Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde nvab

OVAL

Privacy

WWW.OVAL.NL
WWW.NVAB-ONLINE.NL

Organisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan
Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde

Privacy

Informatie voor werknemers

Het gebeurt iedereen wel eens dat hij of zij een paar dagen niet kan werken vanwege een griepje. Niets aan de hand. Maar als u zich regelmatig ziek meldt of als het verzuim lang dreigt te gaan duren, wordt u meestal gevraagd bij de bedrijfsarts of de arbodienst langs te gaan. De bedrijfsarts gaat dan na hoe het komt dat u thuis bent en wat er moet gebeuren om ervoor te zorgen dat u weer aan het werk kan.

U vraagt zich dan misschien af wat er gebeurt met de vaak persoonlijke informatie die u aan de bedrijfsarts vertelt. Komen er ook medische gegevens bij uw werkgever terecht? En kunt u zelf bepalen welke informatie wél en welke niet naar de werkgever gaat?

De bedrijfsarts houdt een medisch dossier bij

De privacy van zieke werknemers is goed beschermd: er bestaan strenge regels die voorschrijven hoe arbodienst en bedrijfsarts moeten omgaan met persoonlijke gegevens van werknemers. Uitgangspunt is dat de bedrijfsarts geen vertrouwelijk informatie over ziekte of aandoening mag verschaffen aan uw werkgever of een re-integratiebedrijf. Maar soms heeft de werkgever toch enige informatie nodig, bijvoorbeeld om te weten of hij vervanging moet regelen of om maatregelen te kunnen nemen zodat u weer aan het werk kan.

In deze brochure kunt u lezen wat de bedrijfsarts nu precies wel of juist niet mag delen met de werkgever en onder welke voorwaarden.

Rol van de bedrijfsarts

Het kan zijn dat u gevraagd bent om bij de bedrijfsarts langs te gaan nadat u zich

heeft ziek gemeld bij uw werkgever. Of u heeft er zelf voor gekozen de bedrijfsarts te bezoeken om te overleggen over klachten die met uw gezondheid te maken hebben: of het nu gaat om stressgerelateerde klachten, medische aandoeningen of letselschade. De bedrijfsarts geeft u vervolgens advies en als dat van toepassing is, een prognose wanneer het werk weer hervat kan worden. Hij houdt ook een medisch dossier bij.

Betekenis medisch beroepsgeheim

Bedrijfsartsen kennen een medisch beroepsgeheim. Dit betekent simpelweg dat niets van wat de bedrijfsarts in zijn beroepspraktijk verneemt van of over de werknemer, zomaar mag worden gedeeld met anderen. Ook niet met uw werkgever. Alleen onder strikte voorwaarden mag de bedrijfsarts hiervan afwijken.

Dit kan wanneer u uitdrukkelijk en gericht en uit vrije wil toestemming verleent om met iemand anders medische gegevens uit te wisselen. De bedrijfsarts moet u dan eerst precies aangeven waarom en welke gegevens hij wil verstrekken. Hij moet u ook vertellen wat de consequenties zijn als u die toestemming wel of juist niet geeft.

Vrijwillig of verplicht bezoek?

Als het gaat om de uitwisseling van medische gegevens maakt het uit of u als werknemer op eigen initiatief

of op verzoek van de werkgever naar de bedrijfsarts bent gekomen. Gaat het om een vrijwillig bezoek, dan mag alleen informatie aan uw werkgever worden doorgegeven als u daar toestemming voor heeft gegeven. Als u mondeling toestemming geeft, noteert de bedrijfsarts dat in uw dossier.

Alleen noodzakelijke informatie

Gaat het om een verplicht bezoek aan de bedrijfsarts, dan ligt het net iets anders. De bedrijfsarts mag dan beperkt informatie uitwisselen met de werkgever. Want zoals gezegd moet een werkgever een idee kunnen hebben hoe lang het verzuim gaat duren.

Misschien kunt u snel weer aan de slag. Of misschien moet hij vervanging regelen. De bedrijfsarts vertelt dan niet wat u precies mankeert, maar wel hoe lang hij verwacht dat het gaat duren voordat u weer aan de slag kan en wat de werkgever kan doen om de re-integratie zo goed mogelijk te laten verlopen.

