

Privacyregels voor bedrijfsartsen op een rijtje

Geheim, tenzij...

De informatie over werknemers die een bedrijfsarts aan de werkgever verschaft, is aan strikte regels gebonden. Wat voor gegevens mag de bedrijfsarts verstrekken, en onder welke omstandigheden?

tekst Karien van Roessel en Marjolein Engelen

Er blijkt in de praktijk vaak onduidelijkheid te bestaan over de vraag wat een bedrijfsarts aan wie mag meedelen over een werknemer, en wanneer hij dit mag doen. De Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB) en Boaborea (brancheorganisatie voor werk, loopbaan en vitaliteit) hebben om deze reden samen de leidraad *Bedrijfsarts en privacy* (april 2011) tot stand gebracht. Deze leidraad legt uit hoe bedrijfsartsen dienen om te gaan met privacygevoelige medische informatie, in het bijzonder in geval van verzuim en re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer. In dit artikel geven we een korte toelichting op het medisch beroepsgeheim en toestemming, en op de verantwoordelijkheid van de werkgever. Vervolgens behandelen we enkele praktijksituaties.

Medisch beroepsgeheim en toestemming
Het medisch beroepsgeheim houdt in dat de bedrijfsarts niets van wat hij in zijn beroepspraktijk verneemt van of over de werknemer, mag meedelen aan

anderen – inclusief de werkgever. Slechts onder strikte voorwaarden mag de bedrijfsarts dit beroepsgeheim schenden, bijvoorbeeld als de werknemer uitdrukkelijk en gericht toestemming verleent of als er sprake is van een wettelijke plicht. Toestemming dient gericht, schriftelijk of mondeling en vrijwillig te worden gegeven. Van mondeling verkregen toestemming maakt de bedrijfsarts een aantekening in het dossier. Voor overleg met andere hulpverleners is schriftelijke toestemming nodig. (1) Overigens betekent de toestemming of noodzaak informatie te verschaffen



Slechts onder strikte
voorwaarden mag de
bedrijfsarts zijn beroeps-
geheim schenden



aan derden niet dat de bedrijfsarts alles wat hij weet mag meedelen. Hij dient de privacy van de werknemer zoveel mogelijk te beschermen, en zal zich dus steeds moeten afvragen welke informatie strikt noodzakelijk is.

Verantwoordelijkheid van de werkgever

De werkgever dient deskundige hulp in te schakelen bij de begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers. Hij kan daarvoor een arbodienst of geregistreerd bedrijfsarts inschakelen. (2) De werkgever draagt zorg voor goede arbeidsomstandigheden, een ziekteverzuimbeleid en passende werkzaamheden ten behoeve van re-integratie, voor zover dit in redelijkheid van hem kan worden gevergd. De werkgever dient de zieke werknemer gedurende 104 weken zijn loon door te betalen. (3)

Praktijkgeval

Een werknemster is tijdens haar werk door haar rug gegaan maar heeft doorgewerkt. Een dag later kan zij nauwelijks overeind komen of lopen, en heeft zij veel pijn. Ze meldt zich ziek. Haar baas vraagt telefonisch wat er aan de hand is en of ze al bij de dokter is geweest. De vrouw heeft moeite met die vragen en antwoordt dat ze voorlopig niet kan werken, omdat ze zich nauwelijks kan bewegen. Zij bezoekt conform het verzuimreglement na enkele dagen het verzuimspreekuur van de bedrijfsarts.

Wat mag de werkgever?

Het vragen naar ziekte, ziekteverschijnselen of klachten maakt inbreuk op iemands privacy. Een werkgever mag dat niet. Hij mag wel vragen naar beperkingen en mogelijkheden voor eigen of

aangepast werk. Ook mag hij informeren wanneer de zieke werknemer denkt te kunnen starten met (aangepast) werk. Deze dient hierover informatie te geven. In dit geval stelt de werkgever niet de juiste vragen. De werknemster gaat dan ook terecht niet in op haar klachten. Op vragen naar beperkingen dient ze wel te antwoorden.

Wat mag de bedrijfsarts terugkoppelen aan de werkgever?

Allereerst dient de bedrijfsarts vast te stellen of het om een vrijwillig of verplicht spreekuur gaat. Dit onderscheid is essentieel om te bepalen in hoeverre het beroepsgeheim geldt. De bedrijfs-

arts mag niet vertellen door welke ziekte de beperkingen worden veroorzaakt, en hij bespreekt vooraf met de werknemer welke gegevens hij aan de werkgever doorgeeft. Toestemming van de werknemer is niet vereist, maar deze dient wel op de hoogte te zijn. Als de bedrijfsarts meer achtergrondinformatie wil verschaffen, dan heeft hij daar gerichte toestemming voor nodig.

