

# Klikk

*Jóuw mensen.*

*Ónze aandacht.*

## — PRIVACYREGLEMENT 2019

---

**Telefoon:** 0412-768001  
**E-mail:** hallo@klikk.nu  
**Website:** www.klikk.nu  
**Adres:** Oude Litherweg 20  
5346 RT OSS

**Cindy:** cindy@klikk.nu  
**Nienke:** nienke@klikk.nu

## 1. Inleiding

De toenemende behoefte aan informatie raakt direct aan de privacy van de verzuimende werknemer. Het is veelal informatie over de gezondheid van een werknemer die in een kwetsbare positie zit. Het is daarom wenselijk dat alle partijen geïnformeerd worden over de geldende privacyregels.

De informatie in dit Intern Privacy Beleid is afkomstig van de uitgave “De zieke werknemer en privacy”. Regels voor de verwerking van persoonsgegevens van zieke werknemers”, College bescherming persoonsgegevens, Den Haag, mei 2008 alsmede de vuistregels zieke werknemer die met betrekking tot dit reglement zijn opgesteld. Tevens wordt in dit beleid reeds rekening gehouden met de nieuwe (Europese) Algemene Verordening Gegevensbescherming die per 25 mei 2018 in werking zal treden. Inwoners kunnen een direct beroep doen op deze verordening. De WbP komt dan te vervallen

Voor de uitgebreide uitleg van het omgaan met persoonsgegevens wordt verwezen naar deze uitgave.

Werkgever en werknemer mogen natuurlijk altijd contact opnemen met KLIKK indien er vragen of onduidelijkheden bestaan over de te hanteren privacyregels.

Met vriendelijke groet,

**Cindy Faro en Nienke de Jager**  
Managing Partners KLIKK

## 2. Wet bescherming persoonsgegevens

Het wettelijk kader voor de omgang met persoonsgegevens is vastgelegd in de Wet bescherming persoonsgegevens (WbP). Deze wet is sinds 1 september 2001 van kracht en is de opvolger van de Wet persoonsregistraties. Voor het rechtmatig, behoorlijk en zorgvuldig verwerken van persoonsgegevens schrijft de WbP een aantal dwingende normen. Indien in andere wetgeving specifieke regels zijn vastgelegd met betrekking tot het verwerken van persoonsgegevens, prevaleert deze regelgeving. De voornaamste begrippen en normen uit de WbP in relatie tot de verzuimende werknemer zijn de volgende:

### **PERSOONSgegevens**

Het begrip persoonsgegevens staat centraal bij de wetgeving ter bescherming van persoonsgegevens. Als er geen sprake is van persoonsgegevens, is de wetgeving niet van toepassing. Een persoonsgegeven in de zin van de WbP is elk gegeven betreffende een geïdentificeerde of identificeerbare natuurlijke persoon. Het kan om allerlei soorten informatie gaan: om eigenschappen van de betrokkene, zijn opvattingen of gedragingen. Zo zijn gegevens uit het personeelsdossier, de uitslag van een medische keuring, het ziekteverzuim van de werknemer, de redenen daarvan en bijv. ook de aangepaste stoel op de werkplek van de werknemer, persoonsgegevens. Concreet gaat het ook om niet-medische gegevens (bijvoorbeeld informatie over alcoholgebruik). Onder de WbP vallend dus niet alleen gezondheid gegevens waarop het medisch beroepsgeheim rust maar alle gegevens die de geestelijke of lichamelijke gezondheid van iemand betreffen. Geen persoonsgegevens zijn bijvoorbeeld de gegroepede, niet tot een individuele werknemer te herleiden gegevens over het ziekteverzuim van een organisatie.

### **VERWERKING**

Naast het begrip persoonsgegevens staat het begrip verwerken centraal in de WbP. Het verwerken van persoonsgegevens betreft elke handeling of elk geheel van handelingen met betrekking tot persoonsgegevens waaronder in ieder geval behoort het verzamelen, vastleggen, ordenen, bewaren, bijwerken, wijzigen, opvragen, raadplegen, gebruiken, verstrekken door middel van doorzending, verspreiding of enige andere vorm van terbeschikkingstelling, samenbrengen, met elkaar in verband brengen, alsmede het afschermen, uitwissen of vernietigen van gegevens.

