



Nederlandse
Vereniging voor **nvab**
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

Boaborea 
voor werk, loopbaan en vitaliteit

Leidraad Bedrijfsarts en privacy

**Hoe om te gaan met privacy-gevoelige informatie
in de bedrijfsgezondheidszorg
en in het bijzonder met medische gegevens
bij ziekteverzuimbegeleiding?**

Inhoudsopgave

Inleiding	4
Deel I Leidraad Bedrijfsarts en privacy	5
<i>Doelstelling, doelgroep en reikwijdte</i>	5
<i>Verantwoordelijkheid bedrijfsarts</i>	5
<i>Verantwoordelijkheid werkgever</i>	6
1. <i>Betreft het gegevens verkregen op basis van een vrijwillig of verplicht spreekuurcontact?</i>	7
a. <i>Vrijwillig</i>	7
b. <i>Verplicht</i>	7
c. <i>Toelichting op verschillende situaties</i>	7
i. <i>Ziekteverzuimbegeleiding</i>	7
ii. <i>Keuringen</i>	8
1. <i>Aanstellingskeuringen</i>	8
2. <i>Verplichte keuringen</i>	8
3. <i>Andere keuringen, PMO, intredeonderzoeken, vaccinaties</i>	8
iii. <i>Andere opdrachtsituaties</i>	8
iv. <i>Bijzondere situaties</i>	8
2. <i>Hoe staat het met toestemming, doelbinding en noodzakelijkheidsvereiste?</i>	9
a. <i>Toestemmingsvereiste</i>	9
b. <i>Doelbinding</i>	9
c. <i>Noodzakelijkheidsvereiste</i>	9
3. <i>Welke informatie is noodzakelijk in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie?</i>	9
4. <i>Aandachtspunten voor de dagelijkse praktijk</i>	10
5. <i>Digitaal verzenden privacygevoelige informatie</i>	12

Deel II Achtergronddocument

1. <i>Wat is de definitie van medische gegevens?</i>	14
2. <i>Wat houdt het medisch beroepsgeheim in?</i>	14
a. <i>Medisch beroepsgeheim</i>	14
b. <i>Doorbreking van het medisch beroepsgeheim</i>	15
3. <i>Wanneer geldt het medisch beroepsgeheim?</i>	17
a. <i>Ziekteverzuimbegeleiding</i>	17
b. <i>Vrijwillig spreekuur</i>	17
c. <i>Arbeidsomstandighedensprekuur</i>	17
d. <i>Zorg voor arbeidsomstandigheden</i>	17
e. <i>Keuringen dan wel PMO</i>	18
f. <i>Andere opdrachten/vragen</i>	18
4. <i>Wat is het doel van verschaffen van informatie aan derden?</i>	18
5. <i>Onder welke voorwaarden mag de bedrijfsarts informatie verstrekken aan derden?</i>	18
a. <i>Werkgevers</i>	19
b. <i>Re-integratiebedrijven</i>	19
6. <i>Welke regelgeving is van belang voor het medisch beroepsgeheim?</i>	19
7. <i>Afkortingen en literatuur</i>	20
8. <i>Bijlage 1 Samenvatting stappen</i>	21
9. <i>Bijlage 2 Tekstvoorbeelden en 'vragen en antwoorden'</i>	23
10. <i>Bijlage 3 Wetteteksten</i>	30

1. Inleiding

In de praktijk van de bedrijfsgezondheidszorg en in het bijzonder bij ziekteverzuimbegeleiding rijzen met enige regelmaat vragen over wat wel en wat niet geoorloofd is wanneer het gevoelige persoonsgegevens betreft. Voor de bedrijfsarts maar ook voor de werkgever (leidinggevende en /of personeelsfunctionaris en/of andere vertegenwoordigers) is niet altijd duidelijk welke informatie wanneer mag worden uitgewisseld en met wie. Andere vragen die spelen zijn bijvoorbeeld: maakt het verschil of de betrokken medewerker ziek is of niet? Hoe verhoudt privacy zich tot de verplichtingen op basis van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) en de Regeling Procesgang 1^e en 2^e ziektejaar?

Het CBP stelt dat het binnen de wettelijke kaders mogelijk is aan de verplichtingen op basis van de Wvp en de daarvoor benodigde informatie-uitwisseling ten behoeve van re-integratie te voldoen. Net zoals het CBP zijn NVAB en Boaborea van mening dat de privacy van de werknemer en het zorgvuldig omgaan met het medisch beroepsgeheim belangrijk zijn. Naleving van wet- en regelgeving hieromtrent is dan ook van belang, maar in de praktijk is hier regelmatig verwarring over. Hoewel in diverse stukken¹ aandacht wordt besteed aan en regels worden gegeven over omgaan met privacygevoelige informatie is er behoefte aan één duidelijke leidraad die het onderwerp privacygevoelige (medische) informatie op een praktische wijze behandelt. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) heeft in samenwerking met Boaborea deze leidraad tot stand gebracht.

Leeswijzer

Deel 1 beschrijft doel van de leidraad, verantwoordelijkheden van bedrijfsarts en werkgever en geeft praktische handvatten voor de dagelijkse praktijk. Aan de hand van drie vragen wordt de vraag uitgewerkt hoe de bedrijfsarts dient om te gaan met privacy-gevoelige informatie. Tevens wordt aandacht besteed aan een aantal bijzondere situaties.

In deel 2 vindt u de achtergrondinformatie waarop de leidraad is gebaseerd.

¹ Niet uitputtende lijst:

- *De zieke werknemer en privacy (CBP, 2008)*
- *Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie (KNMG, dec. 2006)*
- *Taken en Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie (KNMG, aug. 2009)*
- *De inrichting van bedrijfsgeneeskundige dossiers (KNMG, 2008)*
- *Richtlijn Omgaan met medische gegevens (KNMG, jan. 2010)*

Deel 1 De Leidraad

In dit deel van de leidraad vindt u in hoofdstuk 1 informatie over doelstelling en reikwijdte van de leidraad en over de verantwoordelijkheden van bedrijfsarts en werkgever wanneer het gaat om het uitwisselen van medische gegevens. Vervolgens worden in hoofdstuk 2 antwoorden geformuleerd op een drietal essentiële vragen die in de praktijk bepalend zijn voor het al of niet mogen verschaffen van gegevens aan derden. In hoofdstuk 2.4 wordt een aantal praktijksituaties besproken die knelpunten kunnen opleveren. Tenslotte komt in hoofdstuk 2.5 het digitaal verzenden van vertrouwelijke informatie aan bod.

Hoofdstuk 1

Doelstelling

Duidelijkheid geven over hoe bedrijfsartsen dienen om te gaan met privacygevoelige medische informatie en in het bijzonder met informatie die noodzakelijk is in verband met re-integratie van een om medische redenen arbeidsongeschikte werknemer.

Uitgangspunt is dat de re-integratie wordt bevorderd en niet belemmerd mag worden vanwege onvoldoende informatie of het ontbreken daarvan en dat gegevensverstrekking plaats dient te vinden binnen de wettelijke kaders ter bescherming van de privacy.

Doelgroep

Deze leidraad geeft antwoord op de vraag van bedrijfsartsen en andere artsen werkzaam in de bedrijfsgezondheidszorg hoe om te gaan met de privacy van (arbeidsongeschikte) werknemers. Tevens wordt aandacht worden besteed aan verplichtingen voor de werkgever. Ook voor werkgevers en werknemers is het daarom interessant om van deze leidraad kennis te nemen.

Reikwijdte

Deze richtlijn beperkt zich tot informatie-uitwisseling met werkgevers of voor deze werkzame personen en informatie-uitwisseling met re-integratiebedrijven.

Informatie-uitwisseling met het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV), verzekeraars, advocaten, gemachtigden en andere derden blijven buiten beschouwing. Aan het UWV mag voor zover wettelijke verplichtingen (SUWI)² daartoe rechtvaardigen informatie worden verschaft. In de overige situaties mag dat alleen met uitdrukkelijke, gerichte toestemming van de werknemer³. In de uitgave 'De zieke werknemer en privacy' (CBP, 2008) is uitgebreide informatie te vinden over informatie-uitwisseling met andere partijen. De "Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie (KNMG, december 2006)" is van belang voor gegevensuitwisseling tussen artsen (curatief werkende artsen, bedrijfsartsen en verzekeringsartsen).

Verantwoordelijkheid bedrijfsarts

De verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts zijn uitgebreid beschreven in het Beroepsprofiel, het Professioneel Statuut en de Beroepscode voor bedrijfsartsen⁴. Voor taken en verantwoordelijkheden bij arbeidsverzuim bestaat een aparte richtlijn⁵. Hier wordt kort ingegaan op die verantwoordelijkheden die van belang zijn in verband met informatieverstrekking aan werkgever en re-integratiebedrijf. De bedrijfsarts is adviseur voor zowel werknemer als werkgever. Hij houdt op zorgvuldige wijze een medisch dossier bij (WGBO, artikel 7:454 BW).

² Artikel 54 lid 1 en 3 sub c SUWI

³ De zieke werknemer en privacy; CBP 2008 en Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie; KNMG, dec. 2006

⁴ Het Beroepsprofiel van de bedrijfsarts, NVAB, oktober 2004, het Professioneel Statuut van de bedrijfsarts, NVAB, 2003 en Beroepscode voor bedrijfsartsen, NVAB, 1989

⁵ Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts bij arbeidsverzuim; KNMG 2009

Hij dient de werknemer te informeren over zijn conclusie en advies. Hij dient zich een oordeel te vormen over welke gegevens hij aan wie verstrekt en of hij hiervoor de gerichte toestemming van de werknemer nodig heeft. Hij informeert vóór de feitelijke informatieverstrekking de werknemer ongeacht of toestemming nodig is of niet. Het toestemmings- en noodzakelijkheidsvereiste vormen een belangrijk kader voor de afweging van de bedrijfsarts. Indien vereist dient de werknemer zijn toestemming vrijwillig en doelgericht, schriftelijk of mondeling te geven (Informed consent). De werknemer geeft zijn toestemming bij voorkeur schriftelijk⁶. Van mondeling verkregen toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier van de betreffende werknemer.

Verantwoordelijkheid werkgever

De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden en voor re-integratiemogelijkheden, voor zover in redelijkheid te eisen. Hij heeft recht op die informatie die nodig is om te bepalen of de werknemer recht heeft op zijn loon en die nodig is om aan zijn re-integratieverplichting te kunnen voldoen. Hij heeft de verplichting het loon door te betalen bij arbeidsongeschiktheid ten gevolge van ziekte of gebrek. Voor ziekteverzuimbegeleiding dient hij de deskundige bijstand te vragen aan arbodienst en/of bedrijfsarts (Arbodsomstandighedenwet artikel 14).

⁶ Zie deel C sub 1 van de Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie; KNMG 2007. Informatieuitwisseling waarvoor de werknemer gerichte toestemming dient te geven vereist een schriftelijke vraagstelling (machtiging). Voor mondeling overleg is apart schriftelijke toestemming noodzakelijk. Hier wordt bedoeld informatie-uitwisseling met de curatieve sector.

Hoofdstuk 2

Om vast te stellen hoe om te gaan met privacygevoelige gegevens dient de bedrijfsarts een duidelijk antwoord op onderstaande vragen te formuleren.

