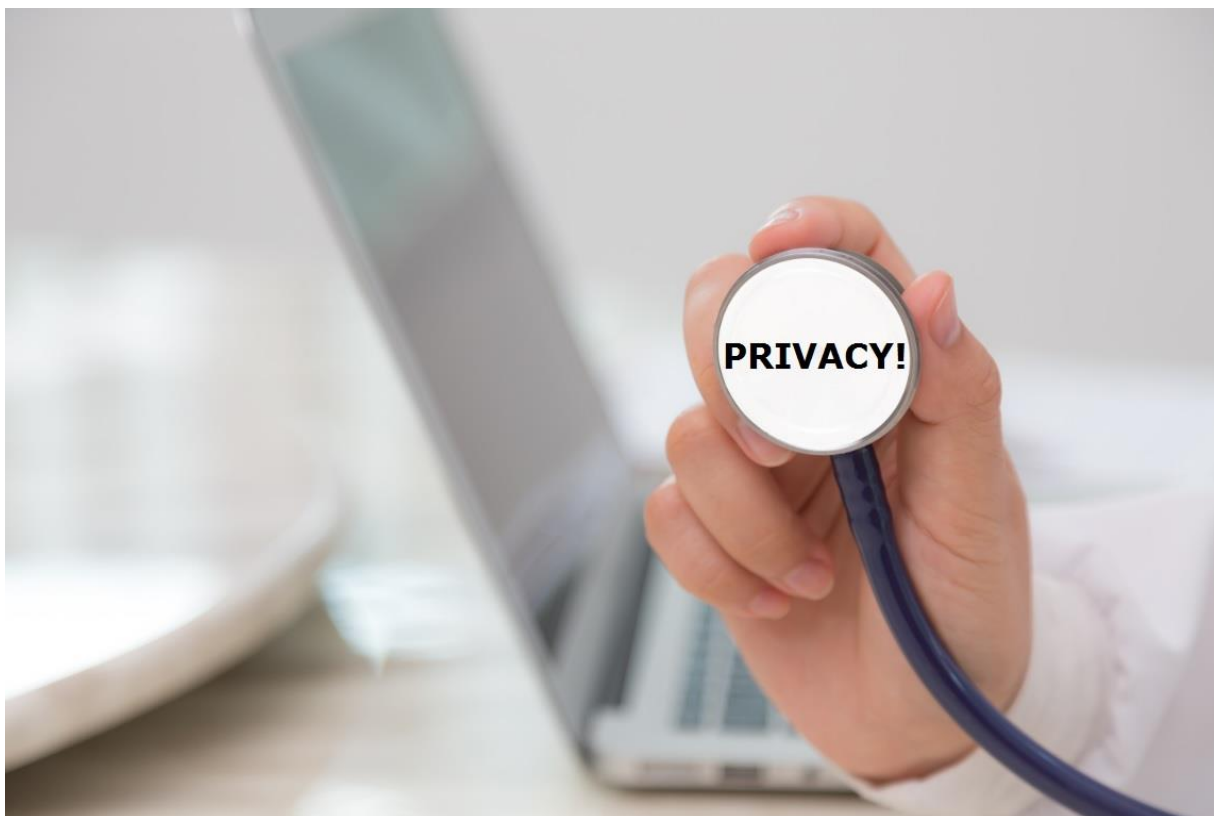


NIEUWS VAN DEZE MAAND:

DE PRIVACY VAN DE WERKNEMER BIJ EEN ZIEKMELDING



Voor u ligt 't Raedsstuk, de nieuwsbrief van **Raedshuys Bedrijfsjuristen**, uw eigen bedrijfsjurist(en). Nu wetten en regels doorlopend veranderen en uw bedrijfsvoering aan deze veranderingen veelal onderhevig is, houden wij u middels de nieuwsbrief op de hoogte van de meest relevante wijzigingen voor uw onderneming.

