



AUTORITEIT
PERSOONSgegevens

Autoriteit Persoonsgegevens
Postbus 93374, 2509 AJ Den Haag
Prins Clauslaan 60, 2595 AJ Den Haag
T 070 8888 500 - F 070 8888 501
autoriteitpersoonsgegevens.nl

Vertrouwelijk
Organisatie voor vitaliteit, activering en loopbaanbegeleiding
t.a.v. mw. P. van de Goorbergh
Postbus 90154
5000 LG TILBURG

Datum
18 augustus 2016

Ons kenmerk
z2015-00774

Uw brief van
4 juli 2016

Contactpersoon
mw. mr. Ö. Sehirli-Kaya
070 8888 500

Uw kenmerk
2016-00031581/AKLER

Onderwerp
Beleidsregels de zieke werknemer

Geachte mevrouw Van de Goorbergh,

Per brief van 4 juli jl. heeft u samen met het Verbond van Verzekeraars gereageerd op de inhoud van de Beleidsregels De zieke werknemer (de beleidsregels). In uw brief noemt u een aantal punten die volgens u vragen oproepen in de praktische uitvoering en verzoekt om een reactie van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP). Hierna volgt de reactie van de AP op de door u genoemde punten.

1. Werkgever mag niet vragen naar 'beperkingen en mogelijkheden'.

Zoals in de beleidsregels is aangegeven is het voor de werkgever slechts toegestaan om beperkingen en mogelijkheden van een zieke werknemer te verwerken wanneer deze gegevens afkomstig zijn van de bedrijfsarts.

Voorts verwijst de AP u naar de Kamerbrief¹ van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarin de volgende uitleg is gegeven aan het door u aangehaald punt:

"Voor werkgevers is het van belang om zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hiervoor hebben ze informatie van hen nodig. Bijvoorbeeld om te beoordelen of ze hun loon moeten doorbetalen. Aan de andere kant hebben zieke werknemers recht op privacy. Het is daarom wettelijk niet toegestaan voor werkgevers om te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemer en de medische beperkingen. Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken. Wel mogen werkgevers aan zieke werknemers gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met hun werkzaamheden. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer weer verwacht op

¹ Kamerbrief Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, 6 juni 2016, 2016-0000133021.



Datum
18 augustus 2016

Ons kenmerk
z2015-00774

het werk te zijn en of er nog lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kan de werkgever de arbodienst of bedrijfsarts inschakelen om een oordeel te geven over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. De arbodienst of bedrijfsarts mag alleen noodzakelijke gegevens aan de werkgever doorgeven. Bijvoorbeeld gegevens die de werkgever nodig heeft om te beoordelen of hij loon moet doorbetalen of welke aanpassingen nodig zijn voor de re-integratie van de werknemer. De bedrijfsarts mag daartoe de beperkingen van de werknemer wel aan de werkgever doorgeven, maar de werkgever mag daar niet zelf direct bij de werknemer naar vragen en dit gegeven niet verwerken. Dit is voorbehouden aan een arts. Het is immers niet de bedoeling dat een werkgever zelf gaat "dokteren".

U geeft in uw brief aan dat deze opvatting lijkt te impliceren dat iedere zieke werknemer eerst naar de bedrijfsarts zou moeten voor een overzicht van beperkingen en mogelijkheden voordat hij kan beginnen met re-integreren. Dit is niet het geval. De regel is dat alleen wanneer de werkgever een overzicht wil van de beperkingen en mogelijkheden van de zieke werknemer omdat deze noodzakelijk zouden zijn voor een goede re-integratie, dan dient de werkgever voor een dergelijk overzicht van beperkingen en mogelijkheden een bedrijfsarts/arbodienst in te schakelen.

Met betrekking tot dit onderwerp zijn er onlangs Q&A's op de website van de AP is gepubliceerd².

Op pagina 2 van uw brief verwijst u naar een uitspraak van de rechtbank Amsterdam (voetnoot 19 van de beleidsregels). Daarbij geeft u aan dat het u bevreemd de algemene norm dat een werkgever niet mag vragen naar beperkingen en mogelijkheden gebaseerd is op een rechterlijke uitspraak over een specifieke casus.

De algemene norm is gebaseerd op de toelichting op de Regeling eerste en tweede ziektejaar waarin staat aangegeven dat "[...] Voor het treffen van de juiste re-integratie inspanningen is het niet noodzakelijk dat de werkgever beschikt over de medische aspecten van het verzuim. Wel is het noodzakelijk dat de werkgever goed wordt geïnformeerd over de functionele beperkingen en mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten." Een verwijzing naar deze toelichting is als eerste opgenomen in de door u aangehaalde voetnoot 19 van de beleidsregels. De rechterlijke uitspraak vormt een voorbeeld van hoe de rechter deze norm in betreffende casus heeft toegepast en is daarom als aanvulling op de wetgeving opgenomen in deze voetnoot.