1. **Betreft het gegevens verkregen op basis van een vrijwillig of verplicht spreekuurcontact?**

Het antwoord op deze vraag is belangrijk om vast te stellen of de WGBO onverkort van toepassing is of alleen voor zover de aard van de rechtsbetrekking zich daar niet tegen verzet (artikel 7:464 BW).

1a. Vrijwillig

Zijn de gegevens verkregen tijdens een contact met de bedrijfsarts op verzoek van de werknemer zelf, dan is de WGBO volledig van toepassing. Dit betekent dat alleen met gerichte, schriftelijke of mondelinge toestemming noodzakelijke informatie mag worden uitgewisseld. Van mondeling verkregen toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier.

Deze situatie doet zich voor bij:

- zorg voor individuele arbeidsomstandigheden of arbeidsomstandigheden spreekuur;
- PMO of andere vrijwillige spreekuurcontacten;
- Let op: Soms is er sprake van een vrijwillig spreekuurcontact tijdens een ziekteverzuimperiode⁷.

De wegens ziekte verzuimende werknemer kan op eigen verzoek komen:

- met een vraag die niet te maken heeft met zijn ziekte of
- hij komt op eigen verzoek voordat de werkgever opdracht heeft gegeven voor een consult.

Als de werknemer een afspraak in het kader van de ziekteverzuimbegeleiding verzet of de bedrijfsarts raadpleegt in verband met zijn ziekteverzuim nadat de ziekteverzuimbegeleiding is gestart is dit een consult in opdracht.

1b. Verplicht

Wanneer de werknemer de bedrijfsarts bezoekt in opdracht van zijn werkgever dan is de WGBO van overeenkomstige toepassing voor zover aard van de rechtsbetrekking zich daar niet tegen verzet (art. 7:464 BW). Dit betekent in de praktijk dat de bedrijfsarts het beroepsgeheim niet volledig en onverkort handhaaft, hij mag beperkt informatie uitwisselen. Zowel bij ziekteverzuimbegeleiding als bij sommige keuringen is sprake van verplicht contact.

1c. Toelichting op verschillende situaties

i. Ziekteverzuimbegeleiding

Het gaat in deze situatie om verplichte contacten.

Noodzakelijke gegevens mogen worden doorgegeven zoals beperkingen, mogelijkheden en verwachte duur van verzuim en/of beperkingen

N.B. Bespreek deze gegevens vóóraf met de werknemer. De werknemer hoeft niet akkoord te gaan, maar hij dient wel op de hoogte te zijn. Vaststellen van de belastbaarheid blijft een professioneel oordeel.

Toestemming is nodig wanneer de bedrijfsarts:

- nadere onderbouwing van zijn advies wil geven, waarvoor het verstrekken van privacygevoelige informatie nodig is
- adviseert voor interventies die al dan niet door de werkgever worden betaald, voor zover uit de aard van de interventie de aard van de achterliggende problematiek te herleiden is
- vangnetsituaties of regresmogelijkheden wil melden.

⁷ CTG 2007/153, beschreven in artikel 'één casus, 2 bedrijfsartsen, 8 lessen geleerd'; TBV, jan. 2009

De bedrijfsarts dient zich steeds te beperken tot datgene wat noodzakelijk is in verband met het doel waarvoor de gegevens worden uitgewisseld, ook als hij toestemming heeft van de werknemer.

ii. Keuringen

ii.1. Aanstellingskeuring⁸

Op aanstellingskeuringen is de Wet op de medische keuringen is van toepassing. Deelname aan een aanstellingskeuring geschiedt op vrijwillige basis. De uitslag mag met toestemming van de keurling worden meegedeeld aan opdrachtgever (werkgever) in termen van

- geschikt
- ongeschikt
- geschikt onder voorwaarden.

ii.2. Verplichte medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband⁹

Deze keuringen zijn gebaseerd op wet- of regelgeving of op bepalingen in CAO's. De definitie van verplichte medische keuringen is als volgt: ieder medisch onderzoek van een werknemer tijdens zijn dienstverband dat is gebaseerd op een wettelijke verplichting of verplichting op basis van een CAO waaraan een werknemer zich in opdracht van zijn werkgever dient te onderwerpen en waaraan rechtsgevolgen zijn verbonden en dat niet wordt verricht in het kader van ziekteverzuimbegeleiding. De uitslag mag ook zonder toestemming van de keurling worden meegedeeld aan opdrachtgever (werkgever) in termen van:

- geschikt
- ongeschikt
- geschikt onder voorwaarden.

ii.3. Andere keuringen, PMO, intredeonderzoeken, vaccinaties

Het gaat in deze situaties om vrijwillige contacten/onderzoeken. Er mag geen uitslag naar de werkgever tenzij met toestemming van de werknemer.

iii. Andere opdrachtsituaties

Een voorbeeld van een andere opdrachtsituatie is het verplichte medische onderzoek van een ambtenaar waarom het bevoegd gezag vraagt. Op basis van wetgeving kan het bevoegd gezag in bepaalde situaties om een dergelijk onderzoek vragen. Meestal is de werknemer/ambtenaar verplicht mee te werken aan een dergelijk onderzoek en mag de uitslag aan de opdrachtgever worden meegedeeld. Wanneer u wordt verzocht een dergelijk onderzoek te doen vraag de opdrachtgever dan op basis van welke regelgeving hij tot zijn verzoek komt. Raadpleeg de betreffende regelgeving (bijvoorbeeld het Algemeen Rijksambtenarenreglement (ARAR)).

iv. Bijzondere situaties

- Bij een aanstellingskeuring bewust verzwijgen van zodanige informatie die, als de keurend arts hiermee bekend was geweest, tot een andere uitkomst van de aanstellingskeuring zou hebben geleid.
- Moedwillig niet meewerken of zelfs tegenwerken herstel.
- Verzwijgen van medische problemen bij een sollicitatie terwijl betrokkene wist of redelijkerwijs kon weten dat deze in de weg staan aan een goede uitoefening van de functie.

In deze bijzondere situaties kan de werkgever de bedrijfsarts vragen of deze op de hoogte was van de medische situatie. Moedwilligheid of bewust niet vermelden van medische problemen wordt in de rechtspraak niet snel aangenomen: een goede onderbouwing is noodzakelijk.

⁸ Wet op de medische keuringen, artikel 10

⁹ Leidraad Verplichte medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband, NVAB, 2007

Dit betekent dat de bedrijfsarts zich z  r terughoudend dient op te stellen wanneer het gaat om het verstrekken van informatie aan de werkgever in bovengenoemde situaties. Een aantal voorbeelden zijn opgenomen in de bijlage Vragen en antwoorden.

2. Hoe staat het met toestemming, doelbinding en noodzakelijkheidsvereiste?

Toestemmingsvereiste, doelbinding en noodzakelijkheidsvereiste bepalen of de bedrijfsarts informatie mag uitwisselen met werkgevers of andere hulpverleners en wat de omvang van die informatie mag zijn.

2a. Toestemmingsvereiste

Toestemming dient te voldoen aan de volgende eisen:

- De werknemer dient bekend te zijn met:
 - doel, aard en omvang van de te verstrekken gegevens
 - de reden waarom die informatie wordt verstrekt
 - eventuele consequenties van het al dan niet verstrekken van die informatie.
- De werknemer dient zijn toestemming in vrijheid, met andere woorden zonder dwang of drang te kunnen geven. Als dit niet het geval is, is er geen sprake van een rechtsgeldige toestemming.
- De werknemer geeft zijn toestemming schriftelijk of mondeling. Van mondeling gegeven toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het medisch dossier. Voor uitwisseling van informatie met de curatieve sector is schriftelijke toestemming nodig¹⁰.

Toestemming ontslaat de bedrijfsarts niet van de verplichting zijn eigen afweging te maken over relevantie van de te verstrekken informatie, met andere woorden: toestemming is geen vrijbrief om alle beschikbare informatie prijs te geven. Doelbinding en noodzakelijkheidsvereiste bepalen de omvang van de te verstrekken informatie.

2b. Doelbinding

Of gegevens mogen worden uitgewisseld hangt behalve van toestemming af van het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld. Het verstrekken van gegevens dient te passen bij het doel waarvoor de gegevens zijn verzameld. Gegevens die zijn verkregen op basis van een keuring mogen niet worden gebruikt bij de ziekteverzuimbegeleiding en worden verstrekt aan derden wanneer informatie in het kader van ziekteverzuimbegeleiding wordt gegeven. Alleen wanneer een werknemer hiervoor uitdrukkelijk toestemming geeft mag dit wel.

2c. Noodzakelijkheidsvereiste

Het doel bepaalt welke informatie noodzakelijk is om te verstrekken, dan wel op te vragen. Het noodzakelijkheidsvereiste in het kader van ziekteverzuimbegeleiding betekent dat het gaat over gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet.

3. Welke informatie is noodzakelijk in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie?

De bedrijfsarts adviseert in het kader van verzuimbegeleiding en re-integratie om de werkgever en werknemer in staat te stellen om deze zo optimaal mogelijk vorm te geven.

¹⁰ Richtlijn het omgaan met medische gegevens (KNMG, jan 2010)
uitspraak 283/2009; RTC Zwolle (LJN: YG0800)

De vraag is echter welke informatie voor de werkgever strikt noodzakelijk is om als goed werkgever aan zijn re-integratieverplichtingen te voldoen, terwijl anderzijds recht wordt gedaan aan het privacybelang van de werknemer.

Noodzakelijke informatie om op verantwoorde wijze de re-integratie vorm te geven omvat:

- functionele beperkingen en implicaties daarvan voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten
- werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel, of juist niet meer in staat is
- het verwachte einddoel van de re-integratie (geschiktheid voor eigen werk, passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk een indicatie van de verwachte duur van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid
- eventuele aanpassingen, werkvoorzieningen of activiteiten die werknemer en werkgever in het kader van de re-integratie moeten treffen c.q. uitvoeren
- werkgerelateerde oorzaken voor de arbeidsongeschiktheid, die bij terugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid of gezondheidsschade kunnen opleveren. De werkgever zal in staat gesteld dienen te worden passende maatregelen te nemen
- advies over technische interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd zoals bijvoorbeeld werkplekonderzoek en/of –aanpassingen, inschakelen arbeidsdeskundige of re-integratiebedrijf
- aanwezigheid van verstoorde arbeidsrelatie welke oplossing behoeft om de re-integratie te bevorderen.

In de communicatie over bovenstaande adviezen ten behoeve van arbeidsongeschikte werknemers is het gebruik van algemeen gebruikelijke termen toegestaan mits die niet specifiek naar een bepaalde aandoening verwijzen en geen specifieke overige privacygevoelige informatie verschaffen en die in de dagelijkse omgang gebruikelijk zijn (termen als ziekenhuis, doktersbezoek, medische behandeling). Zie bijlage 2 voor een lijst met voorbeelden.

De werknemer is zelf verantwoordelijk voor het vermelden van:

- een ander verblijf- of verpleegadres
- mogelijkheid van regres
- vangnetsituatie.

De bedrijfsarts kan dergelijke situaties met de werknemer bespreken, wijzen op consequenties van al dan niet melden aan de werkgever voor de werkgever en voor hemzelf voor zover de bedrijfsarts hier inzicht in heeft. Met gerichte toestemming van werknemer mag de bedrijfsarts deze gegevens wel doorgeven aan de werkgever.

