

Wat moet en kan de OR met de privacy van de zieke werknemer?

Als een werknemer ziek wordt, wil de werkgever van alles van hem weten. Hij heeft bepaalde informatie nodig om het loon van de werknemer door te betalen, om te controleren of de werknemer daadwerkelijk ziek is en om hem spoedig te reïntegreren. De behoefte van de werkgever aan informatie raakt direct aan de privacy van de zieke werknemer. Maar wat moet en kan een OR met de privacy van de zieke werknemer?

Met de aanpassing van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) in 1998 heeft de OR een expliciete rol gekregen bij de bescherming van de privacy op de werkplek. Daarnaast houden veel ondernemingsraden zich actief bezig met het ziekteverzuimbeleid in de organisatie. De OR kan hierbij erop toezien dat het verzuimbeleid rekening houdt met de privacy van de zieke werknemer. Dit is belangrijk omdat diverse partijen hierbij veel, veelal vertrouwelijke informatie, over de zieke werknemer verzamelen en uitwisselen. Met deze informatie worden vervolgens ingrijpende beslissingen over de zieke werknemer genomen, zoals over zijn loondoorbetaling, het reïntegratietraject en een eventuele WAO-toekenning.

Door de enorme hoeveelheid wetgeving, die ook nog eens met grote regelmaat verandert, is het niet makkelijk om te bepalen welke privacyregels er voor de zieke werknemer en zijn werkgever gelden. Om de onduidelijkheid hierover weg te nemen heeft het College bescherming persoonsgegevens (CBP) dit voorjaar het rapport “*De zieke werknemer en privacy. Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers*” uitgebracht. Op basis van wet- en regelgeving zijn vuistregels geformuleerd over het gebruik en de uitwisseling van gegevens van de zieke werknemer door o.a. de werkgever, arbodienst en reïntegratiebedrijf. Deze vuistregels zijn overigens niet vrijblijvend. Bij de behandelingen van klachten en onderzoek door het CBP zijn deze vuistregels maatgevend. Aan de hand van de onderstaande onderwerpen zullen een aantal vuistregels uit het rapport voor de OR worden toegelicht.

Ziekmelding

In veel organisaties bestaan gedragsregels over de ziekmeldingsprocedure. Daarin is geregeld voor welk tijdstip en bij wie een werknemer zich ziek moet melden. Ook omvat de ziekmeldingsprocedure vaak vragen die de leidinggevende bij de ziekmelding aan de werknemer moet stellen. Bijvoorbeeld in het kader van de voortgang van de werkzaamheden tijdens het verzuim, alsook ter controle en ten behoeve van de reïntegratie. De werkgever mag de zieke werknemer hierbij niet het hemd van het lijf vragen. Hij moet zich beperken tot de noodzakelijke informatie en moet tevens rekening houden met de privacy van de werknemer.

Zo mag werkgever bij de ziekmelding niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. Deze informatie is namelijk niet relevant voor een werkgever. Met de kennis over het feit dat de werknemer verzuimt wegens bijvoorbeeld migraine, kan de werkgever niet beoordelen of aanpassingen van de taakinhoud, het aantal werkuren of de verlichting op de werkplek noodzakelijk zijn voor een spoedige reïntegratie. Hiervoor heeft de werkgever een deskundig advies van de bedrijfsarts nodig. In het kader van de reïntegratie is het in principe voldoende voor de werkgever om informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen in het kader van de reïntegratie te ontvangen. In de meeste gevallen zal de werkgever deze via de bedrijfsarts ontvangen. De zieke werknemer moet wel de bedrijfsarts informeren over zijn ziekte. In zijn advisering aan de werkgever moet de bedrijfsarts zich onthouden van medische informatie op basis van zijn medisch beroepsgeheim.

De ziekmeldingsprocedure valt onder het instemmingsrecht van de OR. De OR kan er op toezien dat de werkgever bij de ziekmeldingsprocedure niet naar medische informatie vraagt. Zorg ervoor dat dit in beleid wordt vastgelegd. In het geval dat de OR signalen ontvangt dat dit wel gebeurt, kan de OR de werkgever hierop aanspreken. Indien de werkgever zich niet houdt aan de privacyregels, kan de OR ook een klacht bij het CBP indienen.

Controle op ziekteverzuim

De werkgever mag controleren of een zieke werknemer daadwerkelijk ziek is. De wijze waarop een werkgever dat doet, is wel aan een aantal regels gebonden. Ten eerste mogen de controlemaatregelen niet onnodig belastend zijn voor de werknemer. Bovendien moeten de controlemaatregelen schriftelijk en met instemming van de OR zijn vastgelegd. Een veel voorkomende controlemaatregel is dat een werknemer kort na de ziekmelding een schriftelijke vragenlijst invult en zich meldt op het spreekuur van de arbodienst. Onredelijke controlevoorschriften zijn bijvoorbeeld dat de zieke werknemer voortdurend thuis moet zijn of dat dagelijkse controle plaatsvindt terwijl dit in het algemeen onnodig is en geen redelijk doel dient. Ook hoeft een zieke werknemer zijn werkgever of een lekencontroleur die voor een controlerend bezoek op het huisadres van de zieke werknemer langskomt, niet binnen te laten.

