

De privacy van zieke werknemers

Door [Carolina Verspuij](#), team Arbeid & Gezondheid SBI Formaat op ma, 07/03/2016 - 00:00

Hoe privé zijn medische gegevens?

Achtergrondartikel



Als adviseur Arbeid en Gezondheid ben ik bij diverse organisaties beleid tegengekomen waarin staat dat zieke medewerkers kunnen worden doorverwezen naar partijen binnen [de providerboog](#) wanneer de bedrijfsarts onvoldoende informatie heeft om een goed oordeel te kunnen geven over het feit of een medewerker wel of niet in staat is zijn bedongen arbeid te verrichten. Reden om eens uit te zoeken hoe het zit met de privacy van medische gegevens en wat de rol van de preventiemedewerker hierin zou kunnen zijn.

Privacy van zieke werknemer in wet en regelgeving

Aanknopingspunten hierover zijn te vinden in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wet verbetering Poortwachter), de Arbowet, De zieke werknemer en privacy van het College Bescherming Persoonsgegevens (sinds januari 2016 Autoriteit Persoonsgegevens), het Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), de Leidraad verwijzen door de bedrijfsarts van de NVAB en de STECR Werkwijzer Communicatie & privacy bij verzuimaanpak. In de onderstaande tekst komen ze allemaal aan de orde.

Hoe privé zijn je medische gegevens?

Wanneer een medewerker zich ziek heeft gemeld en op het spreekuur van de bedrijfsarts komt, mag een bedrijfsarts een medewerker doorverwijzen naar een andere medicus zodat hij een juist oordeel kan geven over de mogelijkheden en beperkingen van de betreffende medewerker. Hiervoor geldt wel dat de betreffende medewerker toestemming moet geven voor het uitwisselen van medische informatie. Wanneer de medewerker al onder behandeling is van een arts kan hij toestemming geven de medische informatie van de behandelend arts over te dragen aan de bedrijfsarts. Wanneer een medewerker hier niet aan meewerkt, kan dit arbeidsrechtelijke gevolgen hebben in het kader van belemmering van het re-integratieproces of het belemmeren van zijn genezing.

De **Arbowet** is vrij duidelijk over de rol van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert de werkgever in het kader van het verzuim van de zieke medewerker.

Het **Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de NVAB** vult hier nog op aan dat de bedrijfsarts onafhankelijk is in de uitvoering van zijn taken en dat bij ziekteverzuim van werknemers de bedrijfsarts een begeleidende taak heeft. Beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid binnen de wettelijke kaders en het geven van werkhervattingadviezen vormen daar een onderdeel van, claimbeoordeling en controle niet.

Hoe kijkt de **Autoriteit Persoonsgegevens** hier nu naar? In het onderzoek: ‘De zieke werknemer en privacy’ staan een aantal zaken duidelijk weergegeven. Bijvoorbeeld over informatieverstrekking bij ziekmelding. Het verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts is een redelijk controle voorschrift. De werknemer hoeft slechts die gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn ten behoeve van de verzuimbegeleiding en re-integratie en die gegevens die noodzakelijk zijn om een goed oordeel te kunnen vormen over de arbeidsongeschiktheid. Indien een bedrijfsarts informatie wenst op te vragen bij de curatieve sector kan dat uitsluitend als hij dat noodzakelijk acht in het kader van zijn taakuitoefening.

Op basis van de **Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO)** mag de **gegevensverstrekking tussen een bedrijfsarts en huisarts of specialist alleen plaatsvinden met toestemming van de zieke werknemer**. De behandelend arts moet daarvoor eerst toestemming hebben gekregen van zijn patiënt. Sinds 1 januari 2004 kunnen bedrijfsartsen rechtstreeks verwijzen naar de reguliere gezondheidszorg voor diagnostiek en behandeling. Uitgangspunt hierin is dat een verwijzing door de bedrijfsarts van de werknemer alleen plaatsvindt op vrijwillige basis en in samenspraak met de huisarts.

Dit laatste is ook terug te vinden in de **Leidraad verwijzen door de bedrijfsarts van de NVAB**. In vier stappen wordt duidelijk aangegeven hoe de verwijzing verloopt, met als belangrijke voorwaarden dat het bijdraagt aan de kwaliteit van zorg, na een heldere informatieoverdracht, met toestemming van de werknemer en in overleg met de huisarts.

In de **STECR Werkwijzer Communicatie & privacy bij verzuimaanpak** wordt door een kenniskring van mensen uit het veld van arbeidsomstandigheden en verzuim een nadere toelichting gegeven op de diverse wetgeving op dit gebied. Hierin staat aangegeven dat de bedrijfsarts in hoofdzaak aangeeft wat de (medische) belastbaarheid is van een werknemer als gevolg van ziekte. Dit kan de bedrijfsarts o.a. doen via een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Dit is overigens geen verplichting. Verder staat hierin aangegeven dat de bedrijfsarts adviseert inzake de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en dat in dit kader het oordeel van de huisarts ondergeschikt is aan dat van de bedrijfsarts. De wegens arbeidsongeschiktheid verzuimende werknemer verstrekt de bedrijfsarts alle informatie die nodig is in verband met het beoordelen van de mate van arbeidsongeschiktheid, de verzuimbegeleiding en de re-integratie. De bedrijfsarts mag medische informatie van de zieke werknemer opvragen bij diens behandelend arts indien hij dit noodzakelijk acht in het kader van de verzuimbegeleiding. De behandelend arts mag in verband met zijn beroepsgeheim deze gegevens slechts verstrekken met toestemming van zijn patiënt (zieke werknemer).