De te verstrekken informatie moet zijn verzameld voor het doel waarvoor de gegevens worden verstrekt. Zo mag informatie uit een vrijwillig spreekuurcontact niet zonder gerichte toestemming wor-

De bedrijfsarts mag zonder toestemming over een werkplekonderzoek adviseren

arts mag naar aanleiding van een vrijwillig spreekuur geen informatie aan derden verschaffen, tenzij de betrokkene daar toestemming voor heeft gegeven. In een opdrachtsituatie, zoals bij ziekteverzuimbegeleiding, mag de bedrijfsarts beperkt informatie terugkoppelen aan de opdrachtgever zonder gerichte toestemming van de werknemer. Om welke informatie het gaat hangt af van de opdracht. In het geval van ziekteverzuimbegeleiding is de informatie noodzakelijk die de werkgever in staat stelt maatregelen te nemen die nodig zijn voor re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer. Noodzakelijke gegevens zijn ondermeer beperkingen,

den gebruikt voor verzuimbegeleiding. De werknemster uit ons praktijkvoorbeeld heeft zich ziek gemeld. Zij is verplicht gehoor te geven aan redelijke voorschriften van de werkgever, waaronder spreekuurbezoek. Het gaat dus om een verplicht spreekuur. De bedrijfsarts mag de werkgever meedelen dat de vrouw slecht in staat is tot buigen, tillen, trekken en duwen en dat dit nog twee tot drie weken zal duren. Hij mag niet meedelen dat de beperkingen worden veroorzaakt door rugklachten, tenzij de werknemster daarvoor gerichte toestemming geeft.

De bedrijfsarts adviseert een werkplekonderzoek door een ergonoom, omdat »

hij vermoedt dat de oorzaak van haar klachten werkgerelateerd is. Ook adviseert hij behandeling door de bedrijfsfysiotherapeut.

Mag de bedrijfsarts de werkgever informeren over oorzaken en interventies?

Indien de bedrijfsarts vermoedt dat het verzuim werkgerelateerd is, mag hij zo concreet mogelijk rapporteren wat de aard is van het werkgebonden probleem. De werkgever heeft die informatie nodig om maatregelen te kunnen nemen. Is het verzuim niet werkgerelateerd, dan mag de bedrijfsarts dat niet aan de werkgever melden omdat die informatie niet van direct belang is voor diens inspanningen. Aangezien een werkplekonderzoek niet direct op de persoon is gericht, mag de bedrijfsarts hierover zonder toestemming adviseren. Als zo'n advies voortkomt uit een spreekuur, behoort hij de werknemer wel te informeren. Al is er sprake van een verplicht spreekuur, de bedrijfsarts mag de werkgever niet zonder meer adviseren om bedrijfsfysiotherapie – of welke (para)medische interventie dan ook – in te zetten. Zo'n advies mag de bedrijfsarts alleen met uitdrukkelijke toestemming van werknemer geven.

Vragen naar ziekte of klachten maakt inbreuk op de privacy

Vertaald naar ons praktijkgeval betekent dit dat de bedrijfsarts zonder toestemming van de werkneemster mag adviseren een ergonomoos in te schakelen voor een werkplekonderzoek. Hij mag de ergonomoos echter geen informatie over de vrouw verstrekken zonder haar gerichte toestemming. Dat geldt eveneens voor het verstrekken van informatie aan de werkgever over de paramedische interventie.

Tot slot

De leidraad *Bedrijfsarts en privacy* biedt praktische handvatten ten behoeve van de communicatie tussen werkgever en bedrijfsarts in diverse situaties. Verder zijn er praktijkvragen, relevante regelgeving en een uitgebreide literatuurlijst in opgenomen. Zie nvab.artsennet.nl en boaborea.nl. «

Karien van Roessel is werkzaam als bedrijfsarts.

Marjolein Engelen is beleidsmedewerker bij Boaborea.

(1) Zie deel C sub 1 van de Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie, KNMG 2007. Informatieuitwisseling waarvoor de werknemer gerichte toestemming dient te geven vereist een schriftelijke vraagstelling (machtiging). Voor mondeling overleg is apart schriftelijke toestemming noodzakelijk. Hier wordt bedoeld informatie-uitwisseling met de curatieve sector.

(2) Conform de maatwerkregeling artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet.

(3) De werkgever is verplicht het eerste jaar 70 procent, maar tenminste het minimumloon te betalen. Het tweede jaar moet hij 70 procent van het overeengekomen loon uitkeren (art.7:629BW).