

Privacywetgeving bij ziekteverzuim

Door [Wendy Roescher](#) op ma, 21/07/2014 - 00:00

Welke vragen mag je stellen?

Achtergrondartikel



Een werknemer meldt zich ziek bij zijn leidinggevende. De leidinggevende vraagt daarop wat de reden is van ziekmelding. Op zich een onschuldige vraag die vaak wordt gesteld. Maar mag een leidinggevende deze vraag stellen? In dit artikel ga ik dieper in op de privacyregelgeving bij ziekteverzuim.

In 2002 werd de Wet verbetering Poortwachter (WvP) van kracht. De WvP is bedoeld om bij ziekte snel in te grijpen met als doel de instroom naar de WIA te beperken. In deze wet is de primaire verantwoordelijkheid zowel bij de werkgever als bij de werknemer neergelegd. Beide partijen moeten inspanningen vertonen die gericht zijn op het re-integreren van de zieke werknemer. Onderdelen van deze wet zijn de verplichte probleemanalyse door de bedrijfsarts bij 6 weken verzuim, aanleggen van een verzuimdossier na 6 weken verzuim, de werkgever dient een plan van aanpak op te stellen twee weken na het advies van de bedrijfsarts, 6 wekelijkse evaluatie van het plan van aanpak, en een verplichte melding aan het UWV. Allemaal duidelijk, maar hoe gaan we om met de persoonsgegevens die beschikbaar komen tijdens dit gehele proces? Antwoorden kunnen we vinden in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Welke vragen mogen bij een ziekmelding worden gesteld?

De werkgever kan de zieke medewerker opleggen om bij ziekte zich zo snel mogelijk ziek te melden. Waar wat mag er in dit telefoongesprek worden besproken? De werkgever mag bijvoorbeeld informeren naar de vermoedelijke duur van het verzuim, informeren of er nog lopen afspraken en werkzaamheden zijn die eventueel overgenomen moeten worden, of het verzuim verband houdt met een arbeidsongeval, of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel derde partij aansprakelijk gesteld kan worden. Ook mag de werkgever informeren naar het telefoonnummer en het (verpleeg)adres. Een werkgever mag niet vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte. Aansluitend hierop mag de werkgever ook niet vragen of de ziekte werkgerelateerd is, deze vraag achterhaald namelijk de oorzaak van het verzuim. Wat de oorzaak is van het verzuim is in eerste instantie niet relevant, een werkgever is meestal geen medicus. De reden waarom deze vraag vaak wordt gesteld, is om een indicatie te krijgen hoelang een werknemers verwacht afwezig te zijn. Beter is dan ook om deze vraag te stellen dan om naar de aard en oorzaak van de ziekte te vragen. Wanneer de werkgever wil weten of de werknemer in staat is om werkzaamheden te verrichten (al dan niet in aangepaste vorm) dan kan hiervoor de bedrijfsarts om een advies worden gevraagd.

Een medewerker meldt zich ziek bij de portier. Deze portier heeft als taak om de eerste ziekmeldingen op te vangen door enkele standaard vragen te stellen. Nadat een medewerker aangeeft dat hij niet komt werken en ook verwacht de eerste drie dagen niet op het werk te verschijnen, vraagt de portier wat er precies aan de hand is. De werknemer wil hier geen antwoord op geven en geeft aan dat hij verwacht zeker drie dagen ziek te zijn. De portier geeft aan dat de medewerker niet mee werkt aan het verzuimprotocol en zal een aantekening opnemen. In dit geval voldeed de medewerker prima aan de regels die gesteld mogen worden bij een ziekmelding. Dat de medewerker geen oorzaak aan wil geven is zijn goed recht. Wel moet deze medewerker tijdens een gesprek met de bedrijfsarts openheid van zaken geven zodat de bedrijfsarts vast kan stellen of de claim op ziekte terecht is.

De controle, begeleiding en re-integratie van de zieke medewerker

De werkgever heeft het recht op controle of de medewerker terecht verzuimt en/ of de claim tot doorbetaling van loon terecht is. De werknemer heeft de plicht om hieraan mee te werken. Hierbij geldt wel de noodzakelijkheidseis: een werknemer hoeft niet meer informatie aan zijn werkgever dan noodzakelijk is om vast te stellen of een werknemer recht heeft op loondoorbetaling. De werkgever kan hiervoor advies vragen bij de bedrijfsarts of de arbodienst. De werkgever heeft ook een plicht wat betreft de begeleiding en de re-integratie van zieke medewerkers. Deze plichten vloeien voort uit de WvP. De medewerker is verplicht om hieraan mee te werken. Wanneer een medewerker niet

meewerkt aan de controle, de verzuimbegeleiding en /of de re-integratie dan heeft de werkgever het recht om de loondoorbetaling op te schorten. De zieke medewerker is verplicht om de bedrijfsarts alle informatie te geven die nodig is voor de beoordeling van zijn of haar arbeidsongeschiktheid als ook voor een goede verzuimbegeleiding en re-integratie. De bedrijfsarts heeft hierbij een medisch beroepsgeheim.

De controle moet schriftelijk zijn vastgelegd. Deze voorschriften dienen redelijk zijn. Dit houdt in dat deze niet onnodig belastend zijn, maar ook een doel moet dienen. Vaak lees ik in protocollen dat een werknemer de eerste drie dagen van zijn ziek zijn thuis moet blijven. Dit is niet redelijk. Redelijk is dat er tijdsvakken worden afgesproken zodat de medewerker de mogelijkheid heeft om naar de huisarts of apotheek te gaan. Wel kunnen afspraken worden gemaakt over telefonische bereikbaarheid.