### **VERANTWOORDELIJKE**

Verantwoordelijk voor de verwerking van persoonsgegevens is degene die het doel en de middelen van de verwerking vaststelt. Voorbeelden hiervan zijn de werkgever (verantwoordelijke voor de gegevensverwerking voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst), KLIKK die de verzuimende werknemer medisch begeleidt tijdens zijn ziekteverzuim en de verzuimende werknemer bijstaat bij het terugleiden naar het arbeidsproces.

## 2.1 Rechten van de verzuimende werknemer

De WbP en straks ook de AVG geeft de verzuimende werknemer een aantal rechten waardoor hij controle kan uitoefenen op het gebruik van zijn persoonsgegevens door een verantwoordelijke. Het betreft het recht op inzage, op correctie, recht op afschrift en op verzet alsmede het recht op verwijdering.

### 2.1.1 RECHT OP INZAGE

De verzuimende werknemer heeft het recht om te vragen aan de verantwoordelijke of, en zo ja welke persoonsgegevens over hem worden verwerkt. Als dat het geval is, moet de verantwoordelijke binnen vier weken een overzicht van de gegevens verstrekken. Hij moet ook informatie verstrekken over het doel van de verwerking(en), de ontvangers van de gegevens en over de beschikbare informatie over de herkomst van de gegevens. Zo kan de werknemer bij een ingeschakeld reïntegratiebedrijf opvragen welke gegevens over hem bekend zijn en van wie het bedrijf de gegevens heeft ontvangen, bijvoorbeeld van de werkgever en/of de bedrijfsarts.

### 2.1.2 RECHT OP CORRECTIE

Indien de verzuimende werknemer meent dat zijn gegevens feitelijk onjuist zijn, kan hij de verantwoordelijke verzoeken zijn gegevens te corrigeren. Corrigeren houdt in verbeteren, aanvullen, verwijderen, afschermen of op een andere manier er voor zorgen dat de onjuiste gegevens niet langer worden gebruikt. Als een verzuimende werknemer van mening is dat de bedrijfsarts of consultant in zijn rapportage geen juist beeld heeft geschetst van zijn situatie, kan hij de bedrijfsarts of consultant om aanvulling verzoeken dan wel verzoeken zijn mening ook op te nemen in de rapportage. De bedrijfsarts of consultant moet binnen vier weken reageren op het verzoek. Een eventuele weigering moet hij motiveren. In geval van correctie van gegevens moet de bedrijfsarts of consultant derden aan wie de (onjuiste) gegevens van de betrokkene eerder zijn verstrekt, van de wijzigingen op de hoogte stellen. Deze mededeling aan derden is alleen niet nodig als het onmogelijk is om deze derden op te sporen (bijvoorbeeld als KLIKK deze gegevens niet meer beschikbaar heeft).

### 2.1.3 RECHT OP AFSCHRIFT

Naast het recht op inzage heeft de werknemer ook recht om een afschrift van de stukken te vragen. KLIKK dient deze binnen een periode van 4 weken aan de werknemer ter beschikking te stellen.

## PRIVACYREGLEMENT

### 2.1.4 RECHT OP VERZET

De werknemer kan in een aantal gevallen bezwaar maken tegen de gegevensverwerking. Dit recht op verzet heeft de werknemer als het verwerken is gebaseerd op de grondslag dat de verwerking:

- noodzakelijk is voor het vervullen van een publiekrechtelijke taak door de werkgever of door een ander bestuursorgaan;
- noodzakelijk is voor een gerechtvaardigd belang van de werkgever of een derde.

De werknemer kan verzet aantekenen in verband met zijn persoonlijke omstandigheden. KLIKK moet binnen 4 weken beoordelen of het verzet terecht is. KLIKK moet dan direct de verwerking van persoonsgegevens beëindigen.

De werknemer heeft ook een recht van verzet als het verwerken van zijn gegevens geschiedt voor marketing doeleinden. In dat geval moet KLIKK de verwerking altijd direct beëindigen.

