

Wat mogen werkgever en arboarts – en wat niet?

Privacy bij ziekte in de knel

Mag een leidinggevende bij een ziekmelding vragen naar de aard van de ziekte? Welke medische informatie mag een bedrijfsarts doorgeven aan de werkgever?

In Nederland geldt het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Ook op het werk is privacy een belangrijk grondrecht. Maar zeker bij ziekte kan de privacy in het gedrang komen. Uit onwetendheid of gemakzucht worden privacyregels geschonden en wordt medische informatie ongeoorloofd gevraagd, opgeslagen en gedeeld. Met vragen zoals hierboven wordt lang niet altijd zorgvuldig omgegaan. Gelukkig biedt de wetgeving een stevige bescherming.

Ziekmelding

Meestal is het de direct leidinggevende die ofwel een telefonische ziekmelding ontvangt, ofwel later op de dag zelf de zieke medewerker belt. Tijdens zo'n gesprek mag die leidinggevende alleen vragen stellen die nodig zijn om te kunnen bepalen hoe het verder moet met het werk. Bijvoorbeeld: Wanneer verwacht je weer terug te zijn? Of: Wat zijn de lopende afspraken en werkzaamheden?

Maar de leidinggevende mag niet vragen wat de medewerker mankeert of wat de oorzaak daarvan is. Natuurlijk mag een werknemer vrijwillig gegevens over de ziekte verstrekken, maar men mag die dan niet registreren. Een werkgever mag ook niet verzoeken om een lijst in te vullen waarin om medische informatie wordt gevraagd, zoals over de ziektegeschiedenis of medicijngebruik. Al deze beperkingen gelden ook voor een medewerker of casemanager van een commercieel verzuimbureau. Alleen een bedrijfsarts, of een professional die onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts werkt, mag dergelijke vragen stellen.

Botsende regels

Vorig jaar baarde de overheidsinstantie Autoriteit Persoonsgegevens (AP) opzien door in haar uitgave *'De zieke werknemer en privacy'* op te nemen dat een leidinggevende ook niet mag vragen welke handelingen een zieke medewerker wel of niet meer kan uitvoeren. Deze nieuwe regel staat op gespannen voet met de trend van de afgelopen jaren om

Over wijzigingen in ziekteverzuimbeleid heeft de or instemmingsrecht

steeds meer het overleg over ziekteverzuim neer te leggen bij de direct leidinggevende en de medewerker. Al de regelingen volgens het zogenaamde 'eigen regie-model' zullen moeten worden aangepast. De bedrijfsarts of een andere medewerker van de arbodienst zal weer een grotere rol moeten krijgen bij het vaststellen van de resterende arbeidsmogelijkheden van een zieke medewerker.

Verplicht thuisblijven?

Een werkgever mag in een verzuimreglement vaste momenten opnemen voor een zieke medewerker om thuis te zijn en controle mogelijk te maken. Maar die controlevoorschriften moeten wel redelijk zijn. Het kan niet zo zijn dat een zieke werknemer door de werkgever verplicht wordt hele dagen thuis te blijven; een bepaling die nog vaak voorkomt in reglementen. Zo'n voorschrift is onredelijk. Het grijpt te diep in op de persoonlijke levenssfeer en zeker bij psychosociale oorzaken van arbeidsongeschiktheid kan zo'n verplichting de genezing vertragen. Een bepaling dat iemand bijvoorbeeld tussen 10.00 en 12.00 uur en tussen 14.00 en 16.00 uur thuis moet zijn, kan wel. Uiteraard kan in onderling overleg tussen medewerker en leidinggevende besloten worden om positief van deze tijden af te wijken. Ook staat het vrij om in een ziekteverzuimreglement alleen afspraken over telefonische bereikbaarheid op te nemen.

Ziekteverzuimcijfers

Ook aan ziekteverzuimcijfers en -overzichten worden regels gesteld. Zo mag een werkgever daarin geen medische gegevens opnemen die herleidbaar zijn tot personen. En verder mogen individuele verzuimgegevens in de eigen



organisatie alleen belanden bij personen die direct betrokken zijn bij het verzuimbeleid. De praktijk is op veel plaatsen anders. Regelmatig is er brede toegang tot ziekteverzuimoverzichten waarin met naam en toenaam is beschreven hoe vaak en hoe lang werknemers in de afgelopen periode ziek zijn geweest. In een uitzonderlijk geval staat daar zelfs de aard van de ziekte bij vermeld. Dat is in strijd met de wet.

Medisch geheim

Een bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim en mag daarom zonder toestemming van de betrokken medewerker geen medische gegevens delen met derden. Ook niet met een werkgever of de leidinggevende. Dat geldt ook tijdens de bijdrage van de bedrijfsarts aan het sociaal medisch team, zoals dat in vele organisaties is ingesteld. Daar wordt in een overleg tussen bijvoorbeeld Hoofd P&O, een hogere leidinggevende en de bedrijfsarts de voortgang van de re-integratie van individuele zieke medewerkers besproken. Ook hier mag de bedrijfsarts alleen medische informatie doorgeven met nadrukkelijke toestemming van de betrokken medewerker. Is die toestemming er niet, dan dient de arts zich te beperken tot het verstrekken van informatie van algemene aard: wanneer is terugkeer te verwachten, welke begeleiding is passend etc. Maar de ziektegeschiedenis of problemen in de thuissituatie mogen niet door de bedrijfsarts worden ingebracht.

De praktijk is op veel plaatsen in strijd met de wet

Tips voor de or

Om te achterhalen hoe uw werkgever omgaat met privacy bij ziekte, is de eerste stap om het verzuimreglement en de ziekteverzuimoverzichten erop na te slaan. Voldoen zij aan de hierboven beschreven regels rond ziekmelding, controle en registratie? Ook is het van belang om het oor te luis-ter te leggen bij collega's die ziek zijn geweest, en bij de bedrijfsarts. Daarna kan de or de werkgever op de hoogte brengen van eventuele privacy-schendingen bij ziekte. En als de werkgever wijzigingen in het ziekteverzuimbeleid wil aanbrengen, geldt het instemmingsrecht van de or. Een uitgelezen kans voor de or om te zorgen dat de privacy bij ziekte goed gewaarborgd wordt. De eerder genoemde uitgave van de Autoriteit Persoonsgegevens 'De zieke medewerker en privacy' kan de or behulpzaam zijn. Daarin staan alle beleidsregels duidelijk op een rij.

Tenslotte: als de werkgever de privacyregels blijft schenden, kan de or een verzoek indienen bij de Autoriteit Persoonsgegevens om een onderzoek te doen. Dat kan leiden tot een boete van maximaal € 820.000,- per overtreding. Een krachtig laatste redmiddel! **1**