Factsheet privacywetgeving

Assist verzuim
zorgt voor arbeidskracht

Welke gegevens mag een werkgever wel of niet vragen of gebruiken?

Wat mag de werkgever *wel* vragen aan de werknemer?

- ✓ het telefoonnummer en het adres waar de werknemer verblijft tijdens zijn verzuim
- ✓ hoe lang de werknemer denkt dat het verzuim gaat duren
- ✓ welke lopende afspraken en werkzaamheden de werknemer heeft en welke taken overgenomen moeten worden
- ✓ of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt, maar niet onder welke bepaling
- ✓ of de ziekte te maken heeft met een arbeidsongeval
- ✓ of de ziekte te maken heeft met een ongeval waarvoor een derde partij aansprakelijk is (in verband met het verhalen van loonkosten op deze derde partij = regres), maar niet of de werkgever mogelijk loonkosten kan verhalen op een derde partij

⚠ *Bovenstaande opsomming is limitatief. Dat betekent dat er wettelijk gezien geen uitbreiding op mogelijk is. Al het andere mag een werkgever dus niet vragen, hoe reëel sommige vragen ook zijn.*

Welke gegevens mag een werkgever niet vragen, vastleggen en registreren?

- ✗ (spontaan vertelde) oorzaak van het verzuim
- ✗ eigen, subjectieve waarnemingen over de geestelijke en/of de lichamelijke gezondheidstoestand van de werknemer
- ✗ informatie over therapieën
- ✗ afspraken met artsen, therapeuten of begeleiders problemen uit het verleden of uit de privé-sfeer
- ✗ eigenhandig vastgesteld arbeidsgeschiktheidspercentage, zonder advies van de arbodienst of bedrijfsarts

Welke gegevens mag de werkgever *wel* vastleggen en registreren?

- ✓ gegevens die de werkgever heeft gekregen van de arbodienst of bedrijfsarts:
  - werkzaamheden die de werknemer wel of niet kan doen
  - hoe lang de arbodienst of bedrijfsarts denkt dat het verzuim gaat duren
  - de mate van arbeidsongeschiktheid (vaststellen loonwaarde) van de werknemer
  - adviezen voor de werkgever voor re-integratie van de werknemer (de werkgever kan daarmee bijvoorbeeld de nodige voorzieningen en maatregelen treffen en interventies inzetten)
- ✓ gegevens over de gezondheid van de werknemer (als het voor zijn gezondheid nodig is dat zijn collega's passend reageren als dat gewenst is, bijvoorbeeld bij een epileptische aanval of bij suikerziekte)

Welke gegevens mag een gecertificeerde arbodienst (zoals Assist Verzuim) of bedrijfsarts vragen of gebruiken?

Welke gegevens mag een gecertificeerde arbodienst / bedrijfsarts verzamelen?

- ✓ relevante medische en sociale gegevens die nodig zijn om een goed oordeel te kunnen vormen en een goed advies te kunnen geven

Welke gegevens mag een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts delen met de werkgever?

- ✓ gegevens die nodig zijn om het recht op loondoorbetaling bij ziekte vast te kunnen stellen
- ✓ gegevens die nodig zijn voor de re-integratie

⚠ *Medewerkers van een gecertificeerde arbodienst die werkt onder de zogenaamde 'delegatie van taken', zijn gemachtigd om dezelfde relevante medische gegevens te verzamelen als de bedrijfsarts. Medewerkers van verzuimbedrijven en casemanagementbureaus zijn dat niet.*

Welke gegevens mag een lekencontroleur aan huis wel of niet vragen of gebruiken?

Welke gegevens mag een lekencontroleur vragen?

- ✓ dezelfde gegevens als een werkgever

Welke gegevens mag een lekencontroleur *niet* gebruiken?

- ✗ eigen, subjectieve waarnemingen over de geestelijke en/of de lichamelijke gezondheidstoestand van de werknemer

Factsheet privacywetgeving

Assist verzuim
zorgt voor arbeidskracht

Welke gegevens mag een verzuimbedrijf of casemanagementbureau vragen of gebruiken?