Voorts geeft u in uw brief aan dat de werkgever wel mag vragen naar arbeidsmogelijkheden van de zieke werknemer. Het vragen naar arbeidsmogelijkheden en deze vervolgens registreren is in strijd met de norm. Door zelf te vragen naar arbeidsmogelijkheden van de zieke werknemer en daar in zijn eigen beleving een inzetbaarheid aan vast te knopen gaat de werkgever op de stoel van de arts zitten en dat is niet de bedoeling. Volgens Wet bescherming persoonsgegevens is het verboden om gegevens over iemands gezondheid te verwerken. Zoals in de beleidsregels is uitgelegd gaat het al snel om een gezondheidsgegeven. Enkel het feit dat iemand 'ziek' is is al een gezondheidsgegeven. Het verwerken van gegevens over de arbeidsmogelijkheden van een zieke werknemer worden daarom ook aangemerkt als gegevens over iemands gezondheid.

² <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-en-uitkering/zieke-werknemers>



Datum
18 augustus 2016

Ons kenmerk
z2015-00774

Het is verboden dat een werkgever gegevens over de gezondheid van een werknemer verwerkt tenzij het om gegevens gaat die hij nodig heeft voor re-integratie en de loondoorbetalingsverplichting. De aard en oorzaak van een ziekte heeft hij daar in ieder geval niet bij nodig. Wel dient de werkgever goed geïnformeerd te worden over de functionele beperkingen en mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten.

Tot slot staat in uw brief dat het volgens de beleidsregels lijkt alsof de re-integratie pas kan starten nadat de werknemer de probleemanalyse van de bedrijfsarts heeft ontvangen. Deze interpretatie van de beleidsregels is niet correct. In de beleidsregels is aangegeven dat nadat een werknemer zich ziekmeldt de fase van ziekteverzuimbegeleiding/re-integratie begint³.

2. Overige punten Beleidsregels zieke werknemer

Uw brief sluit u af met opmerkingen over verschillende onderwerpen uit de beleidsregels. Hieronder volgt puntsgewijs een reactie van de AP op deze onderwerpen.

- Regresrecht. Op pagina 21 van de beleidsregels is uitgelegd wat het regresrecht inhoudt. Ook is uitgelegd dat het uitoefenen van het regresrecht implicaties heeft voor de privacy van de zieke werknemer. De werkgever kan deze informatie op grond van artikel 8, onder f, Wbp verwerken wanneer het gerechtvaardigd belang van de werkgever opweegt tegen het privacybelang van de werknemer. In de beleidsregels is uitgelegd dat dit in beginsel bij verkeersongevallen het geval zal zijn en dat deze informatie dus altijd door de werkgever opgevraagd en verwerkt kan worden. Daarmee is het dus niet uitgesloten dat overige regresgevallen niet verwerkt mogen worden, er mag alleen niet naar gevraagd worden direct bij de ziekmelding.
- Doorbreking geheimhoudingsplicht. Voor de leesbaarheid van het stuk is ervoor gekozen om niet alle mogelijke gronden op te nemen in de hoofdtekst. De overige gronden zijn opgenomen in voetnoot 26. Op de website van de AP zijn overigens ook QA's over wanneer een zorgverlener het medisch beroepsgeheim mag doorbreken⁴.
- Vangnetregeling: in de Beleidsregels is op pagina 21, ad 3 uitgelegd op welke wijze er door de werkgever naar de no-riskpolis geïnformeerd kan worden. Dit kan echter nadat de zieke werknemer minimaal 2 maanden in dienst is. Vanwege dit voorbehoud is er voor gekozen om dit punt niet in de hoofdotsomming op te nemen maar verderop in de tekst uit te leggen. Mede om te voorkomen dat dit standaard bij elke ziekmelding wordt uitgevraagd. Wel zal het AP op haar website een QA plaatsen waarin dit punt wordt benadrukt.
- Probleemanalyse UWV. Berichtgeving over de Probleemanalyse van het UWV staat inmiddels op de website van de AP⁵.

³ De Zieke werknemer, p. 23.

⁴ <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/gezondheid/gebruik-van-medische-gegevens>

⁵ <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-en-uitkering/zieke-werknemers>



**AUTORITEIT
PERSOONSGEGEVENS**

Datum
18 augustus 2016

Ons kenmerk
z2015-00774

Hopende u hiermee naar behoren te hebben ingelicht. Een kopie van deze reactie zal ook aan het Verbond van Verzekeraars worden verzonden.

Autoriteit Persoonsgegevens,
Namens deze,

Mr. U.H. Oelen
Hoofd afdeling Toezicht Private sector