

Hulp nodig bij de privacywetgeving?

De Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) werd ingevoerd in 2018. Inmiddels mag van organisaties wel verwacht worden dat ze de AVG goed en wel geïmplementeerd hebben in hun operationele processen. Toch blijken er in de praktijk nog steeds onduidelijkheden te zijn, en is een onbedoelde overtreding van de AVG snel begaan. De toolbox 'Voldoe aan de privacyregels van de AVG in 9 stappen' zorgt ervoor dat je organisatie voldoet aan de AVG in de volgende stappen:

- 1 Download de interactieve inhoudsopgave
- 2 De AVG in het algemeen
- 3 De verwerking van persoonsgegevens door je organisatie
- 4 De verwerking van persoonsgegevens door externe partijen
- 5 Zorg voor een goede beveiliging van persoonsgegevens
- 6 De risico's op het gebied van informatiebeveiliging
- 7 Voer een Data Privacy Impact Assessment (DPIA) uit
- 8 De functionaris voor de gegevensbescherming (FG)
- 9 De rol van de OR bij de AVG

! Ontdek de toolbox over de privacyregels van de AVG via rendement.nl of scan de QR-code hieronder.



AVG en ziekte: spanningsveld

De privacyregels rondom zieke werknemers kunnen voor hoofdbreken zorgen. Gezondheidsgegevens vallen immers onder de persoonsgegevens, en die mag de werkgever niet zonder meer verwerken. Maar de strikte regels kunnen verzuimbegeleiding in de weg zitten. Wat mag wel en niet volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)?

Artikel 9, lid 2 van de AVG bepaalt onder meer dat de verwerking van persoonsgegevens over iemands gezondheid in principe verboden is. Het begrip 'gezondheidsgegevens' moet ruim worden opgevat. Het omvat niet alleen de medische gegevens, maar alle gegevens die betrekking hebben op de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een werknemer. Zo is het enkele gegeven dat iemand zich ziek heeft gemeld een gegeven over de gezondheid, ook al zegt dat niets over de aard van de aandoening. Artikel 30 van de Uitvoeringswet AVG (UAVG) bevat uitzonderingen op dit verbod. Zo is hierin opgenomen dat een werkgever wél gegevens over de gezondheid van de werknemer mag verwerken als dat noodzakelijk is voor het vaststellen van de loondoorbetalingsverplichting of de re-integratie en begeleiding van zieke werknemers.

Informatie

Als een werknemer zich ziek meldt, mag de werkgever een beperkt aantal vragen stellen aan de zieke werknemer. De werkgever heeft wel recht op enige informatie, omdat hij wettelijk verplicht is om de voortgang van de ziekte van de werknemer bij te houden. Maar hij mag bijvoorbeeld niet vragen naar de aard of de oorzaak van de ziekte. De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft in haar be-

leidsregels vastgelegd dat een werkgever bij ziekmelding alleen de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer mag vragen en registreren:

- het telefoonnummer en verpleegadres van de werknemer;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt;
- of de ziekte verband houdt met een ongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde is betrokken.

Wilsuiting

Ook met toestemming van de werknemer mag een werkgever niks over de aard en oorzaak van de ziekte registreren. Gelet op de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer, kan een werknemer zich namelijk gedwongen voelen om toestemming te verlenen, zodat geen sprake is van een 'vrije' wilsuiting. Ook is het niet toegestaan om informatie die een werknemer zelf aan de werkgever heeft verteld over zijn ziektebeeld te registreren. Alleen als een werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk

Ziektepercentage registreren mag niet

In 2016 oordeelde de AP dat Stichting Abrona bij ziekmeldingen van werknemers in strijd handelde met de privacyregels. De zorginstelling stelde het ziekte- dan wel aanwezigheidspercentage van zieke werknemers vast en registreerde dit, zonder dat hier een bedrijfsarts bij betrokken was. Volgens de AP mocht de zorginstelling alleen ziekmeldingen registreren; de mate van arbeidsongeschiktheid

mocht alleen worden geregistreerd na raadpleging van de bedrijfsarts. Naar aanleiding van dit oordeel ontstond er veel commotie onder werkgevers. In de praktijk komt het namelijk regelmatig voor dat werkgevers en werknemers bij kortdurend verzuim onderling afspraken maken over het ziekte- of aanwezigheidspercentage van de werknemer, zonder dat zij de bedrijfsarts hierbij betrekken.

kan zijn dat directe collega's in geval van nood weten hoe zij moeten handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mag een werkgever de gegevens registreren die de werknemer vrijwillig over zijn ziekte heeft verstrekt. Met andere woorden: de werkgever mag dus alleen gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de re-integratie of begeleiding van zieke werknemers. Maar welke zijn dat dan? De AP legt dit 'noodzakelijkheidsvereiste' zeer restrictief uit, en dat is waar de schoen kan gaan knellen.

