

Oordeel van de CKA 2022-03 Klaagster / Defensie

Trefwoorden

Psychologische keuring, Gezondheidsvragen, Defensie

Klaagster heeft gesolliciteerd bij Defensie voor een functie als militair. Zij heeft op 14 januari 2022 een Basis Psychologisch Onderzoek (hierna: BPO) gehad. De psycholoog bij Defensie heeft hierna een negatief advies voor de duur van vijf jaar afgegeven om een functie als militair uit te oefenen. Klaagster heeft op 11 februari 2022 daartegen bezwaar ingediend. Op basis van een herbeoordeling op 31 mei 2022 door een tweede psycholoog is het negatief advies aangepast van vijf naar één jaar. Volgens klaagster is zij ongeschikt bevonden vanwege het door haar ondergane seksuele misbruik in het verleden. Volgens Defensie is zij daardoor nog steeds emotioneel instabiel. Klaagster kan zich niet vinden in deze conclusie en de daarop gebaseerde afwijzing. Klaagster heeft op 22 juni 2022 de CKA verzocht om te oordelen of de wijze waarop het BPO is afgenomen in strijd is met de Wet op de medische keuringen (hierna: de Wmk).

Het stellen van vragen over seksualiteit en intimiteit kan aangemerkt worden als gezondheidsvraag

Tijdens het BPO van klaagster heeft de psycholoog uitvoerig stilgestaan bij het door haar ondergane misbruik. Zo heeft de psycholoog onder meer de daarbij behorende (lichamelijke) handelingen, geleden pijn, (seks)partners, seksuele penetratie, psychische belastbaarheid, sociale gevolgen, het verwerkingsproces en haar gemoedstoestand ten gevolge daarvan en de behandelingen die zij mogelijk heeft ondergaan tijdens haar BPO ter sprake gebracht. Het bespreekbaar maken van seksualiteit en intimiteit, op een dermate specifieke en vergaande wijze, merkt de CKA aan als een gezondheidsvraag in de zin van de Wmk.

Psycholoog niet bevoegd om gezondheidsvragen te stellen ook niet om gedrag te meten

Defensie vindt deze informatie over misbruik relevant om het gedrag van klaagster te bepalen, en aan de hand daarvan de geschiktheid. De CKA heeft geoordeeld dat het onderzoek door de psycholoog dan onderdeel uit moet maken van de medische keuring door een bedrijfsarts. Op grond van de Wmk is de psycholoog namelijk niet bevoegd om gezondheidsvragen te stellen. Dat het nog steeds nodig is om gedrag te kunnen bepalen, maakt voor de Wmk niet uit. Het gaat dan nog steeds om de gezondheid van klaagster. Alleen de bedrijfsarts is op grond van de Wmk bevoegd om gezondheidsvragen te stellen. Daarnaast is de bewegingsruimte van een bedrijfsarts (in tegenstelling tot die van een psycholoog) grotendeels begrensd door medische geschiktheidseisen.

Persoonlijke levenssfeer van klaagster is niet gerespecteerd

De eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer is een grondrecht van klaagster. Dit staat los van de vraag of het om haar gezondheid gaat. De CKA is van oordeel dat deze privacygevoelige informatie verder reikt dan het inzicht verkrijgen in haar gedragingen. Het bespreekbaar maken van een misbruikzaak op deze wijze is daarom extra kwalijk. Het betreft een inbreuk op haar grondrecht. Het BPO is daarnaast voor haar zeer belastend geweest. Klaagster is nogmaals geconfronteerd met een ingrijpende gebeurtenis in haar persoonlijke levenssfeer. Defensie had meer rekening moeten houden met de eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer.

