

## De privacy van zieke werknemers en de AVG

Hoe privé zijn medische gegevens?



CAROLINA VERSPUIJ ACHTERGRONDARTIKEL

6 september 2024 om 10:23

Wat mag de werkgever vragen aan en registreren van zieke werknemers? Hoe verhoudt zich dit tot de taak van de werkgever in het kader van de re-integratie van de zieke medewerker? Sinds het ingaan van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) in mei 2018 is er veel discussie in het kader van de begeleiding van zieke medewerkers. We zijn nu 6 jaar verder. Reden om weer eens uit te zoeken hoe het zit met de privacy van medische gegevens en wat de rol van de preventiemedewerker hierin zou kunnen zijn.

### Privacy van zieke werknemer in wet en regelgeving

Aanknopingspunten hierover zijn te vinden in de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wet verbetering Poortwachter), de arbowetgeving, de beleidsregels: 'De zieke werknemer, beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers' van de Autoriteit Persoonsgegevens, het Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB), de Leidraad verwijzen door de bedrijfsarts van de NVAB, de STECR Werkwijzer Communicatie & privacy bij verzuimaanpak en de gezamenlijke uitleg van de beleidsregels 'De zieke werknemer' door het Ministerie van SZW, juli 2018. In de onderstaande tekst komen ze allemaal aan de orde.

### Hoe privé zijn de medische gegevens?

Wanneer een medewerker zich ziek heeft gemeld en op het spreekuur van de bedrijfsarts komt, mag een bedrijfsarts een medewerker doorverwijzen naar een andere medicus zodat hij een juist oordeel kan geven over de mogelijkheden en beperkingen van de betreffende medewerker. Hiervoor geldt wel dat de betreffende medewerker toestemming moet geven voor het uitwisselen van medische informatie. Wanneer de medewerker al onder behandeling is van een arts kan hij toestemming geven de medische informatie van de behandelend arts over te dragen aan de bedrijfsarts. Wanneer een medewerker hier niet aan meewerkt, kan dit arbeidsrechtelijke gevolgen hebben in het kader van belemmering van het re-integratieproces of het belemmeren van zijn genezing.

### De Arbowet: verzuim en PAGO

De arbowetgeving is vrij duidelijk over de rol van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts adviseert de werkgever bij de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn om hun werk te

verrichten. Daarnaast hebben de medewerkers sinds juli 2017 het recht om een second opinion aan te vragen bij een onafhankelijke bedrijfsarts. De eerste bedrijfsarts mag alleen medische gegevens uitwisselen met deze second opinion bedrijfsarts met toestemming van de betreffende medewerker. Dit geldt ook voor het advies van de second opinion bedrijfsarts. Dit mag alleen gedeeld worden met de eerste bedrijfsarts met toestemming van de medewerker. Ook bij de uitvoering van een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO) speelt de bedrijfsarts een belangrijke rol. Op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie wordt bepaald welke functiegroepen recht hebben op een PAGO. Voorbeelden hiervan zijn een PAGO op het gebied van geluid, gevaarlijke stoffen of beeldschermwerk. De PAGO kan worden uitgevoerd door de bedrijfsarts of arbodienst die ook betrokken is bij het verzuim en de re-integratie maar ook door een bedrijfsarts vanuit een andere organisatie of maatschap. In deze laatste situatie dient er rekening te worden gehouden met de AVG. Alleen met toestemming van een medewerker kan de PAGO op individueel niveau gedeeld worden met de 'eigen' bedrijfsarts.

## **NVAB**

Het Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de NVAB vult hier nog op aan dat de bedrijfsarts onafhankelijk is in de uitvoering van zijn taken en dat bij ziekteverzuim van werknemers de bedrijfsarts een adviserende taak heeft bij de begeleiding. Beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid binnen de wettelijke kaders en het geven van werkhervattingadviezen vormen daar een onderdeel van, claimbeoordeling en controle niet.

