

De verzuim- administratie en de AVG

Sinds 25 mei 2018 geldt de nieuwe Europese privacywet: de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Deze privacywet stelt eisen en voorwaarden aan het verwerken van persoonsgegevens en heeft derhalve directe invloed op uw verzuimadministratie.

Dit document gaat in op het verwerken van verzuimgegevens:

- Wat mag u vastleggen bij een ziekmelding?
- Met wie mogen welke gegevens gedeeld worden?
- Welke gegevens mogen uitgewisseld worden?

De context betreft de visie van Robidus in relatie tot bepalingen uit de AVG.



ROBIDUS

De Algemene Verordening Gegevensverwerking (AVG) vervangt sinds mei 2018 de verouderde privacywet die uitsluitend toezag op de Nederlandse situatie, de Wet Bescherming Persoonsgegevens. Diverse technologische ontwikkelingen en mogelijkheden hebben ervoor gezorgd, dat de oude privacywetgeving niet meer voldoet.

Het doel van de AVG is het beschermen van de privacy van de Europese burger. Beschermd worden eigenlijk alle data die te herleiden zijn naar een natuurlijk persoon, de zogenaamde persoonsgegevens. Daarnaast zijn er persoonsgegevens die als (zeer) gevoelig kunnen worden bestempeld, zoals iemands ras, godsdienst of gezondheid. Dit worden bijzondere persoonsgegevens genoemd en kennen de meest strenge beveiligingseisen.

Verplichtingen in het kader van de AVG

De AVG beschrijft de voorwaarden voor het verwerken van persoonsgegevens. Belangrijke aandachtspunten:

- De verwerking moet rechtmatig zijn (voldoet aan een van de grondslagen).
- De verwerking moet noodzakelijk zijn om een bepaald doel te dienen.
- De gegevens moeten juist zijn.
- Data mag niet langer worden bewaard dan nodig is.
- Alle gegevens moeten integer en vertrouwelijk worden behandeld.

De verwerking van bijzondere persoonsgegevens, waaronder gegevens over gezondheid, is verboden tenzij aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan.

De AVG schrijft niet voor wat bij een ziekmelding wel of niet mag worden geregistreerd of gedeeld. Daarnaast kan worden vastgesteld dat de bepalingen in de AVG ten aanzien van de verwerking van bijzondere persoonsgegevens niet wezenlijk afwijkt van de bepalingen in de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp).

Om te kunnen bepalen wat de regels zijn met betrekking tot de verwerking van gegevens bij een ziekmelding, moeten we een beroep doen op andere wetgeving, zoals de Wet verbetering poortwachter en de Arbowet en met name de beleidsregels die de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft gepubliceerd.

Verwerking van verzuimgegevens

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft in 2016 het document “De zieke werknemer: Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers” gepubliceerd. Hierin beschrijft de AP welke gegevens een werkgever mag vragen en registreren als een werknemer zich ziek meldt.

De zieke werknemer, Autoriteit Persoonsgegevens, 2016, p 19:

“Een werkgever mag als een werknemer zich ziek meldt de volgende gegevens over zijn gezondheid vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;



- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

De werkgever mag in principe geen andere gegevens over de gezondheid verwerken dan de hierboven genoemde gegevens. Ook niet met toestemming van de werknemer. (...) Alleen wanneer een werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan zijn dat directe collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mag de werkgever de vrijwillig door de werknemer verstrekte gegevens over zijn ziekte registreren."

De zieke werknemer, Autoriteit Persoonsgegevens, 2016, p 27:

"De gegevens die een werkgever mag verwerken, naast de gegevens van de ziekmelding, zijn de gegevens die de bedrijfsarts/arbodienst aan hem heeft verstrekt over:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re- integratie moet treffen."

De zieke werknemer, Autoriteit Persoonsgegevens, 2016, p 7:

"Een werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk die maatregelen te treffen die nodig zijn om een zieke werknemer in staat te stellen zijn eigen of ander passend werk te doen. Hierbij worden de volgende stappen gevolgd:

- *Probleemanalyse*: de bedrijfsarts/arbodienst stelt een probleemanalyse op waarin deze onder andere de aard van de klachten, de beperkingen en de omstandigheden van de zieke werknemer beschrijft. De bedrijfsarts/arbodienst informeert de werkgever over de functionele beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden die deze nog wél heeft en wat die betekenen voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen.
- *Plan van aanpak*: in het plan van aanpak, dat de werkgever en de werknemer gezamenlijk opstellen, mogen zij alleen die gegevens over de gezondheid opschrijven die voor het opstellen van het plan van aanpak noodzakelijk zijn, zoals de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen en mogelijkheden van de werknemer en wat deze betekenen voor het soort werk dat hij kan doen.
- *Het re-integratiedossier en het re-integratieverslag*: de werkgever is verplicht om het ziekteverzuim en de re-integratieactiviteiten bij te houden in het re-integratiedossier. Aan de hand van het re-integratiedossier wordt een re-integratieverslag opgesteld. In overleg met de werknemer stelt de werkgever het eerste deel van het re-integratieverslag op en verstrekt een afschrift aan de werknemer. In dit verslag mogen alleen de medische gegevens staan die de werkgever mag verwerken. De bedrijfsarts stelt het tweede, medische deel op en verstrekt dit rechtstreeks aan de zieke werknemer. Dit verslag mag de werkgever niet inzien."

Het beveiligen van gegevens

Als het gaat om het beveiligen van de gegevens die verwerkt worden komt de AVG weer in beeld. Verwerkingsverantwoordelijken en verwerkers dienen passende technische en organisatorische maatregelen te treffen om een op het risico afgestemd beveiligingsniveau te waarborgen. Artikel 32, lid 1 van de AVG noemt de volgende mogelijkheden:

- persoonsgegevens pseudonimiseren en versleutelen;
- de vertrouwelijkheid, integriteit, beschikbaarheid en veerkracht van de verwerkingssystemen permanent garanderen;
- de beschikbaarheid en toegang tot de persoonsgegevens tijdig herstellen bij een fysiek of technisch incident;
- de doeltreffendheid van de technische en organisatorische maatregelen op gezette tijden testen, beoordelen en evalueren.

Om te kunnen beoordelen wat een passend beveiligingsniveau is, dient een duidelijk beeld te zijn van de verwerkingsrisico's. Het uitvoeren van een Data Protection Impact Assessment (DPIA, een van de nieuwe verplichtingen in de AVG) kan helpen bij het in kaart brengen van risico's en het bepalen van onderwerpen waarvoor (extra) aandacht besteed kan worden aan beveiliging.

Veilig verzenden

Praktisch betekent dit dat communicatie via de normale e-mail niet als veilig beschouwd wordt. Vertrouwelijke stukken als een Probleem analyse of een Plan van Aanpak mogen daarom ook niet zomaar via de mail verstuurd worden. Advies is om dit soort communicatie te laten verlopen via een goed beveiligd verzuimsysteem of een extra beveiligd emailprogramma. Communicatie via de traditionele briefpost wordt overigens wel als veilig beschouwd.