Restrictief

Volgens de AP mag een werkgever, naast de gegevens bij een ziekmelding, alleen gezondheidsgegevens van een zieke werknemer verwerken die hij van de bedrijfsarts ontvangt. De bedrijfsarts mag hierover slechts de volgende gegevens verstrekken:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is;
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Alle andere gegevens over de gezondheid van werknemers zijn op grond van de privacyregels niet noodzakelijk voor de loondoorbetalingsverplichting of voor

de re-integratie en verzuimbegeleiding, aldus de AP. Ook mag een werkgever, voorafgaand aan een spreekuur, geen gezondheidsgegevens over de werknemer aan de bedrijfsarts verstrekken. De bedrijfsarts kan die informatie namelijk ook aan de werknemer zelf vragen, vindt de AP. Hierdoor wordt het voor werkgevers ingewikkeld om voorafgaand aan een spreekuur hun visie op een ziekmelding te geven.

Probleemanalyse

De AP zet de bedrijfsarts centraal bij de verzuimbegeleiding. In artikelen 14 en 14a van de Arbeidsomstandighedenwet staat dat een werkgever zich moet laten adviseren door een geregistreerde bedrijfsarts (maatwerkregeling) of een

Onpraktische beleidsregels

In 2018 publiceerde de AP beleidsregels voor zieke werknemers. Daarin staat onder meer dat een werkgever niet aan een zieke werknemer mag vragen welke (deel)taken of (deel)functies hij nog zou kunnen doen, maar dat de werknemer zelf met die informatie moet komen. Werkgevers mogen daarnaast geen sancties opleggen als een werknemer niet uit eigen beweging met deze informatie komt, waardoor de beleidsregels in de praktijk lastig zijn om mee te werken. Werkgevers ontvingen de beleidsregels toentertijd dan ook met veel kritiek.

gecertificeerde arbodienst (vangnetregeling). De verplichting om altijd eerst de bedrijfsarts of arbodienst te consulteren vóórdat de werkgever gegevens mag verwerken, staat alleen niet (letterlijk) in de wet. Weliswaar moet een werkgever binnen zes weken een probleemanalyse door de bedrijfsarts laten opstellen, maar dat is niet hetzelfde als de verplichte consultering van de bedrijfsarts voordat werkgever en werknemer met elkaar in gesprek kunnen over de eventuele passende arbeid die de werknemer kan verrichten.

Taakdelegatie

Het verplicht inschakelen van een bedrijfsarts voordat de werkgever en werknemer met elkaar in gesprek kunnen over (deel)taken die de werknemer nog kan verrichten, kan belemmerend werken voor de re-integratie. Zo wordt het de werkgever en de werknemer nagenoeg onmogelijk gemaakt om – zonder tussenkomst van een bedrijfsarts – in onderling overleg afspraken te maken over de (deel)taken die de zieke werknemer tijdens zijn ziekteperiode nog wél kan uitvoeren. Het is dan ook belangrijk om goede afspraken te maken met de bedrijfsarts of arbodienst over de bereikbaarheid van de bedrijfsarts of zijn assistent als er gewerkt wordt met taakdelegatie.

Leidend

Aangezien de beleidsregels van de AP (zie het kader links) slechts de visie van de AP beschrijven en dus geen wet- en regelgeving zijn waar een rechter aan gebonden is, zijn ze in een eventuele zaak niet per definitie leidend. Maar aangezien de AP wél handhaaft op basis van deze beleidsregels, kan een werkgever ze ook niet negeren. Werkgevers kunnen dan ook beter alleen die gezondheidsgegevens verwerken waarvan ze vinden – en kunnen onderbouwen – dat die echt noodzakelijk zijn voor de loondoorbetaling of verzuimbegeleiding.

Pascal Willems, advocaat en eigenaar van WVO Advocaten, e-mail: pwillems@wvo-advocaten.nl

Arbo Rendement

Dit artikel wordt je aangeboden door Arbo Rendement

Arbo Rendement is dé informatiebron voor arboprofessionals, preventiemedewerkers en ondernemingsraden. Als in- of externe arboprofessional kun je een bijdrage leveren aan een gezonde en veilige werkplek voor alle medewerkers in de organisatie. Je moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond arbeidsomstandigheden, arbeidstijden, ziekteverzuim en re-integratie.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Arbo Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt je als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. Arbo Rendement is daarnaast multimediaal. De voor je vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- tien keer per jaar in het vakblad Arbo Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op www.rendement.nl/arboblade