

Ziekmelding en AVG: wat mag u wel/niet vragen en verwerken?

Bron: HRpraktijk.nl, januari 2019

Werkgevers mogen volgens de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) slechts beperkt gegevens vragen en verwerken van een werknemer in het kader van een ziekmelding of re-integratieproces. Wat is wel en niet toegestaan in de periode van de ziekmelding tot het eerste advies van de bedrijfsarts?

In de beleidsregels 'De zieke werknemer' heeft de Autoriteit Persoonsgegevens beschreven welke gegevens er bij een ziekmelding mogen worden opgevraagd en verwerkt: de gegevens die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, de bedrijfsvoering of om een wettelijke verplichting – zoals re-integratie – na te komen. In dat kader mag de werkgever (en casemanager) de werknemer *niet* vragen naar een diagnose of behandeling door een arts en ook niet naar de functionele mogelijkheden en beperkingen van de werknemer (bijv. 'hoeveel kun je nog tillen'; 'kun je op je knieën zitten'; 'hoe lang kun je geconcentreerd werken'; 'is hectiek op de afdeling een probleem'; 'kun je in een groep werken').

Het is in het belang van de werknemer om zijn werkgever bij de ziekmelding te melden dat hij door ongeschiktheid ten gevolge van ziekte niet in staat is om zijn normale werkzaamheden te verrichten. De werkgever mag bij de ziekmelding vragen naar de vermoedelijke duur van het verzuim.

Functionele mogelijkheden en beperkingen

De werkgever en de werknemer kunnen het gesprek aangaan over de manier waarop de terugkeer naar werk invulling kan krijgen. Daarbij kan de werknemer zelf aangeven of hij bepaalde (deel)taken, (deel)functies of werkzaamheden nog wel kan verrichten. Goed werknemerschap brengt immers ook met zich mee dat een werknemer zelf medeverantwoordelijkheid draagt voor zijn herstel en de terugkeer naar werk. De werkgever mag hier echter geen druk op uitoefenen en hier niet naar vragen. Zo nodig kan hij de bedrijfsarts vragen welke (deel)taken, (deel)functies of werkzaamheden de werknemer nog wel kan verrichten.

Van het gesprek tussen werkgever en werknemer mag worden vastgelegd welke werkafspraken zijn gemaakt in de zin van uit te voeren taken of werkzaamheden. Als er op initiatief van de werknemer eventueel gesproken is over functionele mogelijkheden en beperkingen of een diagnose of behandeling, dan worden die gegevens niet geregistreerd door de werkgever. De werkgever kan de functionele mogelijkheden en beperkingen die door de bedrijfsarts zijn vastgesteld en gedeeld met werknemer en werkgever wel registreren. Als de omstandigheden daar aanleiding toe geven, kan zowel de werkgever als de werknemer de bedrijfsarts inschakelen in een eerder stadium dan de wettelijke voorgeschreven termijn van maximaal zes weken na de ziekmelding.