Misschien geeft hij door dat u een specialist bezoekt, maar hij zal bijvoorbeeld niet zeggen dat het om een psychiater gaat. Of hij geeft door dat u naar een gespecialiseerde kliniek gaat, maar niet dat het om een pijnpoli gaat. In ieder geval zal hij u vertellen welke gegevens hij doorgeeft.

Re-integratie

Uw werkgever moet natuurlijk kunnen weten wat er moet gebeuren om ervoor te zorgen dat u weer aan het werk kan. Misschien moet hij de werkplek aanpassen. Het kan om iets simpels gaan zoals de aanschaf van een nieuwe stoel, zodat uw nekklachten verdwijnen. Het kan ook zijn dat u medische klachten heeft omdat er een conflict speelt op het werk, dat eerst moet worden opgelost. Ook hier geldt weer: de bedrijfsarts zal in het advies aan de werkgever en in de probleemanalyse zich altijd beperken tot de noodzakelijke informatie die de werkgever nodig heeft voor de re-integratie. En de bedrijfsarts zal u vertellen welke gegevens hij doorgeeft en waarom.

Werkgerelateerd of niet

Als het verzuim werkgerelateerd is, mag de bedrijfsarts dit melden. Uw werkgever heeft die informatie nodig om een bijdrage te kunnen leveren aan een oplossing, bijvoorbeeld door met aanpassingen op de werkplek uw terugkeer te bespoedigen. Als het verzuim niet werkgerelateerd is, mag dit niet worden vermeld. Het is geen informatie die van direct belang is voor de inspanning van uw werkgever.
Maar wat als een medewerker tijdens de wintersport een been breekt?
In dat geval zal de bedrijfsarts melden dat er beperkingen zijn die lopen en staan belemmeren en ‘eigen’ vervoer naar het werk verhinderen. Afhankelijk van de functie van de medewerker en de ernst van breuk zal de bedrijfsarts melden dat dat de medewerker misschien wel met het openbaar vervoer naar het werk kan.

Samenvatting en aandachtspunten

- De bedrijfsarts is adviseur van zowel werknemer als werkgever
- De bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim
- Als u vrijwillig de bedrijfsarts bezoekt dan mag alleen noodzakelijke informatie over u bij de werkgever terecht komen als u daar toestemming voor heeft gegeven
- Bezoekt u verplicht de bedrijfsarts dan mag beperkt informatie worden uitgewisseld, dus niet over de aard en inhoud van het medische probleem
- Toestemming van u als werknemer voor het uitwisselen van informatie aan de werkgever kan zowel mondeling als schriftelijk gebeuren. Als dit mondeling gebeurt, moet de bedrijfsarts hier een aantekening van maken in het medisch dossier
- De bedrijfsarts bespreekt vooraf met u welke gegevens hij doorgeeft aan uw werkgever en/of het re-integratiebedrijf
- Heeft u zich ziek gemeld en bevindt u zich op een ander verblijf- of verpleegadres dan uw eigen huis, dan is het uw verantwoordelijkheid om dat te melden aan de bedrijfsarts. Met gerichte toestemming van de werknemer mag de bedrijfsarts deze informatie doorgeven aan de werkgever

Informatie voor werkgevers

Een van uw medewerkers heeft zich ziek gemeld. U vraagt zich vervolgens af hoe lang de afwezigheid gaat duren en of er extra maatregelen nodig zijn om de terugkeer van de werknemer te kunnen bespoedigen. De bedrijfsarts of arbodienst waar uw werknemer langs is geweest, geeft advies. Eerst aan uw werknemer en vervolgens aan u. Maar welke informatie mag de bedrijfsarts delen met anderen dan uw werknemer? De bedrijfsarts heeft immers te maken met het medisch beroepsgeheim.

In deze brochure leest u meer over de privacy van zieke werknemers en hoe u toch aan de benodigde informatie komt.