Wanneer de bedrijfsarts het noodzakelijk vindt de werkgever andere en meer dan de toegestane privacygevoelige informatie te verschaffen ten behoeve van de re-integratie dan bespreekt hij dit met de werknemer. Daaronder valt ook het advies over interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd (o.a. financieel, mogelijkheid bieden om andere deskundigen/hulpverleners in het bedrijf te consulteren). De bedrijfsarts vraagt de werknemer gericht toestemming om die informatie die hij noodzakelijk acht aan de werkgever mee te delen. De werknemer dient zijn toestemming vrijwillig en doelgericht, schriftelijk of mondeling te geven (Informed consent). Van mondeling verkregen toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier van de betreffende werknemer. De schriftelijke machtiging bewaart hij in het dossier.

4. Aandachtspunten voor de dagelijkse praktijk

Voor de praktijk is een aantal aandachtspunten te benoemen:

1. Arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap

De bedrijfsarts mag zonder toestemming van de werknemster niet melden aan werkgever wanneer er sprake is van een vangnetsituatie.

De voor de werkgever financieel nadelige gevolgen hiervan zijn geen reden het beroepsgeheim te doorbreken. Voor andere vangnetsituaties en regreszaken gelden vergelijkbare beperkingen. De bedrijfsarts mag geen mededelingen doen tenzij met gerichte, uitdrukkelijke en in vrijheid gegeven toestemming van betrokkene. In deze situaties is de werkgever niet uitsluitend van de bedrijfsarts afhankelijk om de benodigde informatie te verkrijgen. De werknemer kan zelf de werkgever informeren. Kiest hij ervoor om dat niet te doen vanwege hem moverende redenen, dan is dat voor de bedrijfsarts geen reden dat voor de werknemer te doen.

2. *Projecten die de werkgever financiert bijvoorbeeld interventies door andere hulpverleners zoals fysiotherapeut, psycholoog en/of BMW*

De bedrijfsarts mag geen mededelingen doen over de aard van de in te zetten interventie. Voor de werkgever is dit veelal niet acceptabel. Deze wil weten waarvoor hij betaalt en tenminste enig inzicht hebben in de plausibiliteit van het advies. En hij zal rekeningen willen kunnen controleren.

Oplossing is dat de bedrijfsarts expliciet toestemming vraagt om de werkgever te mogen informeren.

3. *Wat nu als de werkgever al door de werknemer zelf is geïnformeerd?*

Ook in die situatie mag de bedrijfsarts geen mededelingen doen over aard en inhoud van het medische probleem.

Oplossing is dat de bedrijfsarts expliciet toestemming vraagt om de werkgever te mogen informeren.

4. *De bedrijfsarts heeft wel toestemming van de werknemer om de werkgever te informeren*

Desondanks behoudt de bedrijfsarts toch een eigen verantwoordelijkheid om te bepalen welke gegevens hij verstrekt aan derden. De bedrijfsarts dient steeds rekening te houden met het doel waarvoor hij de gegevens heeft ontvangen en weer verstrekt én het noodzakelijkheidsvereiste. Toestemming en verstrekken van nadere gegevens wordt vaak gebruikt voor draagvlakverbreding om maatregelen te doen nemen met het doel re-integratie te bevorderen en verder verzuim te voorkomen.

5. *Probleemanalyse*

In de probleemanalyse behoort geen medische informatie te worden vermeld. Het standaard format van het UWV bevat enkele vragen die gemakkelijk uitnodigen medische gegevens te verstrekken.

Oplossing: gebruik algemene termen of geef aan dat betreffende informatie reeds bekend is bij werkgever (indien dat juist is uiteraard) of vraag expliciet toestemming.

6. *Werken met een standaard verklaring van toestemming of het geen bezwaarsysteem tenzij de werknemer dit expliciet kenbaar maakt*

Bij deze vormen van toestemming is niet zonder meer aan te nemen dat de toestemming gericht wordt gegeven en dat die in vrijheid wordt gegeven. Tevens houdt op deze wijze omgaan met toestemming in dat er een automatisme ontstaat en onvoldoende informatie over doel en noodzaak wordt verstrekt.

Ook in de hier besproken situaties geldt dat indien vereist de werknemer zijn toestemming vrijwillig en doelgericht, schriftelijk of mondeling dient te geven (Informed consent).

Van mondeling verkregen toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier van de betreffende werknemer.

5. Digitaal verzenden privacygevoelige informatie

Situatieschets

De bedrijfsarts verstuurt naar aanleiding van een spreekuurcontact meestal advies naar de werknemer, diens leidinggevende en/of personeelsfunctionaris. Dit gebeurt schriftelijk en/of (steeds meer) per e-mail via internet of via intranet.

Juridisch is onderscheid maken tussen verzenden van bijzondere persoonsgegevens per post of per e-mail in feite niet relevant: met bijzondere persoonsgegevens dient te allen tijde zorgvuldig te worden omgegaan. In beide situaties is een aantal vergelijkbare risico's te benoemen. Voor e-mailverkeer bestaan er daarnaast nog enkele bijkomende risico's. Denk bijvoorbeeld aan inzage al dan niet bewust door onbevoegden, verkeerde adressering, e-mails zijn gemakkelijk door te sturen, 'hacken'. Verifiëren van echtheid van afzender en ontvanger kan zeker bij e-mail problematisch zijn. Indien deze gegevens door onbevoegden kunnen worden ingezien, zelfs verwerkt, betekent dit een schending van de privacy die de bedrijfsarts kan worden aangerekend. Hij is tuchtrechtelijk aansprakelijk, en kan ook civielrechtelijk worden aangesproken om de geleden schade te verhalen.

Mogelijke oplossingen

In de Wbp is vastgelegd dat moet worden voorzien in voldoende technische en organisatorische maatregelen om een passend beveiligingsniveau voor de verwerking van persoonsgegevens te bereiken. Zowel bij verzending per post als bij emailverkeer dient een voldoende beveiligingsniveau te zijn gerealiseerd en geborgd. Verzending van gezondheidsgegevens valt in een verhoogde tot hoge risicoklasse en vereist dan ook een hoog beveiligingsniveau.

- Technische maatregelen zijn de logische en fysieke maatregelen in en rondom de informatiesystemen (zoals toegangscontroles, vastlegging van gebruik en back-up). Onder technische maatregelen worden tevens verstaan de voorzieningen die bekend staan onder de verzamelnaam Privacy-Enhancing Technologies (PET). Technische maatregelen betreffende het netwerk omvatten: diverse beveiligingsschillen aanbrengen, (firewall, up-to-date virusscanner, recente patches voor de gebruikte software). Zo mogelijk gebruik maken van Virtual Private Networks en een 'secure' verbinding. Logfile aanleggen zodat kan worden nagegaan wie, wanneer een dossier of document heeft geraadpleegd dan wel verwerkt.
- Organisatorische maatregelen zijn maatregelen voor de inrichting van het systeem en voor het verwerken van persoonsgegevens zoals toekenning en deling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden, instructies, trainingen en calamiteitenplannen.
Verder valt te denken aan het geven van voorlichting in de organisatie hoe om te gaan met privacy-gevoelige informatie waarbij aandacht voor onderwerpen als toegang, opslaan en bewaren van gegevens, rechten van werknemers tav de over hem/haar opgeslagen gegevens.
Het tekenen van een document waarin de geheimhoudingsplicht is vastgelegd kan hierbij ondersteunen. Zo ook het met enige regelmaat bijvoorbeeld (2-)jaarlijks instructie geven als een reminder.

Individuele zorg en maatregelen

Voor zowel bedrijfsarts of voor deze bedrijfsarts werkende personen als ontvanger gaat het om de volgende mogelijkheden die al dan niet in combinatie toepasbaar zijn:

- Instellen van schermbeveiliging met wachtwoord
- documenten voorzien van wachtwoord
- encryptie
- digitale handtekening
- verifiëren van zender en ontvanger
- ontvangstbevestiging instellen.

De ontvanger is verantwoordelijk voor zijn eigen e-mailaccount en de beveiliging daarvan. Voor de opslag van bijzondere persoonsgegevens gelden dezelfde eisen als voor de papieren verslagen.

Van de individuele bedrijfsarts -indien niet zijnde de verantwoordelijke in de zin van de Wbp¹¹- mag worden verwacht dat hij zich op de hoogte stelt of die maatregelen zijn genomen, die redelijkerwijs verwacht kunnen worden volgens de stand der techniek om voor het systeem een afdoende beschermingsniveau te realiseren.

¹¹ *Verantwoordelijke: de natuurlijke persoon, rechtspersoon of ieder ander die of het bestuursorgaan dat, alleen of tezamen met anderen, het doel van en de middelen voor de verwerking van persoonsgegevens vaststelt. (artikel 1Wbp)*

Deel 2 Achtergronddocument

1. Wat is definitie van medische informatie?

Het begrip medische gegevens is niet uitdrukkelijk en eenduidig gedefinieerd. In verschillende regelingen worden termen als medische gegevens en gezondheidsgegevens gebruikt zonder nadere specificatie. Voor deze leidraad is van belang hoe deze begrippen in de Wbp, WGBO en in richtlijnen van KNMG/NVAB zijn beschreven.

De Wbp gebruikt de term *gegevens omtrent iemands gezondheid* (art. 16 Wbp).

Onder het begrip gezondheidsgegevens in de zin van artikel 16 Wbp vallen niet alleen gegevens waarop het medische beroepsgeheim rust maar alle gegevens die de (geestelijke of lichamelijke) gezondheid van een persoon betreffen. Zo is bijvoorbeeld het enkele gegeven dat iemand ziek is al een gezondheidsgegeven in de zin van de Wbp hoewel deze gegevens op zich natuurlijk niets zeggen over de aard van de aandoening¹².

Het CBP¹³ baseert zich op de Wbp en verstaat onder medische gegevens alle gegevens die onder het medische beroepsgeheim worden geschaard en zijn gebruikt bij de analyse. Het betreffen:

- diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen
- eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand
- gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, e.d
- overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden,
- verhuizing, overlijden partner, scheiding e.d.

In overige relevante wetgeving (BIG, WGBO) en in de KNMG-richtlijnen is het begrip medische gegevens evenmin precies gedefinieerd. Voor begripsbepaling is aansluiting te zoeken bij de omvang van de dossierplicht¹⁴ en bij de omvang van het beroepsgeheim voor artsen. In deel 3 van 'van wet naar praktijk' (KNMG, 2004) wordt aangegeven wat de globale inhoud van een goed medisch dossier dient te zijn: Een dossier moet die gegevens bevatten die noodzakelijk zijn voor een goede hulpverlening zoals gegevens die de inhoud van het medisch handelen weergeven, gegevens die noodzakelijk zijn voor de continuïteit van zorg en schriftelijke wilsverklaringen.

In deze leidraad verstaan we onder medische gegevens de gegevens zoals het CBP die heeft omschreven, tenzij uitdrukkelijk anders aangegeven.

N.B. Op alle medische en overige persoonsgegevens is de geheimhoudingsplicht van toepassing.

