

## Autoriteit Persoonsgegevens bepaalt:

# Verzuimbegeleiding aan banden

Een populaire vorm van ziekteverzuimbegeleiding is het 'eigen regie-model'. Daarin staat het overleg over tussen leidinggevende en de zieke medewerker centraal. Recente privacyregels zetten deze werkwijze zwaar onder druk.

**D**e kern van het Nederlandse eigen regie-model is dat leidinggevende en zieke werknemer zelf de kwesties rond ziekteverzuim oplossen, zo veel mogelijk zonder tussenkomst van een bedrijfsarts. Vandaar de benaming 'eigen regie'. In talloze verzuimreglementen staat dat de leidinggevende zal vragen naar de beperkingen en resterende arbeidsmogelijkheden van de zieke medewerker. Het eerste gesprek daarover vindt doorgaans telefonisch plaats, meteen na de ziekmelding. Samen wordt vervolgens besproken op welke manier de werknemer eventueel dan toch nog productief kan zijn, bijvoorbeeld door thuiswerk of door het regelen van vervoer naar het werk. De bedrijfsarts wordt alleen ingeschakeld bij een langdurige ziekte of als de leidinggevende en zieke medewerker een vraag hebben over resterende werkmogelijkheden, waar ze zelf niet uitkomen.

Tot voor kort leefde de gedachte dat deze werkwijze volledig volgens de regels was. De leidinggevende vroeg immers niet naar de aard van de ziekte, dus was er geen schending van privacy. Zo dacht men. Maar dat bleek een misverstand.

### Eigen regie fors beperkt

In april 2016 baarde de overheidsinstantie Autoriteit Persoonsgegevens (AP) opzien door in haar uitgave 'De zieke werknemer' op te nemen dat een leidinggevende niet mag vragen welke handelingen een zieke medewerker wel of niet meer kan uitvoeren. In die notitie is vastgesteld dat werknemer en werkgever alleen over mogelijkheden, beperkingen en re-integratie mogen praten op basis van een advies van de bedrijfsarts. Of van een deskundige die rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts werkt.

Zelfs als de zieke medewerker nadrukkelijk aangeeft er geen bezwaar te hebben, zijn vragen van de leidinggeven-

de over resterende arbeidsmogelijkheden uit den boze, zo stelt de Autoriteit Persoonsgegevens.

Deze dwingende regel lijkt het fundament onder de eigen regie uit te slaan. Alle verzuimregelingen die leidinggevenden een actief vragende rol toedichten, moeten dus worden aangepast. Een korte inventarisatie onder ondernemingsraden leert dat in talloze bedrijven die aanpassing nog niet heeft plaatsgevonden. En dat bijna twee jaar nadat het niet meer is toegestaan. Zowel bedrijfsleiding als or- blijken onvoldoende op de hoogte.

### Dwangsom

Dat het menens is, blijkt uit de dwangsom die Autoriteit Persoonsgegevens in 2016 oplegde aan zorginstelling Abrona. Het verzuimreglement van deze instelling gaf ondermeer aan dat de leidinggevende in overleg met de zieke medewerkers de resterende arbeidscapaciteit in een percentage moest uitdrukken. De Autoriteit Persoonsgegevens oordeelde dat dit alleen mocht plaatsvinden op grond van een analyse van de bedrijfsarts. Ondanks een aantal aanpassingen door Abrona werd op grond van een vervolgonderzoek een 'last onder dwangsom' opgelegd. Dat is een voorwaardelijke boete om de gewenste aanpassingen af te dwingen. Abrona ging in bezwaar bij de AP en startte ook een kort geding bij een voorzieningenrechter. Maar tweemaal werd Abrona niet in het gelijk gesteld. Uiteindelijk besloot de zorginstelling alle wijzigingen die de AP eiste door te voeren en niet meer in beroep te gaan. Zo voorkwam zij het betalen van boetes.

### Onduidelijk compromis

De verenigingen van bedrijfsartsen en arbodiensten hebben luidkeels geprotesteerd tegen de nieuwe beleidsregels van de AP. Men vond de nieuwe regels onwerkbaar. Uit hun overleg met de AP lijkt een waterig compromis te zijn gekomen. Op de site van vereniging van bedrijfsartsen



## Leidinggevende mag niet vragen wat een zieke medewerker wel of niet meer kan

(NVAB) staat dat een leidinggevende inderdaad niet mag vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van een zieke werknemer. Maar er is aan toegevoegd dat als de werknemers daar zelf over begint, zonder vraag of druk van de leidinggevende, er wel over taken worden gesproken die al dan niet kunnen worden uitgevoerd. Desgevraagd laat de Autoriteit Persoonsgegevens weten dat men zich in deze beschrijving kan vinden, al voegt men eraan toe dat de leidinggevende vervolgens niets van dat gesprek mag vastleggen.

Een onduidelijk compromis met allerlei grijze gebieden, dat vooral vragen oproept. Diverse partijen\* zijn momenteel samen met de AP in overleg om tot een gezamenlijke en werkbare interpretatie van de beleidsregels te komen.

### Risico's voor werkgevers

Met onduidelijkheid is niemand gediend. Ook een werkgever niet. Als een (ex)werknemer een klacht bij de AP indient, kan deze een onderzoek starten. Bij constatering van een of meer overtredingen kan dat voor de werkgever negatieve publiciteit en een boete tot gevolg hebben. Bedenk daarbij dat de capaciteit van de AP dit jaar wordt verdubbeld. Bovendien kan deze strenge waakhond na de nieuwe privacywetgeving van mei van dit jaar fors hogere boetes op gaan leggen. Redenen genoeg om – waar nodig – het verzuimreglement spoedig aan te passen en in ieder geval daarin te schrappen dat een leidinggevende de zieke medewerker actief gaat bevragen. Ook zullen de leidinggevendenden nieuwe instructies of trainingen moeten krijgen over hoe te handelen bij een ziekmelding.

### Tips voor de or

Ga na of volgens het ziekteverzuimreglement van uw organisatie (en in de praktijk van alledag) de leidinggevendenden nog zonder tussenkomst van de bedrijfsarts vragen stellen over arbeidsbeperkingen van zieke medewerkers. Is dat het geval, ga dan hierover spoedig in gesprek met HR/P&O of met de werkgever. Verwijs daarbij naar het rapport 'De zieke werknemer' en het Abrona-rapport op de site van de Autoriteit Persoonsgegevens. Voor meer informatie kunt u ook bellen met deze overheidsinstantie op nummer 0900-2001201. Wijs de werkgever verder ook op het risico van hoge boetes. Zo nodig kan de or bij blijvende overtredding van de privacyregels een melding doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Ook op een andere manier kunnen benodigde aanpassingen worden afgedwongen: Voor 1 juli 2018 moet in veel organisaties nog het contract met de bedrijfsarts of arbo-dienst worden aangepast aan de nieuwe eisen van juli 2017. Als gevolg daarvan zal daar ook het verzuimreglement moeten worden aangepast. Dat geeft de or de mogelijkheid, met het instemmingsrecht in de hand, om ook afspraken te maken over andere aanpassingen in het verzuimreglement. Zoals over de bovenstaande privacyaspecten. **L**

(\*: namelijk NVAB, werkgevers, bonden, arbeidsdeskundigen, verzekeringsartsen, verzekeraars, het ministerie SZW en de AP.)