaking

Deze wetgevingstoets wordt binnen twee weken op de website van de AP gepubliceerd.

Hoogachtend,
Autoriteit Persoonsgegevens,

Geert Potjewijd
voorzitter



Datum
22 september 2026

Ons kenmerk
2026-25692

-Bijlage

--*--

Toetsingskader AP

De AP beziet of het concept met betrekking tot de verwerking van persoonsgegevens strookt met het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie (EU), de AVG (Verordening 2016/679) of de Richtlijn politie en justitie (richtlijn 2016/680), de algemene rechtsbeginselen van de EU en het overige relevante recht, waarbij onder meer voldoende aannemelijk moet zijn gemaakt dat voldaan wordt aan het evenredigheidsbeginsel, doordat:

1. het concept geschikt is om de nagestreefde doelstelling van algemeen belang of 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 waarborgt dat de inmenging tot het strikt noodzakelijke wordt beperkt (*inhoudelijke en procedurele waarborgen*) en
6. het concept verbindend is naar nationaal recht (*verbindendheid naar nationaal recht*).

De AP slaat daarbij in het bijzonder acht op de rechten van betrokkenen en de overeenstemming van het concept met artikel 6, eerste en derde lid, en 9, van de AVG (Verordening 2016/679), dan wel 8 en 10 van de Richtlijn politie en justitie (richtlijn 2016/680) en met de in artikel 5 van de AVG dan wel artikel 4 van de Richtlijn vastgestelde beginselen. Hieruit volgt onder andere dat:

- (a) verwerkingen *rechtmatig, behoorlijk en transparant* moeten zijn ten aanzien van de betrokkene;
- (b) dat persoonsgegevens alleen mogen worden verzameld voor *welbepaalde, nadrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden*; en
- (c) verwerkingen *toereikend zijn, ter zake dienend en beperkt moeten zijn tot wat voor de doeleinden noodzakelijk is*.

--*--