Welke gegevens mag een verzuimbedrijf of casemanagementbureau vragen of gebruiken?

- ✓ dezelfde gegevens als een werkgever
- ✓ dezelfde gegevens als een bedrijfsarts
  Daar zijn wel voorwaarden aan verbonden:
  - De organisatie heeft een geregistreerde bedrijfsarts die een contract sluit met de werkgever.
  - De casemanager van het verzuimbedrijf of het casemanagementbureau heeft deze taak persoonlijk gedelegeerd gekregen van deze bedrijfsarts. Dit is nodig bij elke nieuwe case.
  - De bedrijfsarts houdt actief toezicht op de taken van de casemanager.
  - De casemanager kan alleen bij die gegevens die nodig zijn voor het uitoefenen van zijn taak.

Wat zijn mogelijkheden voor de werkgever bij het voeren van eigen regie?

Wat mag de werkgever wel doen bij het voeren van eigen regie?

- ✓ zelf het hele Poortwachterproces bewaken

Wat mag de werkgever zelf niet doen?

- ✗ besluiten om de bedrijfsarts uit kostenoverweging minder dan nodig in te zetten:
  - De bedrijfsarts moet zijn zorgplicht kunnen vervullen.
  - De werkgever is in bepaalde situaties contractueel verplicht om dienstverlening af te nemen bij de arbodienst.
- ✗ gegevens verzamelen waar alleen de bedrijfsarts of arbodienst om mag vragen
- ✗ afspraken maken over aangepast werk zonder inachtneming van de door de arbodienst of bedrijfsarts vastgestelde mogelijkheden en beperkingen van de werknemer
- ✗ bij het inschakelen van de bedrijfsarts gegevens doorgeven die de werkgever niet had mogen verzamelen

⚠ *Een werkgever die eigen regie op verzuim voert, moet zich houden aan dezelfde regels als iedere andere werkgever. Ook voor hem geldt dat hij zich moet verbinden aan een gecertificeerde arbodienst of bedrijfsarts die hem ondersteunt bij de re-integratie van zijn werknemers.*

Hoe moeten de gegevens verwerkt en bewaard worden?

Aan welke eisen moeten de systemen voldoen waarin de gegevens verwerkt worden?

- ✓ De systemen moeten voldoen aan de zware toegangs- en beveiligingseisen van de Autoriteit Persoonsgegevens zoals bijvoorbeeld dubbele authenticatie (= inloggen met een gebruikersnaam, een wachtwoord én een extra toegangscontrole).
- ✓ De systemen moeten periodieke beveiligingstesten doorstaan.

Voor welke systemen gelden deze eisen?

- ✓ het verzuimsysteem van de arbodienst
- ✓ andere systemen waarin medische gegevens zoals de eerste ziektedag of het arbeidsongeschiktheidspercentage wordt vastgelegd, bijvoorbeeld:
  - een personeelsinformatiesysteem
  - een salarisverwerkingssysteem

Aan welke eisen moet het medisch dossier voldoen?

- ✓ Het moet ten minste 15 jaar bewaard worden.
- ✓ Het moet in bijzondere gevallen langer bewaard worden.
- ✓ De bedrijfsarts of arbodienst is verantwoordelijk voor het bewaren.

Aan welke eisen moet het medisch dossier, dat bewaard wordt in een systeem van de werkgever, voldoen?

- ✓ De accounts die toegang geven tot het dossier mogen niet door of namens de werkgever worden beheerd.
- ✓ De accounts die toegang geven tot het dossier mogen alleen door een professionele externe partij worden beheerd.
- ✓ Ook de applicatiebeheerder van de werkgever moet niet bij de dossiers kunnen komen.

Wat gebeurt er met het medisch dossier in het systeem van de werkgever als de werknemer zijn contract beëindigt?

- ✓ Dan laat de werkgever het dossier overdragen aan de arbodienst of bedrijfsarts.
- ✓ Hierover maken de bedrijfsarts of arbodienst en de werkgever vooraf afspraken.

ℹ Bel **0548 533 544**