Rol van de bedrijfsarts

U schakelt een bedrijfsarts in omdat uw medewerker zich regelmatig ziek meldt of omdat er langdurig verzuim dreigt. Natuurlijk wilt u weten hoe het met hem of haar gaat. Mogelijk wilt u ook weten of uw werknemer zich terecht ziek heeft gemeld. Belangrijk punt is ook dat u hoopt te horen wanneer uw werknemer weer inzetbaar is.

Medische details blijven binnenskamers

De bedrijfsarts zal u aangeven welke (arbeids-)mogelijkheden er nog wel zijn en wat de eventuele beperkingen zijn van werknemer in relatie tot zijn werk. Ook kan de bedrijfsarts een indicatie geven van het tijdspad. Medische details over uw werknemer blijven binnenskamers. Belangrijke gegevens worden opgenomen in het medisch dossier van de werknemer. En alleen noodzakelijke gegevens worden (met medeweten van uw werknemer) doorgegeven aan u, de werkgever, of aan het re-integratiebedrijf.

Betekenis medisch beroepsgeheim

De bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim. Dit betekent simpelweg dat niets van wat de bedrijfsarts in zijn beroepspraktijk verneemt van of over uw werknemer zo maar mag worden gedeeld met u of anderen. Alleen onder strikte voorwaarden mag de bedrijfsarts dit beroepsgeheim doorbreken. Dit kan wanneer uw werknemer vrijwillig en gericht toestemming verleent voor het uitwisselen van bepaalde medische gegevens. Uw werknemer moet dan wel door de

De kern van wetten en regels nalezen

“Deze brochure is belangrijk voor werkgevers en werknemers zodat zij kennis kunnen nemen van de regels en randvoorwaarden rond de privacy van zieke werknemers”, zegt Marjolein Bastiaanssen van de NVAB, Projectleider Kwaliteitsbureau. “Voor bedrijfsartsen gelden de wetten en regels voor medisch beroepsgeheim en privacy. Nu kunnen werkgevers en werknemers de kern van deze wetten en regels nalezen. Zieke werknemers kunnen er op vertrouwen dat hun gegevens niet zomaar uitgewisseld worden. Dat is een goede zaak.”

bedrijfsarts op de hoogte zijn gebracht van het doel, de aard en de omvang van de te verstrekken gegevens.

Terecht of niet?

In een enkel geval kan het gebeuren dat u zich afvraagt of uw werknemer zich wel terecht ziek heeft gemeld en zich wel voldoende inspant om weer aan het werk te gaan. U heeft recht op die informatie die nodig is om dit te kunnen bepalen. Het spreekt voor zich

dat de bedrijfsarts geen adviezen geeft om het loon niet langer door te betalen. Hij kan wel aan beide partijen vertellen wat de rechten en plichten zijn als een werknemer niet of onvoldoende meewerkt aan zijn eigen re-integratie.

Re-integratie

Als het om de re-integratie van uw medewerker gaat, moet u over voldoende informatie kunnen beschikken. Niet alleen om een beeld te krijgen hoe lang uw werknemer nog uit de running is, maar ook om ervoor te zorgen dat hij of zij weer aan het werk kan. U heeft recht op bepaalde informatie zodat:

- U weet of er sprake is van functionele beperkingen waarbij u kunt bekijken wat voor soort arbeid uw werknemer nog (wel) kan verrichten
- U kunt afwegen welke werkzaamheden uw medewerker nog wel of juist niet meer kan verrichten
- U kunt bepalen of uw werknemer (op termijn) weer in staat is om de eigen werkzaamheden op te pakken of dat er ander passend werk gevonden moet worden (al dan niet binnen uw eigen bedrijf)
- U kunt vaststellen welke aanpassingen er gedaan moeten worden om de terugkeer van uw medewerker te bevorderen
- U weet of de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid werkgerelateerd is. Dit om te kunnen vaststellen of bij terugkeer naar de eigen werkplek opnieuw dezelfde problemen kunnen gaan opspelen en of het met passende maatregelen is te voorkomen dat het weer gebeurt
- U over voldoende informatie beschikt om advies te kunnen inwinnen over technische aanpassingen. Het kan dan gaan om technische aanpassingen op de werkplek of bijvoorbeeld het inschakelen van een arbeidsdeskundige
- U moet – als er sprake is van een verstoorde arbeidsrelatie – in algemene termen op de hoogte zijn dat dit speelt zodat u een oplossing kunt zoeken. Dit om te voorkomen dat uw medewerker langere tijd afwezig zal zijn

Gerichte informatie

De centrale vraag blijft altijd welke informatie uitgewisseld mag worden zonder de privacy van uw werknemer te schenden.