Wmk biedt in deze situatie ruimere bescherming dan de richtlijnen van het NIP

Zodra een BPO het karakter krijgt van een aanstellingskeuring in de zin van de Wmk gelden de regels van de Wmk. Deze wet bevat een aantal waarborgen ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Defensie heeft aan klaagster de bescherming die zij geniet op grond van deze wet echter niet geboden. Defensie heeft namelijk ten onrechte het BPO van klaagster niet aangemerkt als een aanstellingskeuring in de zin van de

Wmk. Deze wet biedt een ruimere bescherming van de persoonlijke levenssfeer dan de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen, waarop Defensie zich beroept. Zo biedt de Wmk meer bescherming op de onderstaande punten:

- Het onderzoek is grotendeels begrensd door vooraf bepaalde medische geschiktheidseisen. Daarbuiten mogen er geen gezondheidsvragen worden gesteld.
- De Wmk creëert evenwicht in de ongelijke machtsverhouding tussen de aspirant werkgever en de keurling.
- Ook met gerichte toestemming van betrokkene mag geen gezondheidsinformatie worden ingewonnen.
- Gezondheidsinformatie mag in geen geval worden gedeeld met de aspirant werkgever.
- De waarborgen zijn rechtens afdwingbaar.

Meer informatie over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer kunt u lezen in:

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/cka/docs/bescherming-persoonlijke-levenssfeer.pdf>

<https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/cka/docs/rechten-van-keurlingen.pdf>

Conclusie

De CKA beoordeelt klachten van betrokkene over het stellen van gezondheidsvragen en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer als gegrond. De CKA verklaart de overige klachten van klaagster niet gegrond, maar geeft Defensie wel het volgende advies mee:

- Handel actiever als een betrokkene beroep doet op zijn rechten (zoals AVG).
- Geef gerichte specifieke informatie aan verschillende doelgroepen (zoals jongeren) over de vervolprocedure.

De CKA beveelt aspirant werkgever aan om klager een onafhankelijk nieuw BPO conform de voorwaarden in [haar oordeel 2019-01](#) aan te bieden.

Oordeel CKA inzake klacht K22-03

Dit oordeel is voorbereid door de navolgende leden van de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen (hierna: de Commissie):

- mevrouw drs. G.J. de Groene;
- de heer mr. P.S. Fluit;
- de heer mr. J. de Waard.

En met behulp van de heer mr. I. Güvec, secretaris.

1. De klacht van de betrokkene

Klaagster heeft op 22 juni 2022 een klacht ingediend bij de Commissie. De klacht heeft betrekking op de procedure die is gevolgd bij de sollicitatie van klaagster naar een functie bij het ministerie van Defensie (hierna: aspirant werkgever).

Klaagster heeft op 14 januari 2022 een Basis Psychologisch Onderzoek (hierna: BPO) gehad bij de Marine kazerne in Amsterdam in het kader van haar sollicitatie naar een functie bij aspirant werkgever. Klaagster heeft aanvankelijk een negatief advies voor de duur van vijf jaar ontvangen. Uit een herbeoordeling nadien op verzoek van klaagster is het advies aangepast naar een negatief advies voor de duur van één jaar. Volgens klaagster is zij voor het vervullen van deze functie psychologisch ongeschikt bevonden vanwege het door haar ondergane misbruik in het verleden waardoor zij volgens aspirant werkgever nog steeds emotioneel instabiel zou zijn. Klaagster kan zich niet vinden in de conclusie van het BPO en de daarop gebaseerde afwijzing door aspirant werkgever.

2. De ontvankelijkheid van de klacht

Gelet op het overwogene onder overweging 6.4 stelt de Commissie vast dat de klacht betrekking heeft op de toepassing van het bepaalde in de Wet op de medische keuringen (Wmk) over de wijze waarop de aanstellingskeuring heeft plaatsgevonden. De klacht is conform artikel 9, eerste lid, van het Besluit klachtenbehandeling aanstellingskeuringen binnen zes maanden na het BPO van 14 januari 2022 ingediend. De klacht is derhalve ontvankelijk.

