

Do's	Don'ts
<p><u>Oorzaak ziekte</u> Een werkgever mag bij de ziekmelding wel vragen of de ziekmelding verbandhoudt met een arbeidsongeval.</p>	<p><u>Aard of oorzaak ziekte</u> Vraag bij ziekmelding de werknemer niet naar de aard of de oorzaak van de ziekte.</p>
<p><u>Controle tijdens ziekte</u> Controleren van werknemers op ziekte is toegestaan. Dit wordt door een arbodienst of bedrijfsarts gedaan.</p>	<p><u>Instemmingsrecht OR negeren</u> De OR niet of te laat betrekken bij regelingen op het gebied van ziekteverzuim of reïntegratie (o.a. keuze voor een arboarts). De OR heeft een instemmingsrecht en moet dit kunnen uitoefenen.</p>
<p><u>Protocol ziekmelden en controlevoorschriften</u> Werknemers verplichten om aan één specifieke persoon de ziekmelding voor een bepaald tijdstip door te geven. Deze verplichting wordt of in de arbeidsovereenkomst of via een protocol ziekmelden afgesproken. Indien een werkgever controle wil uitoefenen tijdens ziekte, dan dienen er redelijke en schriftelijke controlevoorschriften te bestaan.</p>	<p><u>Aan Arbo arts vragen naar aard of oorzaak ziekte</u> Een arbo arts mag een werkgever niet informeren over de aard of oorzaak van een ziekte. Bij een werkgerelateerde ziekte mag de arbo arts enkel indien dat echt niet anders kan in verband met functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen, de werkgever informeren over de mate waarin en wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is. Vraag als werkgever dus ook niet naar de aard of oorzaak van de ziekte bij de arboarts.</p>
<p><u>Vragen naar tijdstip terugkeer</u> Het is wel toegestaan om bij ziekmelding vragen te stellen ter beoordeling van de beschikbaarheid van de werknemer.</p>	<p><u>Opslaan gezondheidsgegevens</u> Sla geen gezondheidsgegevens zoals medische gegevens op in een personeelsdossier, tenzij dit noodzakelijk is.</p>
<p><u>Beveiliging verzuimdossier</u> Beperk de toegang tot verzuimgegevens tot die personen die deze gegevens echt nodig hebben (HR of salarisadministratie). Let op of er toegang is tot HR data vanuit vestigingen in verschillende landen in verband met de regels omtrent doorgifte van gegevens. Gebruik altijd 2 factor authenticatie voor toegang tot HR en verzuim data.</p>	<p><u>Medicatie gebruik</u> Vraag niet naar medicijngebruik van werknemers, tenzij dit noodzakelijk is. Bijvoorbeeld om direct levensreddende hulp te kunnen bieden. Aan werknemers kan wel worden gevraagd om de bedrijfsarts te melden zodra er medicijnen worden gebruikt die bijvoorbeeld de rijvaardigheid beïnvloeden, mits dit van belang is voor het werk.</p>
<p><u>Bewaren</u> De gegevens over het ziekteverzuim mogen tot maximaal 2 jaar na het einde van het dienstverband worden bewaard, tenzij andere wetgeving een langere termijn voorschrijft.</p>	<p><u>Reïntegratie dossier</u> Bewaar geen re-integratie dossiers van ex-werknemers. Deze dossier dienen direct bij einde dienstverband te worden vernietigd. Bij een lopend dienstverband mag een afgesloten dossier 2 jaar worden bewaard. Als de kans bestaat dat de herstellende werknemer weer zal verzuimen wegens het zelfde ziektebeeld dan mag het dossier 4 jaar worden bewaard.</p>

Wilt u meer weten over privacy op de werkvloer of privacy binnen de organisatie? Bel gerust eens voor overleg (06 – 50 54 20 66) of laat een Privacy Quicksan uitvoeren voor Euro 850,00 ex BTW.

www.privacy-advocaat.nl

Alle informatie van www.privacy-advocaat.nl is met zorg samengesteld, maar wij garanderen niet dat de informatie juist, volledig en voor uw situatie passend is. De interpretatie van privacywetgeving is aan verandering onderhevig en hangt af van feiten en omstandigheden. Voor een passend en actueel advies verzoeken wij u contact op te nemen.