PRIVACY VAN DE WERKNEMER BIJ ZIEKMELDING

Voor werkgevers gelden er bepaalde strikte regels voor het (onder)vragen van werknemers naar de ziekte bij een ziekmelding. Veelal geeft de werknemer zelf aan wat hem mankeert en wat de prognose is van het ziekteverzuim. Maar wat nu als die werknemer dat niet doet? Wat mag je als werkgever dan eigenlijk juist wél en wat absoluut niet vragen. De Autoriteit Persoonsgegevens (voorheen het College bescherming persoonsgegevens) heeft enige tijd geleden beleidsregels opgesteld waarin is bepaald wat er wel en niet gevraagd mag worden bij en gedurende een ziekmelding van werknemer.

**VRAGEN NAAR DE AARD EN
OORZAAK VAN EEN
ZIEKMELDING IS NIET
TOEGESTAAN**

Wanneer een werknemer zich ziek meldt, mag een werkgever slechts vragen naar de gegevens waar de werknemer op te bereiken is (telefoonnummer en verpleegadres), de vermoedelijke duur van het ziekteverzuim, eventuele afspraken en werkzaamheden die nu niet verricht kunnen worden door de zieke werknemer, of er sprake is van ziekte die in verband staat met een arbeidsongeval (als werkgever moet dit immers gemeld worden indien een arbeidsongeval leidt tot de dood, blijvend letsel of ziekenhuisopname) of dat er mogelijk sprake is van een verkeersongeval (waarbij de mogelijkheid tot regres bestaat) en of de werknemer onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt (hiervan is sprake bij o.a. zwangerschap en orgaandonatie).

Meer gegevens mag de werkgever, ook niet als hij daartoe expliciete toestemming heeft van de werknemer, niet verwerken. Slechts in het geval dat het noodzakelijk is dat anderen, zoals (directe) collega's weten hoe te handelen in geval van nood, mag de werkgever de vrijwillig door de werknemer verstrekte gegevens over de ziekte registeren. Te denken valt dan bijvoorbeeld aan werknemers die leiden aan diabetes of epilepsie.

Als werkgever mag er *niet* gevraagd worden naar wat de aard van de ziekte of de oorzaak daarvan is (behoudens aldus of de oorzaak is gelegen in een verkeers- of bedrijfsongeval). Vertelt de werknemer zelf wat hij mankeert en hoe dit komt, dan mag je dit als werkgever in principe niet registreren in het personeelsdossier en aldus slechts voor waar aannemen.

Na de ziekmelding begint de periode van ziekteverzuimbegeleiding/re-integratie. In deze periode laat u zich bijstaan door een bedrijfsarts of (gecertificeerde) arbodienst. Deze adviseert u over de beperkingen en mogelijkheden van de zieke werknemer. U bepaalt zelf uiteindelijk of de werknemer recht heeft op loondoorbetaling. Het advies van de bedrijfsarts speelt daarin uiteraard een belangrijke (en leidende) rol. Deze mag de informatie over de gezondheid van de werknemer immers wel verwerken, maar slechts beperkt aan u terugkoppelen. Slechts de gegevens die u nodig heeft om te beslissen omtrent de loondoorbetaling en verzuimbegeleiding/re-integratie mag hij terugkoppelen aan u. Zo zal hij aan u onder andere de volgende gegevens terugkoppelen: de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of juist nog wel in staat is, de verwachte duur van het verzuim, de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is en een eventueel

advies over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die u als werkgever moet treffen. Gegevens omtrent de diagnose, eventuele naam van de ziekte, eigen subjectieve waarnemingen van de bedrijfsarts of gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten etc. en situationele problemen van de werknemer, zoals relatieproblemen, verhuizingen, scheidingen etc., vallen onder het medisch beroepsgeheim en daarover mag een bedrijfsarts niets aan u terugkoppelen.

Voor de beoordeling of een werknemer ziek is, dient dus zoveel mogelijk af te worden gegaan op het advies en de waarnemingen van de bedrijfsarts/arbodienst. Het registreren van meer gegevens dan welke gevraagd mogen worden, kan voorts tot schending van de privacy van de zieke werknemer leiden, wees derhalve alert op wat er wel en niet geregistreerd wordt!

Doen waar je goed in bent, dát maakt het verschil!



Bezoekadres

Kloosterstraat 37
6369 AB Simpelveld
(045) 700 2100

Postadres

Postbus 21007
6369 ZG Simpelveld
info@raedshuys.nl