3. Het verloop van de procedure

- 3.1 Op 22 juni 2022 heeft klaagster schriftelijk een klacht ingediend bij de Commissie. De Commissie heeft deze, na verduidelijking van de klacht door klaagster, op 29 augustus 2022 met een aantal vragen toegestuurd aan aspirant werkgever met het verzoek om binnen twee weken te reageren op deze klacht. Per e-mail van 9 september heeft aspirant werkgever aan de Commissie meegedeeld vanwege personele omstandigheden pas medio september verweer te kunnen voeren. De Commissie heeft vanwege de vakantieperiode daarmee ingestemd.
- 3.2 In een brief d.d. 27 september 2022 heeft aspirant werkgever gereageerd op de klacht en antwoord gegeven op de door de Commissie bij brief van 29 augustus 2022 gestelde vragen. Klaagster is in de gelegenheid gesteld om te reageren op het verweer van aspirant werkgever. Klaagster heeft hiervan geen gebruik gemaakt.

- 3.3 Op 28 november 2022 heeft een hoorzitting plaatsgevonden. Klaagster werd vergezeld door haar gemachtigde en haar moeder. Namens aspirant werkgever waren aanwezig het Hoofd Afdeling Selectie en Keuring, de Kwaliteitsmanager Selectie en Keuring en de Medior adviseur Selectie.
- 3.4 Klaagster heeft bij aanvang van de hoorzitting aangegeven er geen bezwaar tegen te hebben dat aspirant werkgever en de leden van de Commissie (mogelijk) kennisnemen van vertrouwelijke medische gegevens over betrokkene.
- 3.5 De Commissie heeft kennisgenomen van de volgende stukken, verkregen van klagster:
- Bevestiging afspraak Psychologisch Onderzoek, d.d. 15 december 2021;
 - Mailwisseling tussen klagster en aspirant werkgever Informatie over jouw sollicitatie naar de functie van VeVa – Soldaat Geneeskundig Verzorger, d.d. 9 januari 2022;
 - Mailwisseling tussen klagster en aspirant werkgever inzake Keuringsinformatie, d.d. 19 januari 2022;
 - Toestemmingsverklaring, d.d. 24 januari 2022;
 - Mailwisseling tussen klagster en aspirant werkgever Controletest op locatie Defensie voor je sollicitatie op VeVa - Soldaat Geneeskundig Verzorger, d.d. 28 januari 2022;
 - Bezwaarschrift van klagster, d.d. 11 februari 2022;
 - Reactie aspirant werkgever op bezwaarschrift van klagster, d.d. 23 maart 2022;
 - Brief aspirant werkgever uitnodiging nieuwe BPO, d.d. 10 mei 2022;
 - Brief aspirant werkgever inzake herbeoordeling BPO, d.d. 31 mei 2022;
 - E-mail aspirant werkgever inzake hernieuwd gesprek, d.d. 31 mei 2022;
 - Klachtschrift van klagster, d.d. 22 juni 2022;
 - Verduidelijking klachtschrift op verzoek van de Commissie, d.d. 28 juli 2022.
- 3.6 De Commissie heeft kennisgenomen van de volgende stukken, verkregen van aspirant werkgever:
- Adviesonderbouwing Basis Psychologisch Onderzoek;
 - Reactie aspirant werkgever n.a.v. ingediende bezwaarschrift.

4. Feiten

De Commissie neemt de volgende, door partijen niet betwiste, feiten als vaststaand aan:

- 4.1 Klaagster heeft gesolliciteerd naar een functie bij aspirant werkgever en in dat kader voor het eerst een BPO gehad op 14 januari 2022. Onderdeel van het BPO was een levensloopinterview dat een psycholoog bij klaagster afnam. De psycholoog heeft naar aanleiding van het BPO van klaagster een vijfjarig negatief advies gegeven.
- 4.2 Klaagster heeft bij aspirant werkgever op 11 februari 2022 haar bedenkingen over de negatieve uitslag van het BPO van 14 januari 2022 ingediend. Aspirant werkgever heeft op 23 maart 2022 per brief gereageerd op de bedenkingen van klaagster. Naar aanleiding van deze bedenkingen zijn de resultaten van het BPO van 14 januari 2022 opnieuw beoordeeld door een tweede, onafhankelijke psycholoog.
- 4.3 Als gevolg van deze hernieuwde beoordeling heeft klaagster op 31 mei 2022 per brief vernomen dat de inhoud het advies is gewijzigd van een negatief advies voor de duur van vijf jaar naar een negatief advies voor de duur van één jaar. Gelet op de uitkomst van het BPO is aan de sollicitatieprocedure geen vervolg gegeven.