2. Wat houdt het medisch beroepsgeheim in?

2a. Medisch beroepsgeheim

Het medisch beroepsgeheim is het recht van een natuurlijk persoon op geheimhouding door medische beroepsbeoefenaars van aan dezen in hun hoedanigheid van medisch beroepsbeoefenaar ter kennis gekomen gegevens betreffende deze persoon. Het medisch beroepsgeheim houdt in dat een bedrijfsarts geen gegevens van een werknemer, verkregen in het kader van zijn beroepsuitoefening, aan anderen mag verstrekken.

¹² Leenen, *Handboek Gezondheidsrecht, Deel I Rechten van mensen in de gezondheidszorg, vijfde druk*, 2007, Bohn Stafleu Van Loghem

¹³ Centraal medisch tuchtcollege 17 september 1992, *Tijdschrift voor Gezondheidsrecht* 1993, 8- 28

¹⁴ *Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim (Eindrapport; CBP 2008)*

¹⁴ *Van wet naar praktijk deel 3: dossier en bewaartermijnen; Utrecht juni 2004 Richtlijn Omgaan met medische gegevens, KNMG, jan. 2010*

2b. Doorbreking van het medisch beroepsgeheim

Doorbreking van het medisch beroepsgeheim mag alleen als sprake is van:

1. toestemming van de werknemer of
2. informatie-uitwisseling met degenen die direct bij de behandeling zijn betrokken of
3. wettelijk voorschrift of
4. conflict van plichten of
5. wetenschappelijk onderzoek (hiervoor mogen geanonimiseerde gegevens worden gebruikt. artikel. 7:458 B.W.).

Ad 1. Toestemming

Het **toestemmingsvereiste** is een logisch gevolg van het beroepsgeheim. De werknemer heeft er recht op dat de bedrijfsarts zijn geheim bewaart. Alleen de werknemer kan de bedrijfsarts van die verplichting ontslaan en toestemming geven voor het verstrekken van zijn gegevens aan een derde. Het is daarbij van belang dat de werknemer zijn toestemming in vrijheid geeft. Ook als de bedrijfsarts toestemming heeft mag hij niet zonder meer alle beschikbare gegevens aan een derde verstrekken. De toestemming is beperkt tot de voor het doel noodzakelijke gegevens conform het noodzakelijkheidsvereiste.

Onder het **noodzakelijkheidsvereiste** verstaat het CBP die gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. Voorbeelden van dergelijke noodzakelijke gegevens zijn:

- functionele beperkingen
- restmogelijkheden
- verwachte duur van het verzuim en
- mate van arbeidsongeschiktheid.

Hetgeen geen rol speelt in dit kader dient niet opgenomen te worden in een medisch dossier en niet te worden uitgewisseld.

Ad 2. Informatie-uitwisseling met degenen die direct bij de behandeling zijn betrokken

Over het algemeen zijn de personen die als team, op directe en gelijkgerichte wijze, betrokken zijn bij het doel waarvoor de gegevens worden verstrekt, rechtstreeks bij de behandeling betrokken¹⁵.

Vanwege het feit dat de werknemer in opdrachtsituaties geen vrije keus heeft dient de kring van rechtstreeks betrokkenen zorgvuldig te worden gedefinieerd. Het werken als rechtstreeks betrokkenen en derhalve zonder expliciete toestemming mogen uitwisselen van medische informatie betekent echter niet dat het per definitie is toegestaan gebruik te maken van hetzelfde medisch dossier.

Rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen zijn:

- de geregistreerde bedrijfsarts met de onder zijn verantwoordelijkheid werkende artsen niet zijnde bedrijfsartsen
- met deze artsen samenwerkende verpleegkundigen, doktersassistenten, teamsecretarissen en verzuimbegeleiders of anderen die taken verrichten in opdracht en onder verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts (de zgn. verlengde armconstructie)
- waarnemers, mits zij dit terstond aan de werknemer bekend maken. In het kader van vervanging heeft de waarnemer dezelfde rechten als de hulpverlener voor wie hij/zij waarneemt
- de collega-bedrijfsarts aan wie advies wordt gevraagd in het kader van de begeleiding.

Bij de gegevensverstrekking tussen rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen mag zonder instemming van de werknemer slechts die informatie worden uitgewisseld die voor het functioneren van de beroepsbeoefenaar in relatie tot de beoogde handeling, dan wel de behandeling of begeleiding van de werknemer noodzakelijk is.

¹⁵ De inrichting van bedrijfsgeneeskundige dossiers (KNMG, 2008)

Deze personen mogen derhalve alleen die delen van het dossier inzien die relevant zijn voor de door hen te verrichten werkzaamheden.

Deze regeling is gebaseerd op art. 7:457 WGBO, waarin is bepaald dat de toestemming van de patiënt voor inzage in zijn gegevens voor zover noodzakelijk door deze rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen wordt voorondersteld.

Delegeren

De verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts ligt anders als de bedrijfsarts onderdelen van zijn of haar medische taken, die liggen op het eigen deskundigheidsgebied, in het kader van de verzuimbegeleiding overdraagt aan anderen.

Er zijn drie verschillende groepen¹⁶ 'anderen' te onderscheiden, te weten:

1. verpleegkundigen en andere medisch geschoolde generalisten met registratie op grond van art.3 Wet BIG
2. niet-medisch geschoolde casebegeleiders (bijvoorbeeld bedrijfsmaatschappelijk werkenden, re-integratiemanagers)
3. andere artsen (niet-bedrijfsartsen).

Bij het overdragen van een deel van de eigen taken aan anderen krijgen deze anderen geen volledig zelfstandige bevoegdheid. De anderen voeren een deel van de eigen taken van de bedrijfsarts uit, maar werken onder instructie, begeleiding én verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts. Te denken valt aan een bedrijfsverpleegkundige die de begeleiding van zieke werknemers met een bepaald minder complex ziektebeeld verricht. Deze overdracht van taken noemen we delegatie.

Voor uitwisseling van gegevens gelden dezelfde regelingen als beschreven voor rechtstreeks bij de behandeling betrokkenen.

Ad 3. Wettelijk voorschrift

Voor de bedrijfsartsen is de wet Suwi van belang waarin is bepaald dat bedrijfsartsen de verzekeringsartsen die informatie dienen te verstrekken die zij nodig hebben om hun taak naar behoren te kunnen verrichten (art. 54 lid 1 en lid 3 onder c Wet Suwi).

Ad 4. Conflict van plichten

Indien het handhaven van de zwijgplicht de arts in een noodtoestand in de zin van strijd van plichten brengt kan het geoorloofd zijn ook zonder toestemming van betrokkene het beroepsgeheim te doorbreken. Criteria waaraan voldaan dient te zijn alvorens de informatie prijs te geven zijn¹⁷:

- alles is in het werk gesteld om toestemming tot doorbreking van het geheim te krijgen
- het niet doorbreken van het geheim levert voor een ander ernstige schade op
- de arts verkeert in gewetensnood door het handhaven van de zwijgplicht
- er is geen andere weg dan doorbreking van het geheim om het probleem op te lossen
- het moet vrijwel zeker zijn dat door de geheimdoorbreking de schade aan de ander kan worden voorkomen of beperkt
- het geheim wordt zo min mogelijk geschonden.

Ad 5. Wetenschappelijk onderzoek

Gegevens mogen zonder toestemming van betrokkene voor statistiek of wetenschappelijk onderzoek worden verwerkt indien het vragen van toestemming in redelijkheid niet mogelijk is en er zodanige waarborgen zijn dat de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad, of dat de gegevens in zodanige vorm worden verstrekt dat herleiding tot individuele natuurlijke personen redelijkerwijs wordt voorkomen.

¹⁶ *Taken en Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie; KNMG 2009*

Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal medische begeleiding, NVAB, 2004

¹⁷ *Handboek gezondheidsrecht deel 1, Prof.dr. H.J.J. Leenen, prof.mr. J.K.M. Gevers, prof.mr.J. Legemaate,; BSL 2007*

Met andere woorden verwerking mag als gegevens geanonimiseerd worden verwerkt indien het niet mogelijk is toestemming te verkrijgen.

Kwaliteitsonderzoek

Arbodiensten behoren structurele kwaliteitsverbetering na te streven van ondermeer de verzuimbegeleiding, re-integratieactiviteiten, dossiervoering en advisering door bedrijfsartsen en andere professionals. Dat gebeurt soms door middel van een dossiertoets. Niet altijd is dan het vragen van toestemming aan de werknemer in redelijkheid mogelijk. Omdat het bij inhoudelijke kwaliteitstoetsing gaat om beoordeling van een medische dossier of van een re-integratietraject (zoals dossieropbouw, deugdelijke argumentatie, het adequaat toepassen van beroepsrichtlijnen of van de privacy regels), kan inzage van de gegevens niet geanonimiseerd. In dat geval zijn waarborgen noodzakelijk zodat de persoonlijke levenssfeer van de werknemer niet onevenredig wordt geschaad. Voorwaarden om een kwaliteitstoets waarbij inzage in privacygevoelige gegevens noodzakelijk is, uit te voeren zijn onder meer:

- uitvoering op projectbasis met een begintijd en eindtijd, geaccordeerd door de directie van de (arbo)dienst en met brede interne communicatie
- de auditor is opgeleid en geoefend in het uitvoeren van kwaliteitsonderzoek
- tijdelijke inzage van het medische dossier van de individuele werknemer mag uitsluitend door een BIG geregistreerde bedrijfsarts, na ondertekening van een extra geheimhoudingsverklaring
- de auditor heeft geen bevoegdheid om gegevens te wijzigen, toe te voegen of te verwijderen in het dossier
- de auditor rapporteert uitsluitend geanonimiseerd
- de auditor beseft dat geheimhouding van privacygevoelige of medische informatie van de individuele werknemer absoluut niet geschonden mag worden en stelt alles in het werk om de geheimhouding daarvan te handhaven
- kwaliteitsonderzoek wordt ook extern gecommuniceerd naar betrokkenen, met recht van verzet.

3. Wanneer geldt het medisch beroepsgeheim?

Bedrijfsartsen adviseren werknemers en werkgevers bij:

3a. Ziekteverzuimbegeleiding

Wanneer werknemers zich ziek melden kan de werkgever ten behoeve van de begeleiding van die werknemer de bedrijfsarts inschakelen en deze om advies vragen. De werknemer is verplicht aan redelijke voorschriften van de werkgever gehoor te geven waaronder het spreekuur van de bedrijfsarts te bezoeken. De bedrijfsarts adviseert vervolgens werkgever en werknemer in verband met re-integratie.

3b. Vrijwillig spreekuur

De arbeidsongeschikte werknemer kan ook op vrijwillige basis het spreekuur van de bedrijfsarts bezoeken met een vraag die geen verband houdt met zijn ziekteverzuim of voordat de werkgever opdracht heeft gegeven. Deze situatie is gelijk te stellen met die van het arbeidsomstandigheden-spreekuur.

3c. Arbeidsomstandighedenspreekuur

Wanneer een werknemer vragen heeft over gezondheid in relatie tot het werk bestaat de mogelijkheid op vrijwillige basis de bedrijfsarts te bezoeken en met deze zijn probleem te bespreken. Bedrijfsarts en werknemer overleggen over de te nemen vervolgstappen en welke informatie de bedrijfsarts aan de werkgever mag terugkoppelen. Het mogelijk maken van deze vorm van spreekuur is geen verplichting van de werkgever. Het is afhankelijk van het door de werkgever afgesloten contract met arbodienst of bedrijfsarts. Het is ook mogelijk dat werkgever en werknemers (vertegenwoordiging) afspraken hebben gemaakt en vastgelegd over het raadplegen van interne of externe deskundigen.