Als een medewerker wordt verwezen naar een re-integratiebedrijf om geholpen te worden in het kader van re-integratie 2^{de} spoor, dan is de werknemer verplicht die gegevens aan het ingeschakelde re-integratiebedrijf te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de afgesproken re-integratieactiviteiten. Medische gegevens die van belang zijn voor de re-integratie kunnen door de bedrijfsarts alleen aan de medisch adviseur van het re-integratiebedrijf worden verstrekt. De bedrijfsarts informeert de verzuimende werknemer hier vooraf over. Hierop wordt verder ingegaan in het artikel [Privacywetgeving bij ziekteverzuim](#).

De rol van de zieke medewerker

Voor elke medewerker is het belangrijk dat hij goed op de hoogte is van zijn eigen rechten en plichten en die van de werkgever. Niet elke medewerker is zelf in staat om dit allemaal uit te zoeken. Vanuit de zorgplicht van de werkgever is het daarom van belang om een duidelijk verzuim- en re-integratiebeleid op te stellen met daarin de rechten en plichten van de (zieke)

werknemer en de werkgever. Dit beleid moet gemakkelijk toegankelijk zijn voor de individuele medewerker en vaak is voorlichting op bijvoorbeeld een werkoverleg gewenst.

Ligt hier een rol voor de preventiemedewerker?

Wat de rol van de preventiemedewerker hierbij is, hangt deels af van de functieomschrijving. Heeft de preventiemedewerker naast preventie ook verzuim en re-integratie als taakgebied, dan zeker. Ligt het verzuim- en re-integratiebeleid bij een collega van HR/P&O dan is het wellicht interessant om te weten wat hierover is vastgelegd. Mochten er grote verschillen zijn met hetgeen hier in dit artikel staat, dan loont het de moeite om hierover in gesprek te gaan met uw collega van HR/P&O. Een goed verzuim- en re-integratiebeleid heeft invloed op de cultuur binnen een organisatie en kan een positieve bijdrage leveren aan draagvlak voor goed arbobeleid.

Conclusie: alleen met toestemming

In de meeste bedrijven is het verzuim- en re-integratiebeleid gelukkig goed geregeld. Maar hoe 'privé' zijn de medische gegevens van de zieke medewerker? Bij een goed ziekteverzuim- en re-integratiebeleid komen de medische gegevens hooguit terecht bij de bedrijfsarts. En uiteraard alleen als de betreffende medewerker hier toestemming voor geeft. Bij re-integratie 2^{de} spoor kunnen ze ook terecht komen bij de medicus van het re-integratiebedrijf en na 2 jaar ziekte ook bij de keuringsarts van het UWV. Wordt er door de bedrijfsarts in het kader van verzuim- en re-integratie doorverwezen naar een partij binnen de providerboog dan kan ook hier de medische informatie terechtkomen. Vaak wordt via deze partij nog doorverwezen naar een specifieke medicus die dan weer de beschikking kan hebben over de medische informatie van de zieke medewerker. Dit alles uiteraard met toestemming van de betreffende medewerker. Maar dan nog, naar mijn idee wordt de privacy van medische gegevens hiermee wel een rekbaar begrip.

Wetsartikelen

Hieronder een overzicht van de wetsartikelen waarvan gebruik is gemaakt in de bovenstaande tekst.

Artikel 7a van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wet verbetering Poortwachter): Als voor een goede uitvoering van de regeling naar het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst aanvullende deskundigheid vereist is, draagt de bedrijfsarts of arbodienst zorg voor een tijdelijke inschakeling daarvan.

Artikel 14 van de Arbowet: De werkgever laat zich in het kader van de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts.

Artikel 9.1 van het Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de NVAB: De bedrijfsarts is onafhankelijk in zijn of haar professionele oordeelsvorming, medisch handelen, verwijsbeleid en de inhoud van de advisering en is persoonlijk verantwoordelijk voor zijn of haar professionele beroepsuitoefening en de kwaliteit van handelen. En in artikel 9.3 staat dat bij ziekteverzuim van werknemers de bedrijfsarts een begeleidende taak heeft. Beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid binnen de wettelijke kaders en het geven van werkherstatingadviezen vormen daar een onderdeel van, claimbeoordeling en controle niet.

Artikel 7:457 lid 1 BW: De gegevensverstrekking tussen een bedrijfsarts en huisarts of specialist mag alleen plaatsvinden met toestemming van de zieke werknemer. De behandelend arts dient daartoe eerst toestemming te hebben verkregen van zijn patiënt.

Meer lezen

[Hoe en wat in de providerboog](#)

[Privacywetgeving bij ziekteverzuim](#)