5. De standpunten van partijen

Klaagster

Het stellen van vragen naar de gezondheidstoestand door de psycholoog

- 5.1 Klaagster stelt dat tijdens het BPO door de psycholoog vragen over het door haar ondergane misbruik in het verleden zijn gesteld. Deze vragen moeten volgens haar worden gekwalificeerd als gezondheidsvragen in de zin van de Wmk. Deze vragen mogen op grond van de Wmk uitsluitend tijdens een aanstellingskeuring worden gesteld, en dan alleen door een keurend arts. Bij haar BPO is geen keurend arts betrokken geweest. Dit is in strijd met de Wmk.
- 5.2 De ongeschiktheidsverklaring voor het vervullen van de functie is volgens haar enkel gebaseerd op informatie over het door haar ondergane misbruik, waaraan klaagster geen (actieve) herinnering heeft. Daarbij vormt volgens klaagster het door haar ondergane misbruik in het verleden geen belemmering voor het uitoefenen van de functie en staat het niet in relatie tot de functie-eisen. Er is daardoor te weinig aandacht geweest voor andere persoonlijke aspecten die juist aantonen dat zij wel geschikt is voor de functie.

De eerbiediging en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

Klaagster is van mening dat er een onevenredige inbreuk is gemaakt op haar persoonlijke levenssfeer door het stellen van vragen over het door haar ondergane misbruik en daarop uitgebreid door te vragen. Klaagster is tevens van mening dat de psycholoog in aanraking is gekomen met zeer privacygevoelige informatie. Deze informatie is volgens haar niet nodig geweest om inzicht te verkrijgen in haar gedragingen.

De rechten van klaagster

- 5.3 Klaagster stelt dat zij zowel het volledige dossier als het gespreksverslag in het bijzonder in een eerder stadium bij aspirant werkgever heeft opgevraagd, maar dit niet ter beschikking heeft gekregen. Haar rechten op grond van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) zijn daarmee geschonden. Klaagster

heeft aangegeven dat zij daarom ook geen bewijsstuk op onderdelen aan de Commissie kan overhandigen.

- 5.4 Klaagster vindt dat er geen (juridische) grondslag is voor het bewaren van deze zeer gevoelige persoonsgegevens en dat er onvoldoende waarborgen zijn om de vertrouwelijkheid van deze gegevens te kunnen waarborgen. Daarmee heeft aspirant werkgever onder andere in strijd gehandeld met wettelijke voorschriften.

Procedurele aspecten

- 5.5 Klaagster is van mening dat aspirant werkgever haar niet proactief heeft geïnformeerd over de afwijzingsgronden en over het vervolgtraject op de afwijzing.
- 5.6 De herbeoordeling is niet op de juiste wijze tot stand gekomen. Met de bedenkingen is inhoudelijk weinig gedaan. Er is volgens klaagster slechts beoordeeld of de psycholoog geen evidente fouten heeft gemaakt.