3d. Zorg voor arbeidsomstandigheden

Adviezen over zorg voor arbeidsomstandigheden is in veel gevallen niet direct

persoonsgebonden maar werkplekgericht. Naar aanleiding van bijvoorbeeld een werkplek-onderzoek of de RI&E formuleert de bedrijfsarts zijn advies.

3e. Keuringen dan wel PMO

Keuringen vinden plaats op basis van een wettelijke verplichting of een CAO waarin de verplichte medische keuring is opgenomen. Ook zonder een dergelijke basis is het mogelijk dat een werkgever zijn werknemers de mogelijkheid biedt een keuring te ondergaan. Deze keuring kan plaats vinden vanwege bepaalde omstandigheden in het werk (denk bijvoorbeeld aan geluidsbelasting/beeldschermwerk) of anderszins (bijv. een algemene health check). De grondslag van de keuring bepaalt of en wat de bedrijfsarts mag terugrapporteren aan de werkgever/opdrachtgever.

3f. Andere opdrachten/vragen

Afhankelijk van de specifieke vraag beoordeelt de bedrijfsarts of het gaat om informatie-uitwisseling over of herleidbaar tot een individuele werknemer of dat het om algemene informatie gaat.

Het is altijd belangrijk goed te onderscheiden of een contact plaats heeft op basis van een wettelijke verplichting of vrijwillig op verzoek van de werknemer. Met andere woorden of de WGBO volledig van toepassing is of niet.

4. Wat is het doel van verschaffen van informatie aan derden?

In het kader van verzuimbegeleiding verschaft de bedrijfsarts die gegevens aan de werkgever of aan een door deze ingeschakelde deskundige of re-integratiebedrijf¹⁸ die deze nodig heeft om op een zorgvuldige wijze re-integratieactiviteiten te kunnen verrichten.

Onder re-integratie wordt verstaan het gehele proces dat nodig is om een zieke werknemer terug te leiden naar het arbeidsproces, primair bij de eigen werkgever in de eigen dan wel een andere functie en secundair bij een andere werkgever¹⁹. De werkgever kan hierbij een externe deskundige inschakelen, bijvoorbeeld een re-integratiebedrijf²⁰.

In andere situaties beoogt de bedrijfsarts met zijn adviezen verbeteringen in de arbeidsomstandigheden in het algemeen of ten behoeve van een bepaalde werknemer te stimuleren.

5. Onder welke voorwaarden mag de bedrijfsarts informatie verstrekken aan derden?

Derden aan wie de bedrijfsarts informatie verstrekt zijn de werkgever en het re-integratiebedrijf. (Overig blijven in deze leidraad buiten beschouwing).

Wanneer een zieke werknemer de bedrijfsarts bezoekt is dat meestal in opdracht van zijn werkgever. De bedrijfsarts doet er goed aan dit gegeven te verifiëren bij de werknemer. Komt de werknemer op vrijwillige basis - hetgeen ook kan als hij zich ziek heeft gemeld - dan mag de bedrijfsarts zonder gerichte toestemming geen informatie uitwisselen met derden. In de hieronder beschreven situaties wordt uitgegaan van een opdrachtsituatie.

¹⁸ artikel 7:658a BW werkgever en /of arbodienstverlener is verplicht informatie te verstrekken aan re-integratiebedrijf

¹⁹ Definitie ontleend aan rapport *De zieke werknemer en privacy*, CBP 2008

²⁰ *Inschakeling deskundige door werkgever en verplichting werknemer mee te werken aan eigen re-integratie (artikel 7:660a BW). Waar in tekst staat re-integratiebedrijf worden daaronder ook begrepen individuele deskundigen, ingeschakeld door de werkgever ten behoeve van re-integratie.*

5a. Werkgevers (leidinggevend en personeelsfunctionarissen e.a.)

Gegevens verstrekken aan de werkgever mag voor zover noodzakelijk voor de re-integratie van de zieke werknemer dan wel voor de bepaling van de verplichting tot loondoorbetaling. Dit noodzakelijkheidsvereiste dient men niet ruim uit te leggen: een medische diagnose is niet nodig. Een werkgever kan een diagnose meestal niet op juiste wijze interpreteren en bovendien zegt een diagnose niets over welke mogelijkheden de werknemer nog wel heeft.

5b. Re-integratiebedrijven

a. Wat te verstaan onder re-integratiebedrijven?

De definitie van een reïntegratiebedrijf zoals vermeld in de [artikel 1 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen](#) (WIA) luidt als volgt: "een natuurlijke persoon dan wel rechtspersoon die in het kader van de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert met dien verstande dat onder arbeid niet wordt verstaan arbeid op grond van een dienstbetrekking als bedoeld in [hoofdstuk 2](#) of [3 van de Wet sociale werkvoorziening](#)".

Re-integratiebedrijven verrichten werkzaamheden gericht op arbeidsinschakeling. Zij begeleiden werknemers en werkgevers bij de re-integratie van een werknemer die meestal niet meer kan terugkeren in zijn eigen werk.

b. Uitwisseling gegevens

Voor uitwisseling van gegevens met een door de werkgever ingeschakeld re-integratiebedrijf bestaat een wettelijke plicht²¹. De omvang van de informatieverstrekking is begrensd door het noodzakelijkheidsvereiste. Die informatie die nodig is om de re-integratie naar behoren te kunnen begeleiden dient de bedrijfsarts te verstrekken aan het re-integratiebedrijf of andere deskundige begeleider. Indien de bedrijfsarts het na een gedegen afweging noodzakelijk acht medische gegevens te verstrekken ten behoeve van de re-integratie valt dat onder het noodzakelijkheidsvereiste. Deze gegevens mogen alleen worden verstrekt aan een persoon die ook gebonden is aan het medisch beroepsgeheim/geheimhoudingsplicht.

Daarbij bestaat de verplichting dat de bedrijfsarts de werknemer vóóraf informeert over de aan het re-integratiebedrijf te verstrekken gegevens en het specifieke doel (artikel 33 subc Wbp).

6. Welke regelgeving is van belang voor het medisch beroepsgeheim?

In de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp), de Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg (BIG), de Wet geneeskundige behandelovereenkomst (WGBO, dit is Boek 7 titel 5 Burgerlijk wetboek (BW)) en het Wetboek van strafrecht zijn bepalingen over het (medisch) beroepsgeheim te vinden. Zie bijlage wetteksten voor de relevante bepalingen. De strekking van de reguleringen is dat de arts het geheim van zijn patiënt, in casu de werknemer niet mag prijs geven tenzij zich een uitzonderingssituatie voordoet.

In de praktijk heeft de bedrijfsarts ook te maken met de Wet verbetering poortwachter (Wvp), de Arbeidsomstandighedenwet en daarop gebaseerde regelgeving, waarin bepaalde verplichtingen zijn vastgelegd in het kader van de verzuimbegeleiding en overige medische bijstand.

Volgens vaste jurisprudentie van Centraal Tuchtcollege Gezondheidszorg is het beroepsgeheim van bedrijfsartsen in het kader van ziekteverzuimbegeleiding noodzakelijkerwijs beperkt, gerapporteerd mag worden in termen van beperkingen, mogelijkheden en verwachte duur van verzuim en/of beperkingen. Dit hangt samen met en vloeit voort uit de aard van de werkzaamheden die een bedrijfsarts daarvoor verricht.

²¹ artikel 8 sub c WBP jo artikel 7:658a lid 5 BW

Afkortingen

BIG	Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg
BW	Burgerlijk Wetboek
CBP	College Bescherming Persoonsgegevens
KNMG	Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
NVAB	Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde
PMO	Preventief Medisch Onderzoek
UWV	Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WBP	Wet bescherming persoonsgegevens
WVP	Wet verbetering poortwachter
WGBO	Wet geneeskundige behandelovereenkomst (Boek 7 titel 5 BW)

Literatuur

In diverse rapporten is over het omgaan met privacy-gevoelige gegevens informatie te vinden:

1. De zieke werknemer en privacy; Rapport CBP, 2008
2. Richtlijn het omgaan met medische gegevens; KNMG, jan 2010
3. Taken en Verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie; KNMG, aug 2009
4. Advies voor inrichting en overdracht van het bedrijfsgeneeskundige dossier; KNMG, april 2009
5. Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie; KNMG, dec 2006
6. Professioneel statuut van de bedrijfsarts; NVAB, 2003
7. Het beroepsprofiel van de bedrijfsarts; NVAB, 2004
8. De beroepscode voor bedrijfsartsen; NVAB, 1989; NVAB
9. Medische verklaringen door de bedrijfsarts; NVAB, CBE jan 2010
10. Notitie sociaal medisch overleg in het bedrijf; NVAB, april 2010
11. Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal medische begeleiding, NVAB, 2004
12. Implementatie van de WGBO Deel 2. Informatie en toestemming; 2004
13. Implementatie van de WGBO Deel 3: dossier en bewaartermijnen; 2004
14. Arbodiensten en het medisch beroepsgeheim; Eindrapport; CBP 2008
15. Richtlijn Online Artspatiënt contact, herziene versie; KNMG september 2007
16. Beveiliging persoonsgegevens, achtergrondstudies en verkenningen nr. 23; Registratiekamer, G.W. van Blarckom en drs. J.J. Borking
17. NEN 7510, Medische informatica- Informatiebeveiliging in de zog –Algemeen, uitgave april 2004
18. Handboek gezondheidsrecht deel 1, prof.dr. H.J.J. Leenen, prof.mr. J.K.M. Gevers, prof.mr. J. Legemaate; BSL 2007.

Bijlage 1 Samenvatting stappen

Een praktische handreiking, uitgewerkt in een aantal stappen

1. Heeft u de gegevens verkregen op basis van een vrijwillig of verplicht spreekuurcontact?

Vrijwillig

WGBO volledig van toepassing alleen met gerichte, liefst schriftelijke toestemming mag noodzakelijke informatie worden uitgewisseld.

Deze situatie doet zich voor bij: zorg voor individuele arbeidsomstandigheden of arbeidsomstandigheden spreekuur, PMO of andere vrijwillige spreekuurcontacten.

Verplicht

Ziekteverzuimbegeleiding:

noodzakelijke gegevens mogen worden doorgegeven zoals beperkingen, mogelijkheden en verwachte duur van verzuim en/of beperkingen

N.B. Bespreek deze gegevens vóóraf met de werknemer, die het er overigens niet mee eens hoeft te zijn.

Toestemming is nodig wanneer de bedrijfsarts

- nadere onderbouwing van zijn advies wil geven
- adviseert voor interventies die al dan niet door de werkgever worden betaald
- vangnetsituaties of regresmogelijkheden wil melden.

Bijzondere situaties:

- Bij een aanstellingskeuring bewust verzwijgen van zodanige informatie die, als de keurend arts hiermee bekend was geweest tot een andere uitkomst van de aanstellingskeuring zou hebben geleid.
- Moedwillig niet meewerken of zelfs tegenwerken herstel.
- Verzwijgen van medische problemen bij een sollicitatie terwijl betrokkene wist of redelijkerwijs kon weten dat deze in de weg staan van een goede uitoefening van de functie.