## **Autoriteit Persoonsgegevens (AP)**

Hoe kijkt de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) hier naar? In de beleidsregels: 'De zieke werknemer, Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers' staan een aantal zaken duidelijk weergegeven. Bijvoorbeeld over informatieverstrekking bij ziekmelding aan de werkgever:

- Telefoonnummer en (verpleeg)adres
- Vermoedelijke duur van het verzuim
- Lopende afspraken en werkzaamheden
- Vangnetbepaling Ziektewet (niet welke)
- Verband met arbeidsongeval
- Verkeersongeval (regresmogelijkheid)

Het verstrekken van medische informatie aan de bedrijfsarts is een redelijk controlevoorschrift. De werknemer hoeft slechts die gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn ten behoeve van de verzuimbegeleiding en re-integratie en die gegevens die noodzakelijk zijn om een goed oordeel te kunnen vormen over de arbeidsongeschiktheid. Indien een bedrijfsarts informatie wenst op te vragen bij de huisarts of behandelend arts kan dat uitsluitend als hij dat noodzakelijk acht in het kader van zijn taakuitoefening en met toestemming van de betreffende medewerker.

Daarnaast mag de bedrijfsarts alleen die informatie uitwisselen met de werkgever die nodig is om een beslissing te nemen over loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. Denk hierbij aan informatie over de mogelijkheden en beperkingen en de verwachte duur van het verzuim.

## **Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO)**

Op basis van de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) mag de gegevensverstrekking tussen een bedrijfsarts en huisarts of specialist alleen plaatsvinden met toestemming van de zieke werknemer. De behandelend arts moet daarvoor eerst toestemming hebben gekregen van zijn patiënt. Bedrijfsartsen kunnen rechtstreeks verwijzen naar de

reguliere gezondheidszorg voor diagnostiek en behandeling. Uitgangspunt hierin is dat een verwijzing door de bedrijfsarts van de werknemer naar een specifieke behandelaar alleen plaatsvindt op vrijwillige basis en in samenspraak met de huisarts.

## **Leidraad NVAB**

Dit laatste is ook terug te vinden in de Leidraad verwijzen door de bedrijfsarts van de NVAB. In vier stappen wordt duidelijk aangegeven hoe de verwijzing verloopt, met als belangrijke voorwaarden dat het bijdraagt aan de kwaliteit van zorg, na een heldere informatieoverdracht, met toestemming van de werknemer en in overleg met de huisarts.

## **STECR**

In de STECR Werkwijzer Communicatie & privacy bij verzuimaanpak wordt door een kenniskring van mensen uit het veld van arbeidsomstandigheden en verzuim een nadere toelichting gegeven op de diverse wetgeving op dit gebied. Hierin staat aangegeven dat de bedrijfsarts in hoofdzaak aangeeft wat de (medische) belastbaarheid is van een werknemer als gevolg van ziekte. Dit kan de bedrijfsarts o.a. doen via een Functionele Mogelijkheden Lijst (FML). Dit is overigens geen verplichting. Verder staat hierin aangegeven dat de bedrijfsarts adviseert inzake de arbeidsongeschiktheid van de werknemer en dat in dit kader het oordeel van de huisarts ondergeschikt is aan dat van de bedrijfsarts. De wegens arbeidsongeschiktheid verzuimende werknemer verstrekt de bedrijfsarts alle informatie die nodig is in verband met het beoordelen van de mate van arbeidsongeschiktheid, de verzuimbegeleiding en de re-integratie. De bedrijfsarts mag medische informatie van de zieke werknemer opvragen bij diens behandelend arts indien hij dit noodzakelijk acht in het kader van de verzuimbegeleiding. De behandelend arts mag in verband met zijn beroepsgeheim deze gegevens slechts verstrekken met toestemming van zijn patiënt (zieke werknemer).

Als een medewerker wordt verwezen naar een re-integratiebedrijf om geholpen te worden in het kader van re-integratie 2de spoor, dan is de werknemer verplicht die gegevens aan het ingeschakelde re-integratiebedrijf te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de afgesproken re-integratieactiviteiten. Medische gegevens die van belang zijn voor de re-integratie kunnen door de bedrijfsarts alleen aan de medisch adviseur van het re-integratiebedrijf worden verstrekt. De bedrijfsarts informeert de verzuimende werknemer hier vooraf over.