Belangrijk is om een gedegen verzuimprotocol op te stellen waarin alles goed is vastgelegd wat betreft de controle, het verzuim en de re-integratie. Hierbij moet duidelijk zijn wat de rechten en plichten zijn van de werknemer en de werkgever. Op deze manier wordt onduidelijkheid voorkomen.

De bedrijfsarts

De bedrijfsarts beoordeelt, begeleidt en adviseert de zieke werknemer als ook de werkgever. De bedrijfsarts is gebonden aan een medisch beroepsgeheim en mag de medische informatie dan ook niet delen met derden. Het is dan ook essentieel dat helder is welke rol de bedrijfsarts inneemt in het hele proces. De bedrijfsarts heeft hierbij een belangrijke taak om de (zieke) medewerker te informeren voor welk doel hij de persoonsgegevens gebruikt.

De bedrijfsarts mag alleen de gegevens aan de werkgever verstrekken die bedoeld zijn voor de controle, verzuimbegeleiding en re-integratie zodat de werkgever kan vaststellen of de loonsom wordt doorbetaald maar ook dat de werkgever adviezen krijgt hoe de re-integratie het beste kan worden opgepakt. Dit houdt in dat de bedrijfsarts aan de werkgever een terugkoppeling geeft over de functionele beperkingen (wat kan een zieke medewerker niet meer) en welke aanpassingen noodzakelijk zijn voor de re-integratie. Wanneer deze informatie over de beperkingen en de aanpassingen onvoldoende is voor de re-integratie, mag de bedrijfsarts bij uitzondering ook informatie geven op welke manier en in welke mate het verzuim werkgerelateerd is.

Mocht bovengenoemde informatie toch onvoldoende zijn voor de controle, de verzuimbegeleiding en of de re-integratie dan mag de bedrijfsarts, alleen met toestemming van de werknemer, aanvullende informatie geven aan de werkgever.

Gegevens

Volgens artikel 16 van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) is er een verbod op de verwerking van gezondheidsgegevens. Dit zijn alle gegevens aangaande de geestelijke en of lichamelijke gezondheid van een medewerker, dus ook alle gegevens die onder het medisch beroepsgeheim vallen zoals de aard, de oorzaak en de behandeling van een ziekte. Voor werkgever is er een ontheffingsgrond wanneer het verwerken van persoonsgegevens noodzakelijk is voor de re-integratie van werknemers. Een werkgever heeft immers een re-integratieplicht en zal ook de daaruit voortvloeiende gegevens moeten registreren. Werkgevers mogen hierbij alleen die gegevens verwerken die over de functionele beperking gaan en over de te verwachten periode van arbeidsongeschiktheid en of de medewerker mee werkt aan de eigen re- integratie. Deze individuele verzuimgegevens mogen alleen worden gedeeld binnen de organisatie aan de personen die betrokken zijn bij het verzuimbeleid. De gegevens worden vaak opgenomen in een verzuimoverzicht voor de (gehele) organisatie. Deze verzuimoverzichten mogen geen medische gegevens bevatten die herleidbaar zijn naar personen.

Opvragen gegevens

Om de verzuimbegeleiding goed te laten verlopen heeft de bedrijfsarts het recht medische gegevens opvragen bij de behandelende arts. Het gaat hier alleen om die informatie die noodzakelijk is voor de begeleiding. Ook de arts van een re-integratiebedrijf mag alleen informatie opvragen bij de huisarts of specialist indien dit noodzakelijk is voor zijn taak. De huisarts of de specialist mogen deze gegevens alleen mogen verstrekken indien de patiënt hier toestemming voor geeft. Bij hoge uitzondering mag een verzuimverzekeraar ook medische gegevens opvragen bij de bedrijfsarts indien hier een noodzaak voor is. Ook hier geldt weer het beroepsgeheim van de medewerker, dus de werknemer zal hier een goedkeuring voor moeten geven.

Verstrekken gegevens aan het re-integratiebedrijf en de verzekeraar

Voor het re-integratiebedrijf en de verzekeraar gelden aparte regels. Het re-integratiebedrijf ontvangt alleen de (medische) informatie die noodzakelijk is voor het afgesproken traject. De werknemer wordt vooraf geïnformeerd

welke informatie wordt verstrekt. Aan de verzuimverzekeraar mogen zowel de werkgever als de arbodienst administratieve gegevens verstrekken voor de claimbeoordeling.

Hoe lang mogen de gegevens worden bewaard?

De werkgever moet na twee jaar na het einde van het dienstverband de administratieve gegevens verwijderen. Het re-integratiedossier wordt zo spoedig mogelijk na de beëindiging van de arbeidsrelatie verwijderd (een uitzondering hierop is wanneer een werkgever eigen risico drager is voor de WGA, in dit geval mag het dossier nog tien jaar worden bewaard in verband met de lopende re-integratie verplichting). Is een medewerker nog in dienst? Voor een afgesloten re-integratiedossier geldt een termijn van twee jaar. Als er echter nog kans op een recidief bestaat, dan mag het dossier maximaal 4 jaar worden bewaard.

Voor de arbodienst/bedrijfsarts geldt een bewaartermijn van 15 jaar voor medische dossiers na beëindiging van het arbeidscontract of na beëindiging van het contract tussen werkgever- arbodienst/bedrijfsarts.

Referentie: [De zieke medewerker en privacy. Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke medewerkers.](#)

Wendy Roescher, MSc is werkzaam als trainer/ adviseur arbeid & gezondheid binnen het expertiseteam Arbeid & Gezondheid van FNV Formaat.