N.B. Bewust of moedwillig verzwijgen/niet meewerken wordt niet snel aangenomen: goede onderbouwing is noodzakelijk. Dit betekent dat de bedrijfsarts zich zéér terughoudend dient op te stellen wanneer het gaat om informatie verstrekken aan de werkgever. Zie voorbeelden in de bijlage Vragen en antwoorden.

2. Voldoet de toestemming aan de daarvoor geldende eisen?

Toestemming dient te voldoen aan de volgende eisen

- bij werknemer dient bekend te zijn:
 - doel, aard en omvang van de te verstrekken gegevens
 - de reden waarom die informatie wordt verstrekt
 - eventuele consequenties van al dan niet verstrekken van die informatie

- de werknemer dient zijn toestemming in vrijheid dwz zonder dwang of drang te kunnen geven

- de werknemer geeft zijn toestemming schriftelijk of mondeling, van mondeling gegeven toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het medisch dossier. NB richtlijn omgaan met medische gegevens (KNMG 2010) en uitspraak RTC (283/2009) waarin wordt uitgegaan van schriftelijke toestemming voor informatie-uitwisseling met de curatieve sector (LJN:YG0800).

Toestemming ontslaat de bedrijfsarts niet van de verplichting zijn eigen afweging te maken over relevantie van de te verstrekken informatie; toestemming is geen vrijbrief.

3. Welke gegevens vallen onder het noodzakelijkheidsvereiste?

Gegevens die noodzakelijk zijn voor een goede diagnosestelling/behandeling of begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer en voor de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet.

Welke gegevens vallen onder noodzakelijkheidsvereiste?

- Functionele beperkingen en implicaties daarvan voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten

- De werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel, of juist niet meer in staat is

- Het verwachte einddoel van de re-integratie (geschiktheid voor eigen werk, passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk een indicatie van de verwachte duur van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid

- De eventuele aanpassingen, werkvoorzieningen of activiteiten die werknemer en werkgever in het kader van de re-integratie moeten treffen.

- Werkgerelateerde oorzaken voor de arbeidsongeschiktheid, die bij terugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid of gezondheidsschade kunnen opleveren. De werkgever zal in staat gesteld dienen te worden passende maatregelen te nemen.

- Advies over technische interventies die door de werkgever worden gefaciliteerd zoals bijvoorbeeld werkplekonderzoek, -aanpassingen of advies over het inschakelen van een arbeidsdeskundige of re-integratiebureau.

Bijlage 2 Tekstvoorbeelden (niet uitputtend!)

Niet	Wel
Aard van de behandeling	De behandeling is adequaat
Benoemen van aandoening	De verzuimoorzaak is medisch
Chemotherapie	Gerichte behandeling
Familieomstandigheden	Omstandigheden
Fysiotherapeut	Behandelaar
Gedragscognitief	Maatwerktraining
Geopereerd aan....	Gerichte behandeling, waardoor op korte termijn geen mogelijkheden tot re-integratie bestaan
Hartklachten	Aandoening waardoor energetische beperkingen
Hartrevalidatie	Medewerker werkt actief aan zijn herstel
Is bestraald	Is behandeld
Knieklachten	Onvoldoende mobiel; beperkingen met langdurig achtereen lopen, beperkt ten aanzien van hurken en knielen (e.d.)
Lopen met krukken ivm knie	Voor zijn eigen fysiek belastende werkzaamheden heeft hij goed gebruik van beide armen en benen nodig
Moe	Energetisch beperkt; energetische disbalans
Nekklachten	Beperkingen met frequent reiken of voor activiteiten boven schouder niveau
Psychische aandoening	Aandoening
Psychiater	Specialist
Psycholoog	Deskundige begeleider
Privé oorzaak	Niet arbeidsgerelateerd
Pijnpoli	Gespecialiseerde kliniek
Revalidatie op afdeling	Medewerker werkt actief aan zijn herstel
Rugklachten	Beperkingen bij bukken, tillen en dragen, duwen en trekken (e.d.)
Ruzie met baas of collega	Verstoorde arbeidsverhouding
Stappen in werkhervatting	Concreet werkhervattingschema met data, uren en aard van werk (of beperkingen)
Werkgever kent de ziekte	De werkgever is door werknemer op de hoogte gesteld van de aandoening en het beloop, of "zoals uw medewerker u reeds heeft verteld."

Vragen en antwoorden over omgaan met privacy in arbodienstverlening

Inleiding

Werkgevers stellen vaak vragen aan de arbodienst/bedrijfsarts in het kader van hun verplichting tot loondoorbetaling bij arbeidsverzuim. Zeker wanneer de mogelijkheid bestaat of wordt vermoed dat (een deel van) de loonbetaling op anderen verhaald kan worden, verwachten ze dat de bedrijfsarts/arbodienst hen daarover spontaan of desgevraagd informeert. Wet- en regelgeving, professionele normen en jurisprudentie maken dat vaak niet mogelijk. In dit document zijn veel voorkomende vragen op dit terrein van een antwoord voorzien, dat de huidige stand ten aanzien van de informatieverstrekking weergeeft. Dit document behoort bij de leidraad 'Bedrijfsarts en privacy', NVAB-Boaborea, maart 2011.

Bij alle vragen en antwoorden is ervan uitgegaan dat de betreffende werknemer geen toestemming heeft gegeven voor de informatieverstrekking.

Uiteraard staat voorop dat werknemers altijd worden geïnformeerd over nut, noodzaak en inhoud van de terugkoppeling en dat alles in het werk wordt gesteld om commitment van de werknemer te krijgen. Indien wel toestemming wordt verkregen, dient deze te worden aangetekend in het werknemersdossier. Zelfs met toestemming mag niet méér worden overgedragen dan noodzakelijk is voor datgene waarvoor de toestemming is gegeven bijvoorbeeld het beantwoorden van een vraag of het signaleren van een probleem. Van belang is ook dat het om feitelijke informatie moet gaan en niet om waardeoordelen of emoties.

Waar bedrijfsarts staat kan ook gelezen worden: een andere arboprofessional die onder de gedelegeerde bevoegdheid van de bedrijfsarts werkt. Voor arboprofessionals die taken verrichten op hun eigen vakgebied, zoals bedrijfsmaatschappelijk werk en de arbeidsdeskundige, geldt dat de voor hen geldende beroepsnormen leidend zijn.

Welke informatie mag aan de werkgever worden verstrekt, als de werknemer geen toestemming geeft om informatie met de werkgever te delen?

Situaties zonder ziekmelding (1 t/m 4)

1. Een verplicht contact (bijv. bij een wettelijk verplichte keuring)

Tijdens dit spreekuurcontact ontdekt de bedrijfsarts dat de werknemer een medisch probleem heeft waardoor zijn gezondheid en die van derden mogelijk gevaar loopt.

Vraag

Mag de bedrijfsarts dit melden?

Antwoord

De uitkomst van het onderzoek/keuring mag de bedrijfsarts mededelen in termen van geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt²². Voor zover het gesignaleerde probleem hiermee niet van doen heeft of de bedrijfsarts meer zou willen melden dan toegestaan mag dit alleen als er sprake is van een conflict van plichten. Daarbij moet bovendien voldaan zijn aan de volgende eisen:

- alles is in het werk gesteld om toestemming tot doorbreking van het geheim te verkrijgen
- het niet doorbreken levert voor een ander ernstige schade op
- de hulpverlener verkeert in ernstige gewetensnood door het niet doorbreken
- er is geen andere weg dan doorbreking van de zwijgplicht
- het moet vrijwel zeker zijn dat de schade aan de ander kan worden voorkomen/beperkt door doorbreken zwijgplicht

²² Zie Leidraad verplicht medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband, NVAB 2007

- het beroepsgeheim wordt zo min mogelijk geschonden (alleen ten behoeve van hulp, niet informeren van werkgever/justitie).

De formulering dient zo neutraal mogelijk te zijn, dus waar mogelijk zonder aangeven van het achterliggende probleem, maar geformuleerd in termen van beperkingen en/of mogelijkheden voor de arbeid.

2. Een vrijwillig contact (vrijwillige keuring/PMO, arbeidsomstandighedenspreekuur e.d. op eigen initiatief werknemer, al dan niet met medeweten van werkgever)

Tijdens dit spreekuurcontact ontdekt de bedrijfsarts dat de werknemer een medisch probleem heeft waardoor zijn gezondheid en die van derden mogelijk gevaar loopt.

Vraag

Mag de bedrijfsarts dit melden?

Antwoord

Dit mag de bedrijfsarts alleen melden als er sprake is van een conflict van plichten (zie boven). De formulering dient zo neutraal mogelijk te zijn, dus waar mogelijk zonder aangeven van het achterliggende probleem, maar geformuleerd in termen van beperkingen en/of mogelijkheden voor de arbeid.

3. Deelname aan een niet verplicht PMO

Vraag

Mag de bedrijfsarts melden of er al dan niet is deelgenomen aan het PMO en bij wie er sprake was van een “no-show”?

Antwoord

Dit mag niet worden gemeld.

4. Contact in opdracht van de werkgever, met een bepaalde vraagstelling (bijv. in het ambtenarenrecht)

Vraag

Mag de bedrijfsarts de vragen van werkgever beantwoorden?

Antwoord

Het is afhankelijk van de betreffende regelgeving of de bedrijfsarts de vraag waarvoor hij het onderzoek verricht, mag beantwoorden. Uiteraard mag hier net als in de beide bovenstaande casus wel gehandeld worden als er sprake is van een conflict van plichten.

Situatie met een ziekmelding (5 t/m 12)

5. Ongeschikt bij aanvang dienstverband?

Het betreft hier een recente aanstelling, waarbij geen aanstellingskeuring is verricht.

Vraag

Indien er sprake is van een verzuimspreekuur, mag de bedrijfsarts dan spontaan of op verzoek van de werkgever een oordeel geven of werknemer al bij aanvang dienstverband op medisch gronden ongeschikt was?

Antwoord

Dit is niet toegestaan. Het valt niet binnen de gegevens die wettelijk gezien in het kader van verzuimbegeleiding mogen worden teruggekoppeld.

6. Verzwijgen informatie bij een aanstellingskeuring

Werknemer heeft essentiële informatie verzwegen tijdens een aanstellingskeuring. Indien die informatie wel bekend was, zou dat tot een afkeuring hebben geleid. Werknemer meldt zich nu ziek met het verzwegen probleem

Vraag

Mag de bedrijfsarts dit melden aan de werkgever?

Antwoord

Dit mag niet worden vermeld. Een uitzondering zou kunnen bestaan als er sprake is van een conflict van plichten, dus als er sprake is van een dusdanig gevaarlijke situatie voor betrokkene of derden dat het onverantwoord is dat diegene doorwerkt.

In de wet (art. 7:629 lid 3 onder a BW) is bepaald dat werkgever het loon niet hoeft te betalen bij ziekte, indien die ziekte het gevolg is van een gebrek dat tijdens de aanstellingskeuring is verzwegen. Dit betekent echter niet automatisch een wettelijk voorschrift voor de bedrijfsarts om dit door te mogen geven. Op basis van wet- en regelgeving zou het antwoord dus 'nee' moeten luiden. Kijkend naar literatuur en jurisprudentie, dan lijkt het beeld genuanceerder. Toch menen zowel Boaborea als NVAB dat de basis voor een dergelijke melding in vrijwel alle gevallen erg smal is en in ieder geval zeer duidelijk gemotiveerd zou moeten worden.