Verweerder

Het stellen van vragen naar de gezondheidstoestand door de psycholoog

- 5.7 In het BPO worden volgens aspirant werkgever de persoonlijkheid en het gedrag van een sollicitant onderzocht en zaken die, in meer of mindere mate, invloed kunnen hebben op het gedrag. Aspirant werkgever geeft aan dat volgens een semigestructureerd interview dit wordt afgenomen door getrainde, professionele psychologen. Misbruik kan, in uiteenlopende gradaties, invloed hebben op het gedrag van de persoon bij wie dit heeft plaatsgevonden. In het BPO van klaagster is gesproken over het door haar ondergane misbruik en het gedrag dat zij als gevolg van het misbruik vertoont. De vragen zijn volgens aspirant werkgever niet gericht op medische zaken en vallen derhalve niet onder de Wmk.
- 5.8 Aspirant werkgever volgt bij het afnemen van een assessment de richtlijnen van het Nederlands Instituut van Psychologen (hierna: NIP). In het BPO staat de levensloop van de sollicitant centraal en wordt diens psychische belastbaarheid gemeten. Om een goede inschatting te kunnen maken van deze psychische belastbaarheid kan dit onderwerp ter sprake komen.
- 5.9 Klaagster heeft aanvankelijk een negatief advies voor de duur van vijf jaar ontvangen. Uit een herbeoordeling door een onafhankelijke psycholoog op verzoek van klaagster is het advies aangepast naar een negatief advies voor de duur van één jaar. Bij de herbeoordeling is onder meer gebleken dat een en ander in de adviesonderbouwing niet volledig is opgeschreven en alle punten mogelijk niet volledig zijn uitgevraagd bij klaagster. Dit is een van de gronden om de duur van het advies aan te passen van vijf jaar naar één jaar.
- 5.10 Door middel van het BPO zijn alle relevante punten beoordeeld. Alle beoordelingspunten horende bij deze sollicitatieprocedure zijn volledig uitgevraagd en besproken. Op basis van een volledig beeld van klaagster heeft zij uiteindelijk een negatief advies voor de duur van één jaar voor een militaire functie gekregen.

De eerbiediging en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

- 5.11 Bij aspirant werkgever is geen aanvraag van klaagster bekend waarin zij vraagt om een gespreksverslag van de psycholoog. Wel is er een aanvraag van haar gemachtigde binnengekomen. Aspirant werkgever heeft daarop kenbaar gemaakt dat hij geen afschrift van het dossier aan derden overhandigt maar enkel aan de

betrokkene zelf, conform de AVG en de richtlijnen van het NIP. Mocht klaagster zelf een verslag willen ontvangen, dan zorgt de aspirant werkgever daarvoor.

De rechten van klaagster.

- 5.12 Aspirant werkgever stelt dat de dossiers worden bewaard conform de AVG en de richtlijnen van het NIP. Het staat volgens aspirant werkgever klaagster vrij om een aanvraag te doen om het dossier te vernietigen. Aspirant werkgever zal dan overgaan tot vernietiging van het gehele dossier. De uitslag over geschiktheid van het BPO zal wel in het systeem worden bewaard.
- 5.13 Bij een negatief advies voor de duur van één jaar worden deze gegevens twee jaar bewaard, bij een negatief advies voor de duur van vijf jaar is deze termijn zes jaar en bij voorgoed negatief advies worden de gegevens veertig jaar lang bewaard.

Procedurele aspecten.

- 5.14 In het nagesprek is de onderbouwing voor de afwijsggrond besproken met klaagster. Hierbij heeft zij zelf gevraagd naar de mogelijkheden voor een herbeoordeling. Deze zijn volgens aspirant werkgever vervolgens aan haar kenbaar gemaakt. Tevens stelt aspirant werkgever dat de mogelijkheden ook op de website staan vermeld.
- 5.15 De bedenking is zowel inhoudelijk als procesmatig beoordeeld. Als gevolg van deze hernieuwde beoordeling is op basis van de inhoud het advies gewijzigd van vijf jaar negatief naar één jaar negatief.

6. Overwegingen

- 6.1 De Commissie is, gelet op het onderstaande, van oordeel dat door het stellen van dermate specifieke en vergaande vragen aan klaagster een aanstellingskeuring is verricht, waarop de Wmk van toepassing is. De Commissie is derhalve bevoegd om over de klacht inhoudelijk te oordelen.

