

PASCAL WILLEMS (42)ADVOCaat BIJ WVO ADVOCATEN EN DOCENT VAN
DE OPLEIDING PRIVACY BIJ ZIEKTEVOORUITBLIK
Privacy bij ziekte

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft nieuwe beleidsregels opgesteld om de privacy van de zieke werknemer te beschermen. Voor HR is het zaak, die regels goed te kennen. “Maar bepaal je eigen koers”, zegt arbeidsrechtadvocaat Pascal Willems. “Een beetje ongehoorzaam zijn, mag best.”

Tekst Jeannette Beentjes

WAAR KOMEN DE NIEUWE BELEIDSREGELS VAN DE AUTORITEIT PERSOONSgegevens KORTWEG OP NEER?

“De Autoriteit Persoonsgegevens heeft regels opgesteld voor wat je wel en niet mag vragen aan een zieke werknemer. En welke gegevens je wel en niet mag verwerken. Met verwerken wordt dan simpelweg bedoeld: alles wat je met de gegevens doet in een geordend systeem. Eigenlijk komt het erop neer dat je als werkgever/leidinggevende nog maar heel weinig mag vragen. En als je de fout ingaat, kan je dat zelfs op een fikse boete komen te staan. Een HRM'er die de regels kent, kan de organisatie dus geld besparen.”

WAT MAG JE WÉL VRAGEN?

“Als leidinggevende mag je vragen wat de verwachte ziekte duur is, maar dus niet wat er concreet aan schort. Verder mag je vragen welke werkzaamheden overgenomen moeten worden en of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziekte wet valt. Maar niet onder welke vangnetregeling de werknemer valt. Bovendien is het maar de vraag of de werknemer zelf ook weet of hij of zij onder zo'n regeling valt. Tot slot mag je vragen of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval en of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is. Dit omdat de werkgever de schade dan kan verhalen op die partij.”

EN WAT IS ABSOLUUT TABOE?

“Je mag als leidinggevende een zieke werknemer

niet vragen wat hij mankeert. Dat maakt normale communicatie best lastig. Maar als de zieke het vrijwillig vertelt, puur omdat hij een goede relatie heeft met zijn leidinggevende, dan nóg mag je het niet noteren. Hoewel privacy belangrijk is, zorgt deze regel in de praktijk soms voor onwenselijke situaties. Noteert de werkgever toch de oorzaak van het ziek zijn, dan krijgt hij een fikse boete.”

HET IS DUS OPPASSEN GEBLAZEN, EEN KWESTIE VAN STRIKT DE REGELTJES VOLGEN?

“Dat zeker niet. In feite zijn het beleidsregels en die zijn niet in beton gegoten. In mijn ogen is de Autoriteit Persoonsgegevens een waakhond die iets te ver uit zijn hok is gekomen. Zo vind ik het onwerkbaar dat je als werkgever niet mag vragen of de klachten arbeidsgerelateerd zijn. Dat is toch raar? Je bent als werkgever wel aansprakelijk en je hebt een zorgplicht; maar vragen of het met het werk te maken heeft, mag niet. Dat valt niet met elkaar te rijmen.”

WAT MOET HR NU DAN DOEN?

HR moet allereerst natuurlijk goed weten wat binnen de kaders van de wet mag. Daarna is het zaak om te bepalen waar je af gaat wijken van de beleidsregels. Noem het burgerlijk ongehoorzaamheid, binnen de contouren van de wet. Mijn tip is om een duidelijk protocol op te stellen voor alle leidinggevendens. Zo leg je de basis voor een goed verzuimbeleid.”

Meer weten? Pascal Willems zet tijdens de studiemiddag 'Privacy bij ziekte' de risico's en aandachtspunten op een rij. PWdegids.nl/opleidingen