7. Verzuimspreekuur

Vraag

Wat mag binnen de professionele en wettelijke normen worden teruggekoppeld?

Antwoord

Beperkingen en mogelijkheden. Geen medische informatie, ook niet als dat al bekend is bij werkgever. Medische gegevens mogen op grond van de Wbp niet worden verwerkt door een werkgever. Zie bijlage 2 van de leidraad met niet toegestane formuleringen en alternatieven.

8. Interventies

Vraag

Wat kan op een veilige manier over interventies worden gemeld, zeker als er ook vanuit werkgever participatie (in kosten) wordt gevraagd?

Antwoord

De aard van de interventie mag zonder toestemming niet worden vermeld. Het verdient aanbeveling te formuleren in termen van toename van de belastbaarheid. Bijv. 'Ik heb werknemer een advies gegeven om deel te nemen aan een training die zijn belastbaarheid vergroot. Met de *werknemer* heb ik besproken dat een dergelijk traject mogelijk niet door de zorgverzekering wordt vergoed. In dat geval kan het in het kader van bekorten van verzuim verstandig zijn van werkgeverszijde (een deel van) de kosten van het trainingstraject te vergoeden'.

9. Verzuim al dan niet werkgerelateerd

Vraag

Wat mag worden gemeld over de werkgerelateerdheid van het verzuim?

Antwoord

- Indien verzuim *werkgerelateerd* is, mag dit worden vermeld. De werkgever heeft die informatie nodig om een bijdrage te kunnen leveren aan de oplossing. Daarbij mag ook worden aangegeven wat de aard is van het werkgebonden probleem, uiteraard voor zover daarmee de privacy van werknemer en derden niet onnodig wordt geschaad.
- Indien het verzuim *niet werkgerelateerd* is, mag dit niet als zodanig worden vermeld. Het is geen informatie die van direct belang is voor de inspanningen van de werkgever.

10. Regres

Vraag

Mag het recht op regres (o.a. bij verkeersongevallen, geweld, medische fouten etc.) worden gemeld en zo ja, wat is een veilige formulering?

Antwoord

Dit mag niet worden vermeld, tenzij met toestemming van de werknemer

11. Detentie

Vraag

Mag, indien de bedrijfsarts op de hoogte is van detentie, dit worden gemeld aan werkgever.

Antwoord

Weliswaar heeft een werknemer die gedetineerd is (of hij nu wel of niet ziek is, doet niet ter zake) geen recht op loonbetaling. Maar het is de bedrijfsarts niet toegestaan dit aan werkgever te melden.

12. Bedreiging door werknemer

Vraag

Mag een bedrijfsarts, die zich door een werknemer verbaal en/of fysiek bedreigd voelt dit aan werkgever en politie melden?

Antwoord

Op basis van de Handreiking KNMG beroepsgeheim en politie/justitie, mag de bedrijfsarts aangifte doen als er goede redenen zijn de dreiging als een direct gevaar voor zichzelf of derden te beschouwen.

Het beroepsgeheim ten opzichte van de werkgever mag pas worden doorbroken bij een direct gevaar voor werknemer, werkgever of collega's. Wel mag een bedrijfsarts, die door het agressieve gedrag van werknemer geen oordeel over diens belastbaarheid kan geven, daar in neutrale termen over rapporteren. Voorbeeld: 'Werknemer werkt onvoldoende mee aan mijn onderzoek, waardoor ik geen oordeel over zijn belastbaarheid kan geven. Deze niet-coöperatieve opstelling kan de werknemer worden aangerekend.'

Werknemer zelf kan altijd worden gewaarschuwd dat agressief/intimiderend gedrag, waarbij aangegeven om welk gedrag het gaat, in de toekomst niet geaccepteerd zal worden en dat de begeleiding in dat geval niet zal worden voortgezet. Als er sprake is van herhaling ondanks waarschuwing of ernstige bedreigingen / geweld kan bericht worden aan werkgever dat de begeleiding niet zal worden voortgezet. Hierbij wordt geen opgave van redenen gegeven: dat is aan werkgever om bij werknemer uit te zoeken. Let wel: als gedragingen veroorzaakt worden door een psychische stoornis, wordt meer verwacht van hulpverleners.

13. Stopzetten loonbetaling tijdens ziekte

Er zijn op basis van art. 7:629 lid 3 BW meerdere gronden op basis waarvan werkgever de loonbetaling stop kan zetten. Soms vraagt een werkgever bijna letterlijk aan de bedrijfsarts of hij de salarisbetaling kan stoppen. Het is dan de kunst om die vraag te vertalen naar een vraag en antwoord over de belastbaarheid van werknemer. Het spreekt voor zich dat de bedrijfsarts spontaan geen adviezen geeft om het loon te stoppen. Hooguit kan hij in het kader van voorlichting aan beide partijen uitleggen wat hun rechten en plichten zijn indien er niet wordt voldaan aan hetgeen in het kader van de re-integratie wordt verwacht.

Vraag

Mag een bedrijfsarts aan werkgever mededelen dat werknemer de ziekte opzettelijk heeft veroorzaakt?

Antwoord

In de praktijk doet zich het opzettelijk veroorzaken van ziekte feitelijk niet voor. Uit wet -en regelgeving en jurisprudentie is voldoende duidelijk geworden dat ook niet medisch noodzakelijke cosmetische operaties, verslavingen en sportongevallen niet te beschouwen zijn als opzet tot ziekte. Het antwoord is dat er in zijn algemeenheid geen reden is opzet aan te nemen en te melden aan werkgever.

Vraag

Mag een bedrijfsarts aan werkgever mededelen dat werknemer zijn re-integratie belemmert of vertraagt?

Antwoord

De formulering van het antwoord dient feitelijk te zijn en niet uitsluitend een waardeoordeel te betreffen.

Indien het alleen een waardeoordeel betreft: 'Werknemer vertraagt zijn herstel', dan is dat geen correcte formulering en mag niet als zodanig aan de werkgever worden meegedeeld. Wanneer een werknemer op geen enkele wijze meewerkt aan re-integratie dan kan de bedrijfsarts dat rapporteren. Een correcte formulering kan dan de volgende zijn: 'Voor het (medisch) probleem waarvoor werknemer verzuimt, is een adequate behandeling mogelijk. Ik heb dit ook zo met werknemer besproken, die te kennen heeft gegeven geen behandeling te willen ondergaan. Naar verwachting zal daardoor het verzuim langer duren dan nodig is. Mijn advies is om een deskundigenoordeel re-integratie inspanningen bij UWV te vragen.'

Als een werknemer een behandeling ondergaat die in de visie van de professional minder adequaat is dan een andere mogelijke behandeling, is dat geen reden om te rapporteren dat werknemer niet meewerkt aan re-integratie. Laat werknemer voor verzending de terugkoppeling zien en waarschuw dat dit gevolgen voor de loonbetaling kan hebben.

Vraag

Mag de bedrijfsarts aan werkgever melden dat werknemer een voorgestelde expertise, nodig om zijn belastbaarheid in kaart te brengen, weigert of dat hij niet toestemt in het opvragen van noodzakelijk informatie bij de curatieve sector?

Antwoord

Hier kan in dezelfde feitelijke termen, als bij de vorige vraag, worden teruggekoppeld. Bijvoorbeeld: 'Zonder nadere informatie (via een expertise of via informatie uitwisseling met de behandelende sector) kan ik de belastbaarheid van werknemer niet goed in kaart brengen. Daarmee kan ik ook geen eenduidige adviezen geven ten aanzien van de terugkeer naar eigen of passend werk. Werknemer stelt mij niet in de gelegenheid de noodzakelijk informatie te verzamelen. Mijn advies is om een deskundigenoordeel re-integratie inspanningen bij UWV te vragen.' Laat werknemer voor verzending de terugkoppeling zien en waarschuw dat dit gevolgen voor de loonbetaling kan hebben.

14. Vangnetsituaties

Arbeidshandicap

De bedrijfsarts constateert dat werknemer een onjuist antwoord heeft gegeven op de vraag (op basis van art. 38b Ziekwet) van werkgever of hij onder de vangnetregeling vanwege een arbeidshandicap valt.

Vraag

Mag de bedrijfsarts dat aan werkgever meedelen?

Antwoord

Nee. Het feit dat de werknemer jegens de werkgever een wettelijke plicht heeft eerlijk op deze vraag te antwoorden, houdt geen wettelijke plicht voor de bedrijfsarts in om hiervan melding te doen. Met expliciete toestemming mag dit wel.

Zwangerschapsgerelateerde klachten

Vraag

Mag de bedrijfsarts werkgever informeren dat werknemster onder een vangnetregeling valt op basis zwangerschapsgerelateerde klachten?

Antwoord

Dit is niet toegestaan.

Ondanks enkele uitspraken van de CRvB, waarin is geoordeeld dat werkgevers en bedrijfsartsen/arbodiensten onderling moeten afspreken hoe de melding van vangnet bij zwangerschap te regelen, is er geen juridisch grond op basis waarvan de bedrijfsarts dit kan doen. Het betekent dat werkgever soms niet de mogelijkheid heeft het doorbetaalde loon te verrekenen met een Ziektewetuitkering. Met expliciete toestemming mag de bedrijfsarts dit wel melden.

15. Informatie aan derden

Contact met curatieve sector of andere dienstverleners

Bedrijfsarts initieert overleg/vraagstelling

Vraag

Waaraan moet toestemming van werknemer voldoen?

Antwoord

Voor overleg met de curatieve sector dient de werknemer een schriftelijke machtiging te tekenen, voorzien van een duidelijke vraagstelling. Mondeling aantekenen in het dossier dat toestemming is verleend, volstaat niet (zie ook RT Zwolle 28 januari 2010). Voor overleg met overige dienstverleners, bijvoorbeeld een door werkgever ingeschakelde ergonoom, kan toestemming schriftelijk of mondeling worden verleend. Van mondelinge toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier.

Behandelaar initieert overleg/vraagstelling

Vraag

Indien de bedrijfsarts door een behandelaar wordt gebeld, hoe ver gaat dan de plicht om te verifiëren of werknemer toestemming heeft gegeven voor de informatie uitwisseling?

Antwoord

De bedrijfsarts zal zich ervan moeten vergewissen dat degene die belt toestemming heeft van patiënt/cliënt om te mogen overleggen. Ook de vraagstelling dient met patiënt/cliënt besproken te zijn en bij voorkeur schriftelijk vastgelegd en aan de bedrijfsarts toegestuurd. Dit om te voorkomen dat je als bedrijfsarts meer prijsgeeft dan waarvoor toestemming is gevraagd.

UWV in kader deskundigenoordeel

Vraag

Wat mag een bedrijfsarts aan UWV melden in het kader van een deskundigenoordeel en mag dat alleen gevraagd, of ook spontaan?

Antwoord

De bedrijfsarts mag zonder toestemming van de werknemer, op basis van de wet Suwi, die medische informatie en de conclusie meedelen aan een arts van UWV voor zover deze informatie noodzakelijk is om het UWV in staat te stellen het deskundigenoordeel te geven.

Informatie aan re-integratiebedrijf

Vraag

Welke informatie mag worden uitgewisseld met een re-integratiebedrijf?