Het stellen van vragen naar de gezondheidstoestand door de psycholoog

- 6.2 Zowel schriftelijk als ter hoorzitting heeft klaagster aangegeven dat er tijdens het levensloopinterview uitvoerig is stilgestaan bij het door haar ondergane misbruik, onder meer ten aanzien van bijbehorende (lichamelijke) handelingen, geleden pijn, (seks)partners, seksuele penetratie, psychische belastbaarheid, sociale gevolgen, het verwerkingsproces en haar gemoedstoestand ten gevolge daarvan en de behandelingen die zij mogelijk is ondergaan. Aspirant werkgever heeft deze gang van zaken noch in zijn schriftelijk verweer, noch ter hoorzitting bestreden.
- 6.3 De Commissie is van oordeel dat het bespreekbaar maken van seksualiteit en intimiteit, op een dermate specifieke en vergaande wijze, moet worden aangemerkt als een vraag naar de gezondheidstoestand van de betrokkene. Dat dit gegeven mogelijk relevant is voor het gedrag van een sollicitant doet daar niet aan af.
- 6.4 De Commissie stelt gelet op het bovenstaande vast dat het enkele feit dat vragen over seksualiteit zijn gesteld al voldoende is om te constateren dat in strijd is gehandeld met de Wmk en de daarop gebaseerde regelgeving over aanstellingskeuringen. Het feit dat een onderdeel van een selectieprocedure niet of niet in hoofdzaak erop gericht is om informatie in te winnen over de gezondheidstoestand van betrokkene, neemt niet weg dat het inwinnen van gezondheidsinformatie in een dergelijk onderdeel toch voldoet aan de definitie van

keuring in de zin van de Wmk, namelijk het stellen van vragen over de gezondheidstoestand van de betrokkene.

- 6.5 Ook zijn naar het oordeel van de Commissie (gezondheids)vragen die worden gesteld om de eventuele invloed van gezondheid op het gedrag te bepalen nog steeds vragen over de gezondheidstoestand in de zin van de Wmk. Als dergelijke informatie relevant is voor het bepalen van de (medische) geschiktheid als militair dan moet het onderzoek door de psycholoog onderdeel uitmaken van de aanstellingskeuring door een keurend arts.

De eerbiediging en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

- 6.6 Teneinde onnodige inbreuken op de persoonlijke levenssfeer van de keurling zoveel mogelijk te voorkomen, bevat de Wmk een aantal waarborgen. Zo beschermt de Wmk tegen onnodig keuren en mogen bij een keuring geen vragen worden gesteld en medische onderzoeken worden verricht die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling. De Wmk spreekt van een onevenredige inbreuk als:
- een onderzoek een onevenredig zware belasting voor de keurling betekent;
 - bij het onderzoek het te verwachten belang niet opweegt tegen de risico's voor de keurling.
- 6.7 De Commissie maakt uit zowel de stukken als hetgeen tijdens de hoorzitting ter sprake is gekomen op dat er tijdens het levensloopinterview als onderdeel van het BPO uitvoerig is stilgestaan bij het door klaagster ondergane misbruik. Daarnaast merkt de Commissie op dat dit in casu niet beperkt is gebleven tot het algemeen bespreekbaar maken van deze gebeurtenis, maar dat ook in detail besproken is op welke wijze het door haar ondergane misbruik heeft plaatsgevonden en wat de (sociale) gevolgen voor klaagster zijn geweest. Dit is voor klaagster zeer belastend geweest en is zij nogmaals geconfronteerd met deze ingrijpende gebeurtenis. Tijdens de hoorzitting is dit nogmaals bevestigd.
- 6.8 De Commissie is op basis van hetgeen ter hoorzitting aan de orde is geweest van oordeel dat er onevenredig zwaar inbreuk is gedaan op de persoonlijke levenssfeer van klaagster. De Commissie is van oordeel dat de psycholoog in aanraking is gekomen met privacygevoelige informatie die verder reikt dan het inzicht verkrijgen in haar gedragingen in het kader van het BPO van klaagster.
- 6.9 De Commissie volgt de redenering van aspirant werkgever niet dat het uitvoerig bespreekbaar maken van het door haar ondergane misbruik nodig is om te toetsen of betrokkene geschikt is voor de functie. Dit staat namelijk los van het feit dat er vragen over de gezondheidstoestand zijn gesteld. Ook zonder op detail op zaken in te gaan had het gedrag gemeten kunnen worden. Het bespreekbaar maken in deze vorm is extra kwalijk omdat het gaat om een inbreuk op een grondrecht en aspirant werkgever had daarmee meer rekening moeten houden en de persoonlijke levenssfeer van klaagster moeten respecteren.
- 6.10 Volledigheidshalve merkt de Commissie op dat een aanstellingskeuring door een keurend arts in tegenstelling tot een onderzoek door een psycholoog met meer waarborgen zijn omkleed, zoals op het punt van de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De bewegingsruimte van een keurend arts in het kader van een medische keuring is vrij beperkt en wordt op grond van de Wmk grotendeels begrensd door de bijzondere functie-eisen op het punt van medische geschiktheid. Daarnaast dient een keurend arts zich te houden aan de wetten en regels voor medisch beroepsgeheim en privacy.

