

Leidraad privacy zieke medewerker

Wat mag de leidinggevende vragen bij een ziekmelding

Als leidinggevende mag je bij een ziekmelding een beperkt aantal gegevens vragen aan de medewerker. Dit vanwege de geldende Privacywetgeving. De Autoriteit Persoonsgegevens houdt toezicht op het juist toepassen van de privacyregels (www.autoriteitpersoonsgegevens.nl).

Onderstaand een opsomming van mogelijke bespreekpunten:

- Het telefoonnummer waarop de medewerker te bereiken is en het (verpleeg)adres.
- De vermoedelijke duur van het verzuim. Ondanks dat het vaak lastig is in te schatten hoe lang het verzuim precies zal duren, zal medewerker vaak wel kunnen aangeven of het kortdurend verzuim betreft of dat het een wat langere periode gaat duren. De medewerker is gehouden antwoord te geven op deze vraag.
- Lopende zaken, afspraken en werkzaamheden. Welke taken kunnen blijven liggen totdat de medewerker beter is en welke taken moeten worden overgenomen door een collega. Als er taken c.q. afspraken moeten worden overgenomen, wie kan dit het beste doen en waar is alle benodigde informatie te vinden.
- Verdere vervolgspraken. Het is goed om een concrete vervolgspraak te maken, ongeacht de duur van het verzuim. Het is belangrijk regelmatig contact te houden. Stem wederzijdse verwachtingen goed met elkaar af.
- Of het verzuim verband houdt met een (verkeers)ongeval waarbij een derde partij betrokken is. Er kan sprake zijn van een regresmogelijkheid. Dit houdt in dat de kosten van verzuim en re-integratie (deels) verhaald kunnen worden op de veroorzaker van het ongeval.

NB: Mag de leidinggevende controleren of de medewerker echt ziek is?

Voor de werkgever is het belangrijk te weten of de medewerker daadwerkelijk ziek en niet inzetbaar is, of dat er iets anders aan de hand is. Dit kan alleen worden vastgesteld door de arbodienst. Bij twijfel kan de leidinggevende de medewerker versneld laten oproepen bij de bedrijfsarts. Neem hiervoor contact op met Arbo Unie: 088 – 272 63 12 of verzuimdesk.hengelo@arbounie.nl.

Wat mag de leidinggevende niet vragen en niet registreren

Vragen rondom aard en oorzaak ziekte

Als leidinggevende mag je niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. Je mag dus niet vragen wat de medewerker precies heeft en waardoor dat komt. Vraag je hier toch naar, dan hoeft de medewerker geen antwoord te geven. Natuurlijk mag de medewerker wel vrijwillig gegevens over de ziekte aan de leidinggevende doorgeven. Aard en oorzaak van de ziekte mogen echter niet geregistreerd worden.

Vragen rondom beperkingen en mogelijkheden van de medewerker

Als leidinggevende mag je niet informeren naar de beperkingen en mogelijkheden van de medewerker. Het aangeven van beperkingen en mogelijkheden van de medewerker tijdens ziekte is voorbehouden aan de arbodienst.

Wat mag de bedrijfsarts/arbodienst delen met de leidinggevende

Een bedrijfsarts/arbodienst mag bij ziekteverzuimbegeleiding alleen die informatie verstrekken aan een leidinggevende die deze nodig heeft om een beslissing te nemen over het doorbetalen van salaris en de re-integratie:

- De werkzaamheden waartoe de medewerker niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de medewerker nog kan doen).
- De verwachte duur van het verzuim.
- De mate van arbeidsongeschiktheid van de medewerker.
- Adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever moet treffen voor de re-integratie.

Welke informatie mag de bedrijfsarts/arbodienst niet delen

De bedrijfsarts/arbodienst mag geen medische informatie delen met de leidinggevende. Hieronder vallen de volgende zaken:

- Diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen.
- Eigen waarnemingen over de gezondheidstoestand van de medewerker.
- Informatie over therapieën.
- Afspraken met artsen, therapeuten of begeleiders.
- Problemen uit het verleden of in de privésfeer.