## **Beleidsregels ‘De zieke werknemer’ door het Ministerie van SZW**

In juli 2018 heeft het Ministerie van SZW besloten om met een gezamenlijke uitleg te komen van de beleidsregels ‘De zieke werknemer’ van de AP. Hierin staat aangegeven dat de werkgever en de werknemer met elkaar in gesprek kunnen over hoe invulling wordt gegeven aan de terugkeer naar werk. Daarbij kan de werknemer zelf aangeven welke werkzaamheden hij nog wel zou kunnen uitvoeren omdat hij ook mede verantwoordelijk is voor herstel en terugkeer naar het werk. De werkgever mag hier echter geen druk op uitoefenen en hier niet naar vragen. Zo nodig kan hierover advies gevraagd worden bij de bedrijfsarts.

## **De rol van de zieke medewerker**

Voor elke medewerker is het belangrijk dat hij goed op de hoogte is van zijn eigen rechten en plichten en die van de werkgever. Niet elke medewerker is zelf in staat om dit allemaal uit te zoeken. Vanuit de zorgplicht van de werkgever is het daarom van belang om een duidelijk verzuim- en re-integratiebeleid op te stellen met daarin de rechten en plichten van de (zieke) werknemer en de werkgever. Dit beleid moet gemakkelijk toegankelijk zijn voor de individuele medewerker en vaak is voorlichting op bijvoorbeeld een werkoverleg gewenst.

# Ligt hier een rol voor de preventiemedewerker?

Wat de rol van de preventiemedewerker hierbij is, hangt deels af van de functieomschrijving. Heeft de preventiemedewerker naast preventie ook verzuim en re-integratie als taakgebied, dan zeker. Ligt het verzuim- en re-integratiebeleid bij een collega van HR/P&O dan is het wellicht interessant om te weten wat hierover is vastgelegd. Mochten er grote verschillen zijn met hetgeen hier in dit artikel staat, dan loont het de moeite om hierover in gesprek te gaan met uw collega van HR/P&O. Een goed verzuim- en re-integratiebeleid heeft invloed op de cultuur binnen een organisatie en kan een positieve bijdrage leveren aan draagvlak voor goed arbobeleid en het voorkomen van verzuim. Heel concreet kan dit ook bijdragen aan een hoge respons op een (verdiepende) RI&E over psychosociale arbeidsbelasting of een hoge opkomst bij de PAGO.

Bron

## Wetsartikelen

Hieronder een overzicht van de wetsartikelen waarvan gebruik is gemaakt in de bovenstaande tekst:

### **Artikel 7a Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (Wet verbetering Poortwachter)**

Als voor een goede uitvoering van de regeling naar het oordeel van de bedrijfsarts of arbodienst aanvullende deskundigheid vereist is, draagt de bedrijfsarts of arbodienst zorg voor een tijdelijke inschakeling daarvan.

### **Artikel 14 Arbowet**

De werkgever laat zich in het kader van de begeleiding van werknemers die door ziekte niet in staat zijn hun arbeid te verrichten bijstaan door een gecertificeerde bedrijfsarts.

### **Artikel 9.1 Professioneel statuut van de bedrijfsarts van de NVAB**

De bedrijfsarts is onafhankelijk in zijn of haar professionele oordeelsvorming, medisch handelen, verwijlsbeleid en de inhoud van de advisering en is persoonlijk verantwoordelijk voor zijn of haar professionele beroepsuitoefening en de kwaliteit van handelen. En in artikel 9.3 staat dat bij ziekteverzuim van werknemers de bedrijfsarts een begeleidende taak heeft. Beoordeling van de arbeids(on)geschiktheid binnen de wettelijke kaders en het geven van werkhervattingadviezen vormen daar een onderdeel van, claimbeoordeling en controle niet.

### **Artikel 7:457 lid 1 BW**

De gegevensverstrekking tussen een bedrijfsarts en huisarts of specialist mag alleen plaatsvinden met toestemming van de zieke werknemer. De behandelend arts dient daartoe eerst toestemming te hebben verkregen van zijn patiënt.

---

**Source URL:** <https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/de-privacy-van-zieke-werknemers-en-de-avg>