De OR kan ervoor zorgen dat de controlemaatregelen aansluiten bij de omstandigheden en de bedrijfscultuur in de organisatie. Het is daarbij belangrijk om er op te letten dat de controlemaatregelen geen onnodige of onredelijke inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de werknemers.

Verzuimregistratie

Om een goed verzuimbeleid te voeren zal de werkgever een ziekteverzuimregistratie bijhouden. Een dergelijke registratie geeft de werkgever inzicht waar veel of langdurig verzuim plaatsvindt en of daarvoor oorzaken in de bedrijfsomstandigheden of het bedrijfsbeleid te vinden zijn. In het kader van het verzuimbeleid heeft de werkgever geen gegevens op persoonsniveau nodig over de aard van de ziekte en de klachten die daaraan ten grondslag liggen. Hij bezit namelijk geen medische deskundigheid om deze informatie te analyseren en te beoordelen. Een verzuimregistratie zonder medische gegevens is voor een organisatie voldoende basis voor het maken van verzuimoverzichten. Het registreren van gegevens over aard en oorzaak van de ziekte van de werknemers en het analyseren ten behoeve van het bedrijf kan de werkgever beter overlaten aan de arbodienst. De arbodienst heeft gezien zijn taak bij de verzuimbegeleiding toegang tot veel informatie over de zieke werknemer en bezit tevens de medische deskundigheid om dit te kunnen doen. Wanneer de arbodienst deze gegevens aan de werkgever of OR verstrekt, dient hij zich te beperken tot de gegevens die de werkgever of OR mag ontvangen. Dat betekent dat de arbodienst de rapportage aan de werkgever moet anonimiseren voor zover het de aard en oorzaak van de ziekte betreft. De OR mag slechts totaal geanonimiseerde gegevens over het verzuim ontvangen. Ook de werkgever moet terughoudend zijn met de verspreiding van individuele verzuimgegevens. Het publiceren van individuele verzuimcijfers op publicatieborden of het verstrekken van verzuimoverzichten op persoonsniveau aan het gehele management zal al snel bovenmatig zijn.

Reïntegratiebeleid

Bij de reïntegratie van een zieke werknemer zijn veel partijen betrokken. Naast de werkgever en de werknemer, spelen de arbodienst en het UWV een rol. Voor de reïntegratie kan de werkgever ook een reïntegratiebedrijf inschakelen. Daarnaast kan de verzekeraar van de werknemer of werkgever (een deel van) de kosten van het reïntegratietraject voor zijn rekening nemen. Voor het uitvoeren van deze taken hebben de diverse partijen gegevens nodig, die zij soms onderling uitwisselen. Een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens vereist dat de zieke werknemer op de hoogte is van de gegevens die over hem verzameld en uitgewisseld worden. Wantrouwen ontstaat wanneer de zieke werknemer merkt dat er achter zijn rug om allerlei gegevens verstrekt zijn en hij onverhoeds met de gevolgen hiervan wordt geconfronteerd. De OR kan er op toezien dat alle partijen voldoen aan de informatieverplichting van de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP) zodat de werkgever, de arbodienst en het reïntegratiebedrijf de zieke werknemer informeren over de gegevensuitwisselingen. De OR kan bijvoorbeeld de eis stellen dat het adequaat informeren van de werknemers een onderdeel vormt van het contract met de arbodienst en het reïntegratiebedrijf.

Bewaren of vernietigen

Hoewel in de praktijk de meeste aandacht uitgaat naar het zorgvuldig gebruik van persoonsgegevens van een zieke werknemer, is het ook van belang om stil te staan bij het vernietigen van informatie. Informatie uit een reïntegratiedossier van tien jaar oud dient echter geen enkel doel meer. Daarnaast moet voorkomen worden dat een werknemer tot in lengte van dagen wordt geconfronteerd met de verzamelde, en mogelijk verouderde, informatie over zijn ziekteverzuim en reïntegratie. Het vernietigen van informatie verkleint de kans dat de gegevens voor andere, eventueel ongeoorloofde doeleinden, gebruikt wordt. Het CBP heeft een aantal richtlijnen opgesteld voor bewaartermijnen van o.a. reïntegratiedossiers. Een redelijke bewaartermijn voor een gesloten reïntegratiedossier is twee jaar. Bij een grote kans op herhaald verzuim mag het reïntegratiedossier vier jaar bewaard worden. De OR kan de werkgever stimuleren deze dossiers regelmatig aan de hand van vastgestelde bewaartermijnen op te schonen.

Door: Saskia Lieon, beleidsmedewerker op het gebied van privacy en arbeid bij het College bescherming persoonsgegevens (CBP).

Het CBP is onafhankelijk toezichthouder op de naleving van de privacywetgeving in Nederland.

Voor juridisch advies heeft het CBP dagelijks, behalve op woensdag, een telefonisch spreekuur van 9.00-12.00, telefoon 070-3811300.

Meer informatie voor ondernemingsraden over privacy is te vinden op www.cbppweb.nl. Het rapport "De zieke werknemer en privacy" is telefonisch bij het CBP te bestellen of te downloaden van de website.