De werknemer kan zich niet verzetten tegen verwerking van de gegevens in een openbaar register dat bij wet is ingesteld.

### 2.1.5 RECHT OP VERWIJDERING

Conform artikel 36 lid 1 t/m 4 WbP mag een werknemer aan de werkgever verzoeken om gegevens te laten verwijderen. In de AVG (artikel 17) is het recht op vergetelheid opgenomen. Dit recht houdt in dat een organisatie in een aantal gevallen iemands persoonsgegevens moet wissen als diegene daarom vraagt. Dit recht lijkt op het huidige recht op correctie en verwijdering, maar is breder.

Alleen in de volgende situaties is het recht op vergetelheid van toepassing:

- Niet meer nodig De organisatie heeft de persoonsgegevens niet meer nodig voor de doeleinden waarvoor de organisatie ze heeft verzameld of waarvoor de organisatie ze verwerkt.
- Intrekken toestemming De betrokkene heeft eerder (uitdrukkelijke) toestemming gegeven aan de organisatie voor het gebruik van zijn gegevens, maar trekt die toestemming nu in.
- Bezwaar De betrokkene maakt bezwaar tegen de verwerking. Er geldt op grond van artikel 21 van de AVG een absoluut recht van bezwaar tegen direct marketing. En een relatief recht van bezwaar als de rechten van de betrokkene zwaarder wegen dan het belang van de organisatie om de persoonsgegevens te verwerken.
- Onrechtmatige verwerking De organisatie verwerkt de persoonsgegevens onrechtmatig. Bijvoorbeeld omdat er geen wettelijke grondslag is voor de verwerking.
- Wettelijk bepaalde bewaartermijn De organisatie is wettelijk verplicht om de gegevens na bepaalde tijd te wissen.
- Kinderen De betrokkene is jonger dan 16 jaar en de persoonsgegevens zijn verzameld via een app of website ('dienst van de informatiemaatschappij').

## 2.2 Plichten van de verantwoordelijke

Naast de verplichtingen voor de verantwoordelijke werkgever die hiervoor reeds zijn genoemd (zoals doel en middelen vaststellen, beveiligingsplicht) geldt voor hem nog de informatieplicht.

### 2.2.1 INFORMATIEPLICHT

Bij het verkrijgen van persoonsgegevens dient de verantwoordelijke de verzuimende werknemer te informeren over de doeleinden waarvoor hij de gegevens heeft verkregen. Dit geeft de verzuimende werknemer inzicht in welke gegevensverwerkingen over hem zullen plaatsvinden of plaats hebben gevonden. De verantwoordelijke dient de verzuimende werknemer in ieder geval te informeren over zijn identiteit en de doeleinden van de verwerkingen waarvoor de gegevens bestemd zijn.

In bepaalde situaties dient de verzuimende werknemer ook geïnformeerd te worden op het moment dat er een daadwerkelijke gegevensverstrekking gaat plaatsvinden. Deze informatieverstrekking kan een aanvullende voorwaarde zijn voor een behoorlijke en zorgvuldige gegevensverwerking. Deze informatieverplichting voorafgaand aan een specifieke gegevensverstrekking geldt voor situaties waarin het om een verstrekking van bijzondere gegevens gaat in een complexe samenwerking met meerdere actoren, bijvoorbeeld in het geval dat KLIKK gegevens over de re-integratie activiteiten van de verzuimende werknemer aan een ingeschakeld re-integratiebedrijf levert en vice versa. Het geldt ook voor situaties waarin de gegevensverstrekking negatieve gevolgen voor de verzuimende werknemer kan hebben, bijvoorbeeld in het geval dat de bedrijfsarts de werkgever informeert over een arbeidsconflict of het re-integratiebedrijf de werkgever informeert over het niet-meewerken.

