

Wet Bescherming Persoonsgegevens

Registreren van ziekteverzuim

Bij het registreren van ziekteverzuim gelden strikte regels. Sinds de invoering van de Wet bescherming persoonsgegevens is het extra belangrijk deze goed na te leven. Forse boetes wachten het schoolbestuur dat zich hier niet aan houdt.

Het recht op privacy is een belangrijk grondrecht. De uitwerking hiervan en in het bijzonder de bescherming daarvan is vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens. Deze regels gelden ook in de rechtsverhouding werknemer - werkgever. De gewijzigde wet die sinds 1 januari 2016 van kracht is, maakt het voor de Autoriteit Persoonsgegevens, de nieuwe toezichthouder op dit gebied, mogelijk forse boetes op te leggen in geval van overtreding. Deze boetes kunnen oplopen tot 820.000 euro of 10% van de jaaromzet!

Toezicht vindt plaats naar aanleiding van signalen dat de regels niet goed worden toegepast. Vanuit het onderwijs zijn momenteel nog geen signalen ontvangen die een onderzoek door de Autoriteit Persoonsgegevens rechtvaardigen. Daarom behandel ik hieronder een spraakmakende casus die plaatsvond bij Stichting Abrona, een organisatie die ondersteuning biedt aan mensen met een verstandelijke handicap. De regels rondom de registratie van het ziekteverzuim werden niet op de juiste wijze toegepast.

Regels bij registratie ziekteverzuim

Eerst behandel ik de regels die gelden bij registratie van ziekteverzuim. De hoofdregel in de Wet bescherming persoonsgegevens is, dat het niet is toegestaan om gegevens over iemands gezondheid te registreren. Daarmee worden niet alleen de medische gegevens bedoeld waarvoor het medisch beroepsgeheim geldt,

maar alle gegevens betreffende de (lichamelijke of geestelijke) gezondheid van een werknemer. Dus ook die gegevens die voor iedereen zichtbaar zijn, zoals een duidelijk zichtbare handicap, of gegevens die de medewerker zelf, vrijwillig, aan de leidinggevende verstrekt. Op deze hoofdregel kent de wet twee uitzonderingen. De eerste uitzondering is, dat betreffende gegevens wel mogen worden geregistreerd als dit noodzakelijk is voor de uitvoering van wettelijke voorschriften (denk aan het vaststellen van het recht op loon) of voor de re-integratie/begeleiding van werknemers. Dit wordt de noodzakelijkheidseis genoemd.

Het is de schoolleiding niet toegestaan om de reden van ziekmelding te registreren

Voor bedrijfsartsen zijn richtlijnen opgesteld over de gegevens die aan werkgevers mogen worden verstrekt en dus mogen worden geregistreerd. Het betreft de volgende gegevens:

- werkzaamheden waartoe de werknemer al dan niet in staat is;
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate van arbeidsongeschiktheid (in procenten);
- de eventuele aanpassingen die de werkgever moet doen ten behoeve van de re-integratie.

Daarnaast mag de werkgever de volgende informatie registreren:

- adres waar de werknemer tijdens ziekte verblijft;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een vangnetbepaling van de Ziektewet valt;
- of er sprake is van een arbeidsongeval of van een verkeersongeval (in verband met mogelijk regres).



Floor Bloem is advocaat bij Nysingh advocaten-notarissen



Belangrijk hierbij is te benadrukken dat de werkgever niet de vrijwillig door de medewerker verstrekte informatie over zijn ziekte/arbeidsongeschiktheid mag registreren, behalve als dat noodzakelijk is voor een goede uitoefening van de arbeidsovereenkomst. Een voorbeeld hiervan is als sprake is van een alcoholverslaving, waarover de medewerker de werkgever vrijwillig heeft geïnformeerd en concrete afspraken zijn gemaakt over afkicken en werkhervatting. Of sprake is van 'het noodzakelijk registreren voor een goede uitoefening van de arbeidsovereenkomst' luistert echter zeer nauw. Juridisch advies hierover is daarom aan te bevelen. De tweede uitzonderingsgrond op de hoofdregel is dat medische gegevens toch geregistreerd mogen worden als de werknemer hiervoor zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven. De werknemer moet dan wel vooraf zijn ingelicht over het doel, de inhoud en de mogelijke consequenties van het registreren van de medische gegevens. Gezien de arbeidsverhouding - de gezagsverhouding waardoor een werknemer zich wellicht gedwongen kan zien toestemming te geven voor registratie - zal een rechter zeer kritisch zijn over de vraag of van uitdrukkelijke toestemming sprake is.

Overtreding

Dan de casus Abrona. De stichting verlangde van de medewerker in geval van ziekmelding opgaaf van redenen van het verzuim. Ook werd de medewerker gevraagd voor hoeveel procent deze zelf dacht arbeidsongeschikt te zijn. In het digitale personeelsdossier vond registratie plaats met kwalificaties als verkoudheid, griep, overspannen, burn out of psychische klachten. De Autoriteit Persoonsgegevens oordeelde dit niet toelaatbaar. Ook de directe aanpassing van het verzuimbeleid door de stichting - alleen de opties 'fysieke beperking', 'psychische klachten', 'medisch' of 'niet arbeidsgerelateerd' werden nog geregistreerd - vond geen genade bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Deze registratie is immers niet noodzakelijk voor de vaststelling van de loondoorbetalingverplichting of voor de re-integratie. De stichting werd dan ook verboden deze gegevens nog langer te registreren.

De Autoriteit Persoonsgegevens heeft aangegeven streng te handhaven en zondig forse boetes op te leggen

Strikte toepassing

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft in bovengenoemde casus twee duidelijke signalen af. In de eerste plaats dat zij de Wet bescherming persoonsgegevens zeer strikt uitlegt als het gaat om het registreren van verzuim. Iedere kwalificatie die de gezondheidssituatie van de werknemer betreft, acht zij immers niet toelaatbaar, tenzij de noodzaak tot het vaststellen van het recht op loon of van de re-integratie-inspanningen is aangetoond. In de tweede plaats is heel duidelijk dat de Autoriteit Persoonsgegevens deze regels ook concreet gaat handhaven.

U bent dan ook gewaarschuwd.

VU LAW ACADEMY

NIEUW

LEERGANG ONDERWIJSRECHT
Wegwijs raken in alle relevante wet- en regelgeving
START OKTOBER 2016

CURSUS ACTUALITEITEN ONDERWIJSRECHT 23 JUNI 2016

prof. mr. Miek Laemers

prof. dr. Renée van Schoonhoven

Voor het hele programma en inschrijving:
www.vula.nl

VU VRIJE UNIVERSITEIT AMSTERDAM
IS VERDER KIJKEN