- 6.11 Aspirant werkgever stelt de richtlijnen van het NIP in dezen te volgen. De Commissie overweegt hierbij dat deze richtlijnen voorgeschreven zijn door een van de beroepsverenigingen van psychologen aan haar eigen leden. De reikwijdte van deze richtlijnen is derhalve beperkt tot psychologische onderzoeken uitgevoerd door de eigen leden. Zodra een psychologisch onderzoek het kenmerk van een aanstellingskeuring krijgt, is de Wmk direct van toepassing en prevaleert deze wet boven de richtlijnen van het NIP. Daarnaast is deze bescherming van de persoonlijke levenssfeer op grond van de Wmk ruimer dan de richtlijnen van het NIP. Zo creëert de Wmk meer evenwicht in de ongelijke machtsverhouding tussen de aspirant werkgever en de keurling. Daarnaast mag op grond van de Wmk ook met gerichte toestemming van betrokkene geen gezondheidsinformatie ten behoeve van een aanstelling worden ingewonnen. Deze gezondheidsinformatie mag op grond van de Wmk in geen geval worden gedeeld met de aspirant werkgever. De Wmk biedt in tegenstelling tot deze richtlijnen van het NIP ook nog eens wettelijke waarborgen en zijn daarom rechtens afdwingbaar.
- 6.12 Gelet op het ontbreken van de hiervoor genoemde (wettelijke) waarborgen en de verkregen informatie tijdens het BPO, is de Commissie van oordeel dat er op die gronden onevenredige inbreuk is gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van klaagster (artikel 3 van de Wmk).

De rechten van klaagster

- 6.13 Tijdens de hoorzitting heeft klaagster toegelicht dat zij gebruik wilde maken van haar recht op vergetelheid en haar recht op inzage op grond van de AVG. Haar gemachtigde had namens haar een verzoek ingediend. Klaagster heeft ter hoorzitting nader aangevoerd dat zij niet in de gelegenheid is gesteld om haar rechten op grond van de AVG uit te oefenen.
- 6.14 Aspirant werkgever heeft in zijn reactie ter hoorzitting toegezegd, dat klaagster naast de al verstrekte adviesonderbouwing inzage kan krijgen in het dossier, echter niet van het gespreksprotocol. Aspirant werkgever heeft ter hoorzitting nader toegelicht dat zij geen afschrift van het dossier aan derden overhandigt maar enkel aan de betrokkene zelf, conform de AVG en de richtlijnen van het NIP.
- 6.15 Aspirant werkgever heeft daarnaast erkend dat aan klaagster het recht van vergetelheid toekomt. Met een gericht verzoek zal aspirant werkgever direct overgaan tot het vernietigen van de inhoud van het dossier, behoudens het negatief advies voor de duur van één jaar. Aspirant werkgever heeft daarnaast toegezegd dat bij een eventueel nieuw BPO een andere psycholoog bij dit nieuwe BPO wordt betrokken dan diegenen die betrokken waren bij een eerder BPO waarover deze klacht gaat. Deze psycholoog kan geen kennis nemen van het dossier. Deze psycholoog weet enkel dat klaagster is afgewezen, maar niet op welke gronden.
- 6.16 De Commissie gaat er vanuit dat aspirant werkgever zijn beloftes gestand doet. Zolang het recht op vergetelheid en op inzage wordt gehonoreerd, is er op dat punt geen strijdigheid met wet- en regelgeving.
- 6.17 Daar waar het specifiek gaat om de bescherming van de persoonlijke levenssfeer in relatie tot de verwerking van persoonsgegevens op grond van de AVG is de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) bevoegd om daarover een oordeel te vellen.

