

Beperkingen en mogelijkheden in plaats van ziektebeelden

Informatie voor de leidinggevende



Leg beperkingen en mogelijkheden vast in plaats van ziektebeelden

Medische gegevens zijn gegevens van gevoelige aard waarvoor strenge wettelijke eisen gelden. In verzuimsystemen mogen we niet de aard en oorzaak van de ziekte vastleggen, zelfs niet dat een werknemer zwanger is. Werkgevers mogen volgens de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) dit niet verwerken. De Autoriteit Persoonsgegevens (voorheen College Bescherming Persoonsgegevens) houdt hier controle op en kan bij overtredingen hoge dwangsommen opleggen.

Ook mag een leidinggevende niet zelf vaststellen of een werknemer arbeidsongeschikt is. Dit is uitsluitend een taak van de bedrijfsarts. Naar aanleiding van de terugkoppeling van de bedrijfsarts kan de werkgever samen met de werknemer bekijken wat voor werkzaamheden de werknemer (nog) wel kan doen.

Noodzakelijke gegevens voor de loondoorbetalingsplicht en re-integratie

Artikel 16 Wet bescherming persoonsgegevens bevat onder een verbod op de verwerking van gezondheidsgegevens tenzij er sprake is van een ontheffing op dit verbod zoals te vinden in artikel 21 of artikel 23 Wbp. Gegevens die nodig zijn voor de re-integratie van werknemers vallen onder een ontheffing. Een werkgever mag dus in het kader van zijn loondoorbetalingsverplichting en voor de re-integratie een beperkt aantal noodzakelijke medische gegevens verwerken van zijn zieke werknemers. Zo mag hij onder meer vragen naar:

- de verwachte duur van het verzuim
- of er mogelijkheden zijn voor het doen van (andere) werkzaamheden;
- of er lopende werkzaken liggen die snel opgepakt moeten worden.

De werkgever mag niet vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte. De Autoriteit Persoonsgegevens heeft do's & don'ts gepubliceerd voor werkgevers en werknemers (zie bijlage 1).

Voorbeeld van beperkingen in plaats van ziektebeelden

Uit bijlage 2 van de NVAB Leidraad Bedrijfsarts en Privacy kunnen we voorbeelden halen hoe beperkingen geformuleerd mogen worden en wat wel mag en niet mag.

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 mogelijkheden tot re-integratie bestaan
Hartklachten	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 in verband met 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

Geschreven mag worden in beperkingen en daaruit vloeien de mogelijkheden voort:

- Beperkt in bukken, torderen, langdurig staan, langdurig zitten
- Beperkingen in tillen, grijpen, vastpakken, dragen
- Beperkingen in knielen, hurken
- Beperkingen in duwen en reiken
- Beperkingen in knikken, linksom of rechtsom kijken
- Beperkingen in omgaan met stressvolle situaties
- Beperkingen in concentreren en verdelen van de aandacht
- Beperkingen in omgaan met conflicten
- Beperkingen hebben een frequent karakter

Overige (on)mogelijkheden

- Zwangerschap mag niet worden benoemd maar wel vangnet
- Orgaandonatie mag niet worden benoemd maar wel vangnet
- Ongeval mag niet worden genoemd maar wel gebeurtenis met wellicht mogelijkheid tot regres
- Verzuimoorzaak is medisch (werkgever weet dan dat hij loondoorbetalingsplicht bij ziekte heeft) of juist afwezigheid kent geen medische oorzaak
- Werkgerelateerd of juist niet werkgerelateerd mag worden benoemd
- Ernstige aandoening van langdurige aard waarvoor intensief traject gevolgd wordt in plaats van benoemen van ernstig ziektebeeld

Voorlichtingstekst opgesteld door de Autoriteit Persoonsgegevens

De do's and dont's voor **werkgevers**

- Vraag bij een ziekmelding van een werknemer alleen gegevens die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met zijn of haar werkzaamheden. U mag bijvoorbeeld vragen wanneer de werknemer weer verwacht op het werk te zijn en of er lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kunt u door de arbodienst of bedrijfsarts laten beoordelen wat uw werknemer nog wel kan doen.
- Vraag niet wat uw zieke werknemer precies mankeert en waardoor dat komt. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Vertelt uw werknemer dit uit zichzelf, dan mag u het niet registreren.
- Vraag uw werknemers niet om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. Dit mag alleen de arbodienst of bedrijfsarts.

Privacy rechten van **werknemers**

- Meldt u zich ziek, dan mag uw werkgever alleen gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met uw werkzaamheden. Uw werkgever mag bijvoorbeeld vragen wanneer u weer verwacht op het werk te zijn en of er lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren. Ook kan uw werkgever door de arbodienst of bedrijfsarts laten beoordelen wat u nog wel kunt doen.
- Uw werkgever mag u niet vragen wat u precies mankeert en wat de oorzaak daarvan is. Informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte is wettelijk niet toegestaan. Natuurlijk mag u vrijwillig gegevens over uw ziekte doorgeven, maar uw werkgever mag die dan niet registreren.
- Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag u vragen om een vragenlijst in te vullen waarin om medische informatie (ziektegeschiedenis of medicijngebruik) wordt gevraagd. De antwoorden op deze vragenlijst mag de arbodienst of bedrijfsarts niet doorgeven aan uw werkgever.