



## De verwerking van persoonsgegevens van een zieke werknemer

# Pas op: een fout is snel gemaakt

**Net als veel andere Nederlanders kijk ik op zondagavond naar Studio Sport. Met enige regelmaat valt een speler na een grove tackle geblesseerd uit. Tijdens de persconferentie vertelt de coach en/of de teamarts dat de speler naar het ziekenhuis is voor nader onderzoek, omdat ze vrezen dat het om een ernstige achillespeesblessure gaat. De speler ligt met pijn in het ziekenhuis en heel Nederland weet de voorlopige diagnose al.**

Een werknemer belt 's ochtend naar kantoor om zijn direct leidinggevende mee te delen dat hij ziek is. De secretaresse geeft aan dat de leidinggevende er nog niet is, maar vraagt of zij iets kan doorgeven. De werknemer vertelt dat hij ziek is. De secretaresse toont haar medeleven, vraagt wat er is en of er werkzaamheden moeten worden overgenomen. De werknemer zegt dat hij de griep heeft en dat hij verwacht dat het nog wel enkele dagen kan duren. De secretaresse neemt dit vervolgens in een e-mail naar de leidinggevende op, waarbij de e-mail automatisch wordt opgeslagen in het digitale dossier van de individuele werknemer. Op die manier wordt de ziekmelding verwerkt.

Twee voorbeelden uit de praktijk van alledag. Niets vreemds aan, denkt u wellicht. Toch wordt hier in meer of mindere mate in strijd met de rechten van de werknemer gehandeld.

### Spanningsveld

Mede door allerlei technologische ontwikkelingen wordt de scheidslijn tussen werk en privé steeds

vager. Denk bijvoorbeeld aan thuiswerken, waarbij de werkgever zijn intrede doet in de woning van de werknemer. Dit levert een spanningsveld op tussen het grondrecht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer versus de bestaande gezagsverhouding tussen een werkgever en een werknemer. Bij ziekte is er nog een extra specifiek spanningsveld aanwezig: het belang van de werkgever dat de zieke werknemer zo snel mogelijk weer aan het werk gaat versus het recht op privacy en het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit.

Gegevens over de gezondheid van een werknemer zijn bijzondere persoonsgegevens. Verwerking van deze gegevens is verboden, met uitzondering van de in de wet genoemde specifieke gevallen. Denk aan hulpverleners voor zover dat met het oog op een goede behandeling of verzorging van de betrokkene noodzakelijk is.

### Ondubbelzinnige toestemming

Verwerking van gezondheidsgegevens mag wel plaatsvinden met ondubbelzinnige toestemming van

de werknemer of op het moment dat deze gegevens door de werknemer duidelijk openbaar zijn gemaakt. In de praktijk lossen werkgevers dit probleem vaak op met de volgende bepaling:

*De werknemer verleent de werkgever door ondertekening van deze arbeidsovereenkomst ondubbelzinnig toestemming om al zijn persoonsgegevens te verwerken in het kader van de arbeidsverhouding.*

Laat ik duidelijk zijn; deze bepaling voldoet niet! De werknemer moet namelijk uit vrije wil en met zoveel woorden hebben ingestemd met de gegevensverwerking, waarbij de werknemer zich door de verhouding die hij ten opzichte van de verantwoordelijke (lees: de werkgever) heeft niet genoodzaakt mag zien om toestemming te verlenen. Gelet op de gezagsverhouding die aanwezig is in een arbeidsrelatie moet terughoudend worden omgesprongen met een werknemer die toestemming verleent. Van ondubbelzinnige toestemming is niet snel sprake. Daarnaast moet de werknemer weten waarvoor hij precies toestemming geeft: welke persoonsgegevens worden er verwerkt en voor welke doeleinden. Ook moet duidelijk zijn aan wie de gegevens mogelijkerwijs worden verstrekt. De toestemming moet dus voldoende specifiek zijn, terwijl de werknemer voldoende en op een begrijpelijke manier moet worden geïnformeerd over de specifieke gegevensverwerking. Een algemene toestemmingsverklaring zoals hiervoor weergegeven voldoet hier in beginsel niet aan.

***'Een algemene toestemmingsverklaring voldoet niet!'***

.....

### **Beperkt lijstje vragen**

Het wettelijk uitgangspunt is dus helder. Een werkgever mag slechts bij hoge uitzondering gezondheidsgegevens verwerken. Verder mag de werkgever bij een zieke werknemer alleen gegevens verwerken die noodzakelijk zijn om te beoordelen hoe het op/met het werk verder moet, waarbij dus geen medische gegevens mogen worden verwerkt. Bij een ziekmelding mag de werkgever volgens de

Autoriteit Persoonsgegevens naar de volgende gegevens vragen en deze registreren:

- het telefoonnummer en het (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende werkzaamheden en afspraken;
- of werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt, maar niet onder welke precies;
- of de werknemer onder de no-riskpolis valt (na twee maanden dienstverband);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid.

Het vragen naar de aard van de ziekmelding mag dus niet. Heeft een werkgever dit toch in zijn reglement staan of vraagt een werkgever dit toch, dan is de werkgever in overtreding. De werkgever moet dit verwijderen en mag deze gegevens niet registreren. Als een werknemer uit zichzelf vertelt wat hij heeft, zou ik dit ook niet zomaar registreren. Het is immers de vraag of dit als een uitdrukkelijke toestemming mag worden gezien.

### **Wie heeft toegang tot de gegevens?**

Tot slot gebeurt het in de praktijk vaak dat de ziekmelding opgeslagen wordt in een digitale map die toegankelijk is voor alle medewerkers op de afdeling HR en voor alle leidinggevenden. Belangrijk te beseffen is dat gezondheidsgegevens op grond van de wet als bijzondere gegevens worden aangemerkt. Dit betekent dat hoge eisen worden gesteld aan de beveiliging van deze gegevens. Voor verzuimsystemen geldt als belangrijk vereiste dat een systeem dat via internet toegankelijk is, minimaal een 'tweefactor-authenticatie' moet hebben (bijvoorbeeld een wachtwoord en een token), terwijl de beveiligingsrisico's periodiek in kaart moeten worden gebracht.

Conclusie is dat een werkgever uitermate terughoudend moet zijn met het verwerken van gegevens omtrent de ziekmelding van een werknemer, terwijl de kring van personen die toegang heeft tot de persoonsgegevens zo klein mogelijk moet zijn. Ook al heeft een werkgever de allerbeste bedoelingen, een fout is snel gemaakt. ■