

LEGAL UPDATE

In samenwerking met RWW Advocaten houden we u op de hoogte van actueel juridisch nieuws



Gegevens verwerken zieke werknemer, wat mag wel en wat niet volgens de AVG?

Volg RWW op:



De AVG merkt gegevens over de gezondheid aan als bijzondere persoonsgegevens, met als gevolg dat u deze gegevens maar heel beperkt mag opvragen en verwerken. Wat mag u wel en niet vragen en hoe komt u dan toch aan de benodigde informatie?

Wat mag u als werkgever volgens de AVG wel vragen?

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt). Als uw werknemer onder een vangnetbepaling valt, dan betaalt het UWV in principe het loon in plaats van u;
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

Is een werknemer twee maanden of langer in dienst, dan mag u ook vragen of de werknemer onder de no-riskpolis valt.

Wat mag u als werkgever volgens de AVG niet vragen?

Gegevens die niet op bovenstaande lijst staan, mag u niet aan een zieke werknemer vragen. Vraag dus niet wat de werknemer precies heeft en ook niet wat de oorzaak is van zijn ziekte. Verder mag u ook niet vragen naar zijn beperkingen en mogelijkheden. Natuurlijk kan het zo zijn dat een werknemer uit zichzelf vertelt wat hij precies heeft. In dat geval is het van belang dat u deze informatie niet registreert. Het registreren van vrijwillig verstrekte gegevens mag namelijk alleen in zeer uitzonderlijke situaties. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer een zeer ernstige allergie heeft of epilepsie en het noodzakelijk is dat de directe collega's op de hoogte zijn van de ziekte en wat zij in geval van nood moeten doen.

Hoe komt u aan de benodigde informatie? De bedrijfsarts of arbodienst

Tijdens de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie heeft u bepaalde informatie nodig om een beslissing te kunnen nemen over de loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. Zo wilt u natuurlijk controleren of de werknemer wel echt ziek is en beoordelen hoe het verder moet met zijn werkzaamheden. Zoals gezegd, mag u maar heel beperkt gegevens vragen aan een zieke werknemer. Hoe komt u dan aan de benodigde informatie?

De bedrijfsarts of arbodienst mag, in tegenstelling tot u, wel meer gegevens verwerken over de zieke werknemer. Zo mag de bedrijfsarts vragen wat de werknemer precies heeft en hoe dat komt. De bedrijfsarts of arbodienst is daarom degene die u de gegevens verstrekt die u nodig heeft om de voornoemde beslissingen te nemen. Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens mag de bedrijfsarts of arbodienst u gegevens verstrekken over:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is;
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is;
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die u als werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Zijn bepaalde gegevens niet noodzakelijk voor de loondoorbetalingsverplichting of de re-integratie, dan mogen deze gegevens niet aan u worden verstrekt. Ontvangt u deze gegevens toch? Let er dan op dat u het verwijderd.

Heeft u een zieke werknemer en ons advies nodig?

Wilt u weten of het noodzakelijk is dat de bedrijfsarts gegevens van de werknemer met u deelt? Of uw verzuimvoorschrift aan de privacyregels voldoet? Voor deze en andere vragen kunt u uiteraard bij mij terecht of een van de overige AVG specialisten.



Steffie Schepers

s.schepers@rwv.nl
071-750 22 71
06-40 30 20 48