Antwoord

Er is een wettelijk plicht tot informatieoverdracht aan een re-integratiebedrijf. Voor zover het medisch gegevens betreft mag dit alleen aan een arts. Voor zover het gegevens over belastbaarheid betreft ook aan andere disciplines zoals een arbeidsdeskundige. Het doel (de opdracht zoals i.c. het begeleiden bij re-integratie) bepaalt de omvang van de informatie-verstrekking.

Informatie aan politie en justitie

Vraag

Wat mag een bedrijfsarts aangeven op verzoek van politie of justitie?

Antwoord

Ook hier geldt dat slechts met toestemming, of bij een wettelijk voorschrift of een conflict van plichten informatie mag worden verstrekt. Een bedrijfsarts kan zich, ook bij de rechter, beroepen op zijn verschoningsrecht. Zelfs indien een werknemer toestemming geeft voor informatieverstrekking, is de arts niet verplicht tot spreken.

De wet bescherming persoonsgegevens (WBP)

Artikel 9 lid 4

De verwerking van persoonsgegevens blijft achterwege voor zover een geheimhoudingsplicht uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift daaraan in de weg staat.

Artikel 16:

De verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands godsdienst of levensovertuiging, ras, politieke gezindheid, gezondheid, seksuele leven, alsmede persoonsgegevens betreffende het lidmaatschap van een vakvereniging is verboden behoudens het bepaalde in deze paragraaf. Hetzelfde geldt voor strafrechtelijke persoonsgegevens en persoonsgegevens over onrechtmatig of hinderlijk gedrag in verband met een opgelegd verbod naar aanleiding van dat gedrag.

Artikel 21 lid 1

Het verbod om persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid te verwerken als bedoeld in artikel 16 is niet van toepassing indien de verwerking geschiedt door:

- a. hulpverleners, instellingen of voorzieningen voor gezondheidszorg of maatschappelijke dienstverlening voor zover dat met het oog op een goede behandeling of verzorging van de betrokkene, dan wel het beheer van de betreffende instelling of beroepspraktijk noodzakelijk is;
.....
- f. Bestuursorganen, pensioenfondsen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor:
 1. een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene of
 2. de reïntegratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Artikel 21 lid 2

In de gevallen als bedoeld in het eerste lid worden de gegevens alleen verwerkt door personen die uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift, dan wel krachtens een overeenkomst tot geheimhouding zijn verplicht. Indien de verantwoordelijke gegevens persoonlijk verwerkt en op hem niet reeds uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift een geheimhoudingsplicht rust, is hij verplicht tot geheimhouding van de gegevens, behoudens voor zover de wet hem tot mededeling verplicht of uit zijn taak de noodzaak voortvloeit dat de gegevens worden meegedeeld aan anderen die krachtens het eerste lid bevoegd zijn tot verwerking daarvan.

Artikel 23 lid 1 onder a

Onverminderd de artikelen 17 tot en met 22 is het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in artikel 16, te verwerken niet van toepassing voor zover:

- a. dit geschiedt met uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene
- b. de gegevens door de betrokkene duidelijk openbaar zijn gemaakt
- c. dit noodzakelijk is voor de vaststelling, de uitoefening of de verdediging van een recht in rechte
- d. dit noodzakelijk is ter voldoening aan een volkenrechtelijke verplichting of
- e. dit noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij wet wordt bepaald dan wel het College ontheffing heeft verleend. Het College kan bij de verlening van ontheffing beperkingen en voorschriften opleggen.

Artikel 23 lid 2

Het verbod om persoonsgegevens als bedoeld in [artikel 16](#), te verwerken ten behoeve van wetenschappelijk onderzoek of statistiek is niet van toepassing voor zover:

- a. het onderzoek een algemeen belang dient
- b. de verwerking voor het betreffende onderzoek of de betreffende statistiek noodzakelijk is
- c. het vragen van uitdrukkelijke toestemming onmogelijk blijkt of een onevenredige inspanning kost en
- d. bij de uitvoering is voorzien in zodanige waarborgen dat de persoonlijke levenssfeer van de betrokkene niet onevenredig wordt geschaad.

Beroepen individuele gezondheidszorg (BIG)

Artikel 88

Een ieder is verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.

Burgerlijk Wetboek, wet geneeskundige behandelovereenkomst (WGBO)

Artikel 7:457

1. Onverminderd het in [artikel 448 lid 3, tweede volzin](#), bepaalde draagt de hulpverlener zorg, dat aan anderen dan de patiënt geen inlichtingen over de patiënt dan wel inzage in of afschrift van de bescheiden, bedoeld in [artikel 454](#), worden verstrekt dan met toestemming van de patiënt. Indien verstrekking plaatsvindt, geschiedt deze slechts voor zover daardoor de persoonlijke levenssfeer van een ander niet wordt geschaad. De verstrekking kan geschieden zonder inachtneming van de beperkingen, bedoeld in de voorgaande volzinnen, indien het bij of krachtens de wet bepaalde daartoe verplicht.
2. Onder anderen dan de patiënt zijn niet begrepen degenen die rechtstreeks betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst en degene die optreedt als vervanger van de hulpverlener, voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.
3. Daaronder zijn evenmin begrepen degenen wier toestemming ter zake van de uitvoering van de behandelingsovereenkomst op grond van de [artikelen 450](#) (*red. ouders/voogd/wettelijke vertegenwoordigers*) en [465](#) is vereist. Indien de hulpverlener door inlichtingen over de patiënt dan wel inzage in of afschrift van de bescheiden te verstrekken niet geacht kan worden de zorg van een goed hulpverlener in acht te nemen, laat hij zulks achterwege.

Artikel 7:458

1. In afwijking van het bepaalde in [artikel 457 lid 1](#) kunnen zonder toestemming van de patiënt ten behoeve van statistiek of wetenschappelijk onderzoek op het gebied van de volksgezondheid aan een ander desgevraagd inlichtingen over de patiënt of inzage in de bescheiden, bedoeld in [artikel 454](#), worden verstrekt indien:
 - a. het vragen van toestemming in redelijkheid niet mogelijk is en met betrekking tot de uitvoering van het onderzoek is voorzien in zodanige waarborgen, dat de persoonlijke levenssfeer van de patiënt niet onevenredig wordt geschaad, of
 - b. het vragen van toestemming, gelet op de aard en het doel van het onderzoek, in redelijkheid niet kan worden verlangd en de hulpverlener zorg heeft gedragen dat de gegevens in zodanige vorm worden verstrekt dat herleiding tot individuele natuurlijke personen redelijkerwijs wordt voorkomen.

2. Verstrekking overeenkomstig lid 1 is slechts mogelijk indien:
 - a. het onderzoek een algemeen belang dient
 - b. het onderzoek niet zonder de desbetreffende gegevens kan worden uitgevoerd en
 - c. voor zover de betrokken patiënt tegen een verstrekking niet uitdrukkelijk bezwaar heeft gemaakt.
3. Bij een verstrekking overeenkomstig lid 1 wordt daarvan aantekening gehouden in het dossier.

Artikel 464

1. Indien in de uitoefening van een geneeskundig beroep of bedrijf anders dan krachtens een behandelingsovereenkomst handelingen op het gebied van de geneeskunst worden verricht, zijn deze afdeling alsmede de [artikelen 404](#), [405 lid 2](#) en [406 van afdeling 1 van deze titel](#) van overeenkomstige toepassing voor zover de aard van de rechtsbetrekking zich daartegen niet verzet.
2. Betreft het handelingen als omschreven in [artikel 446 lid 4](#), dan:
 - a. worden de in [artikel 454](#) bedoelde bescheiden slechts bewaard zolang dat noodzakelijk is in verband met het doel van het onderzoek, tenzij het bepaalde bij of krachtens de wet zich tegen vernietiging verzet
 - b. wordt de persoon op wie het onderzoek betrekking heeft in de gelegenheid gesteld mee te delen of hij de uitslag en de gevolgtrekking van het onderzoek wenst te vernemen. Indien die wens is geuit en de handelingen niet worden verricht in verband met een tot stand gekomen arbeidsverhouding of burgerrechtelijke verzekering dan wel een opleiding waartoe de betrokkene reeds is toegelaten, wordt bedoelde persoon tevens in de gelegenheid gesteld mee te delen of hij van de uitslag en de gevolgtrekking als eerste kennis wenst te nemen teneinde te kunnen beslissen of daarvan mededeling aan anderen wordt gedaan.

Artikel 446 lid 4

Geen behandelingsovereenkomst is aanwezig, indien het betreft handelingen ter beoordeling van de gezondheidstoestand of medische begeleiding van een persoon, verricht in opdracht van een ander dan die persoon in verband met de vaststelling van aanspraken of verplichtingen, de toelating tot een verzekering of voorziening, of de beoordeling van de geschiktheid voor een opleiding, een arbeidsverhouding of de uitvoering van bepaalde werkzaamheden.

Wetboek van strafrecht

Artikel 272

1. Hij die enig geheim waarvan hij weet of redelijkerwijs moet vermoeden dat hij uit hoofde van ambt, beroep of wettelijk voorschrift dan wel van vroeger ambt of beroep verplicht is het te bewaren, opzettelijk schendt, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste een jaar of geldboete van de vierde categorie.
2. Indien dit misdrijf tegen een bepaald persoon gepleegd is, wordt het slechts vervolgd op diens klacht.

Wet op de medische keuringen (Wmk)

Artikel 10

1. De keurend arts en de geneeskundig adviseur oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de keuringvrager.

2. De keurend arts en de geneeskundig adviseur zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen over de keurling bekend is, en dragen zorg voor een zodanige bewaring van de desbetreffende gegevens dat deze niet voor derden toegankelijk zijn.
3. De keurend arts, respectievelijk de geneeskundig adviseur delen aan de keuringvrager niet meer mee dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is.

Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI)

Artikel 54

Verstrekking van gegevens aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, de Sociale verzekeringsbank en de Raad voor werk en inkomen, de Inspectie Werk en Inkomen en de minister.

- 1. Een ieder verstrekt op verzoek aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, de Sociale verzekeringsbank en Onze Minister en de Inspectie Werk en Inkomen, kosteloos, alle gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van bij of krachtens deze wet of enige andere wet door het desbetreffende bestuursorgaan en de Inspectie Werk en Inkomen uit te voeren taken ten opzichte van:
 - a. de betrokken persoon zelf
 - b. de persoon in wiens dienst of voor wie hij arbeid verricht, heeft verricht of zou kunnen gaan verrichten
 - c. de persoon, die in zijn dienst of voor hem arbeid verricht, heeft verricht of zou kunnen gaan verrichten.
- 2. Een ieder kan uit eigen beweging de in het eerste lid bedoelde gegevens en inlichtingen aan de in het eerste lid bedoelde bestuursorganen en aan de Inspectie Werk en Inkomen verstrekken.
- 3. Alle gegevens en inlichtingen die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de in het eerste lid bedoelde taken worden aan de in dat lid genoemde bestuursorganen en aan de Inspectie Werk en Inkomen op verzoek, kosteloos, tevens verstrekt door:
 -
 - c. de persoon, bedoeld in [artikel 14, eerste lid, van de Arbeidsomstandighedenwet](#) die belast is met de taken, bedoeld in [artikel 14, eerste lid, onderdeel b, van die wet](#) en de arbodienst, bedoeld in de [Arbeidsomstandighedenwet](#)
 -