Terugkeer naar de werkplek

“Het is goed dat er regelgeving is om de privacy van werknemers te beschermen”, zegt Petra van de Goorbergh, directeur van OVAL. “De praktijk wijst uit dat de zieke werknemer en zijn of haar werkgever vaak al hebben overlegd of er mogelijkheden zijn om de terugkeer naar de werkplek te bespoedigen. Maar zelfs dan is het goed te weten dat de bedrijfsarts eerst met de zieke werknemer bespreekt of en zeker ook welke informatie richting werkgever gaat. Mét toestemming van de werknemer.”

Samenvatting en aandachtspunten

- De bedrijfsarts is adviseur van zowel werknemer als werkgever
- De bedrijfsarts is gebonden aan het medisch beroepsgeheim
- Als uw medewerker vrijwillig een bezoek brengt de bedrijfsarts dan mag alleen noodzakelijke informatie over hem of haar bij u terecht komen. Uw werknemer moet daar dan vooraf mee hebben ingestemd
- Is uw medewerker op uw verzoek langs geweest bij de bedrijfsarts, dan mag beperkt informatie worden uitgewisseld, dus niet over de aard en inhoud van het medische probleem. Dit geldt ook als er sprake is van ziekteverzuimbegeleiding
- Is er sprake van arbeidsongeschiktheid als gevolg van een zwangerschap, dan mag dit niet zonder toestemming van de werkneemster aan de werkgever worden gemeld
- Keuring: bij vrijwillige keuringen zoals een Preventief Medisch Onderzoek (PMO) mag een bedrijfsarts alleen informatie verstrekken met toestemming van de werknemer.

Bij een verplichte medische keuring tijdens dienstverband mag de bedrijfsarts alleen de uitslag meedelen in termen van geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt.

Bij een verplichte mag dit zonder toestemming van de persoon die gekeurd is, maar zal de bedrijfsarts de werknemer wel eerst informeren over de uitslag.

Bij een aanstellingskeuring zal de bedrijfsarts met toestemming van de kandidaat slechts mededelen dat hij of zij geschikt, ongeschikt of geschikt onder voorwaarden is.

De bedrijfsarts mag ook in de probleemanalyse alleen gerichte informatie en advies geven over:

- werkzaamheden waartoe uw werknemer wel of juist niet meer in staat is
- de verwachte duur van het verzuim
- de mate waarin werknemer arbeidsongeschikt is en
- eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die u in het kader van de re-integratie moet treffen

Conclusie

De bescherming van de privacy van werknemers en het zorgvuldig omgaan met medische gegevens is een groot goed, vinden ook bedrijfsartsen en arbodiensten. De brancheorganisatie voor Vitaliteit, Activering en Loopbaan (OVAL) en de Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) hebben gemerkt dat er in de praktijk veel vragen zijn over hoe om te gaan met gegevens bij verzuimbegeleiding. Daarom hebben OVAL en NVAB de handen ineen geslagen en gezamenlijk een leidraad ontwikkeld over de privacy van de werknemer en het omgaan met medische gegevens bij verzuim. Deze leidraad is als basis gebruikt voor deze brochure.

OVAL
Reitseplein 8
Postbus 90154
5000 LG Tilburg
t 0900 284 45 45
e info@oval.nl
i www.oval.nl

NVAB
Churchilllaan 11
Postbus 2113
3500 GC Utrecht
t 030 204 06 20
e kwaliteitsbureau@nvab-online.nl
i www.nvab-online.nl

MEER INFORMATIE WWW.OVAL.NL en WWW.NVAB-ONLINE.NL