Procedurele aspecten.

6.18 Hoewel voor de Commissie de feitelijke gang van zaken niet meer (exact) is op te maken, overweegt de Commissie dienaangaande het volgende. De (online) informatie over de (vervolg)procedure liet in het verleden te wensen over. Er is nieuwe informatie op de website van aspirant werkgever te vinden. De Commissie constateert dat de informatie voor sollicitanten over de sollicitatieprocedure toegankelijker en informatiever is geworden. Daarnaast wordt meer dan voorheen na afloop van het BPO informatie verstrekt over het vervolg. Het kan, alle maatregelen ten spijt, nog steeds nodig zijn voor specifieke doelgroepen (zoals jongeren) om gerichte informatie over de vervolgprocedure te verstrekken en hen daarin te begeleiden. Zeker als er zaken in het sollicitatieproces verkeerd gaan, neemt het belang toe het goed geregeld te hebben. Gelet op de positieve houding van de vertegenwoordigers van aspirant werkgever ter hoorzitting gaat de Commissie ervan uit dat hij daarmee verder aan de slag gaat.

7. Oordeel*Het stellen van vragen naar de gezondheidstoestand door de psycholoog*

Door het stellen van vragen naar de gezondheidstoestand van klaagster heeft het BPO van 14 januari 2022 het karakter (gekregen) van een aanstellingskeuring in de zin van de Wmk. Die keuring is verricht door een psycholoog en niet door een keurend arts, hetgeen in strijd is met het bepaalde in artikel 4, tweede lid, van de Wmk in samenhang met artikel 3 van het Besluit aanstellingskeuringen. De klacht is daarom gegrond.

De eerbiediging en de bescherming van de persoonlijke levenssfeer

De psycholoog is in aanraking gekomen met privacygevoelige informatie die verder reikt dan inzicht verkrijgen in haar gedragingen in het kader van het BPO. Dat is voor klaagster zeer belastend geweest. Daarnaast heeft klaagster geen of onvoldoende (wettelijke) bescherming van haar persoonlijke levenssfeer genoten. Anders dan bij een psychologisch onderzoek geniet een keurling bij een aanstellingskeuring verricht door een keurend arts wel (wettelijke) bescherming.

Gelet op het ontbreken van de hiervoor genoemde waarborgen en de verkregen informatie tijdens het BPO, is op die gronden onevenredige inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van klaagster. Dit is in strijd met artikel 3 van de Wmk. De klacht is daarom gegrond.

De rechten van klaagster

Klaagster is niet beperkt in haar rechten. Wel mag aspirant werkgever actiever handelen als een gericht verzoek wordt ingediend. De klacht is op dat punt niet gegrond.

Procedurele aspecten

De Commissie adviseert aspirant werkgever te bevorderen dat specifieke doelgroepen gerichte informatie ontvangen over de vervolgprocedure. De klacht is op dat punt niet gegrond.

Ten aanzien van de bovenstaande klachten beveelt de Commissie aspirant werkgever aan om een nieuw BPO aan te bieden na afloop van de duur van het advies van de psycholoog, en daarbij de in oordeel K19-01 beschreven randvoorwaarden in acht te nemen.

Prof. mr. F.G. Laagland, voorzitter CKA

mr. I. Güvec, secretaris