## 2.3 Medisch beroepsgeheim

De bedrijfsarts valt onder het medisch beroepsgeheim. De zwijgplicht van de bedrijfsarts ten opzichte van de verzuimende werknemer is echter niet gelijk aan die van een behandelend arts ten opzichte van zijn patiënt. Een bedrijfsarts is namelijk aangesteld als deskundige om zijn “medisch” oordeel aan de werkgever te verstrekken zodat de werkgever tot goede besluitvorming ten aanzien van de loondoorbetaling en de re-integratie kan komen. Hieruit vloeit voort dat de bedrijfsarts de werkgever informatie mag verstrekken, met dien verstande dat de verstrekking niet meer informatie mag bevatten dan strikt noodzakelijk is om de re-integratie op een goede manier te kunnen vormgeven.

Het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts en de inperkingen hiervan zijn in regelgeving en jurisprudentie vastgelegd. De grondslag voor het medisch beroepsgeheim is gebaseerd op de Wet BIG. Artikel 88 van deze wet legt een zwijgplicht op aan een ieder die een beroep uitoefent op het gebied van de individuele gezondheidszorg, onder wie de bedrijfsarts. Onder de zwijgplicht valt allereerst de informatie die door de patiënt (lees: verzuimende werknemer) in vertrouwen is meegedeeld. Verder valt ook de informatie die de arts in zijn hoedanigheid ter kennis komt en waarvan de openbaarmaking het vertrouwen van de patiënt zou beschamen hieronder. Dat betekent dat de zwijgplicht niet alleen betrekking heeft op de puur medische informatie, maar ook op alle andere vertrouwelijke informatie zoals bijvoorbeeld over relatieproblemen of alcoholmisbruik. In een betrekkelijk recente uitspraak van het Centraal Tuchtcollege voor de Gezondheidszorg is gesteld dat het beroepsgeheim van de bedrijfsarts in bepaalde gevallen beperkt is. Het Tuchtcollege heeft de uitspraak gedaan dat de conclusies van een geneeskundig onderzoek dat verricht is in opdracht van een werkgever kunnen worden medegedeeld aan die werkgever en wel (uitsluitend) in termen van arbeids(on)geschiktheid. Voor zover het onderzoek mede is gericht op de vraag waartoe de werknemer nog wel geschikt is en welke aanpassingen daartoe in het kader van re-integratie kunnen worden getroffen, hebben de door de bedrijfsarts aan de werkgever te verstrekken conclusies ook hierop betrekking.

Bedrijfsartsen en verpleegkundigen die als zodanig werken, vallen op basis van hun beroep of ambt onder het medisch beroepsgeheim. Ook verzekeringsartsen, re-integratie artsen of arbo-artsen, huisartsen en specialisten vallen onder het medisch beroepsgeheim.

## 3. Verzuimregistratie

Om een goed verzuimbeleid te voeren is het registreren en analyseren van verzuimgegevens noodzakelijk. De ziekteverzuimregistratie heeft vaak een tweeledig doel. Ten eerste zal de werkgever administratieve verzuimgegevens (duur, frequentie, percentage van arbeidsongeschiktheid) in verband met zijn loondoorbetalingverplichting en de eventuele herverzekering willen registreren. Daarnaast wil hij weten waar veel of langdurig verzuim plaatsvindt en of daarvoor oorzaken in de bedrijfsomstandigheden of het bedrijfsbeleid te vinden zijn.

De vastlegging van de (medische) persoonsgegevens geschiedt in het kader van ziekteverzuim en registratie op basis van de KNMG code "Gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en re-integratie" 2007. Onder ziekteverzuimregistratie worden de overzichten van verzuimgegevens en verzuimstatistieken verstaan. De werkgever mag in zijn verzuimoverzichten geen medische gegevens opnemen die herleidbaar zijn tot personen. Het registreren en analyseren van ziektegegevens dient de werkgever over te laten aan de arbodienst/ bedrijfsarts. Daarbij stelt de WBP wel een aantal grenzen waarmee zowel de werkgever als KLIKK rekening dienen te houden.

### 3.1 GEGEVENS OVER DE AARD VAN DE ZIEKTE IN DE VERZUIMREGISTRATIE

In de praktijk zal de werkgever van veel van zijn verzuimende werknemers iets weten over de aard en/of oorzaak van de ziekte. Veel werknemers vertellen hierover uit eigen beweging. Indien deze informatie op vrijwillige basis door de werknemer is verstrekt, is er sprake van een rechtmatige verkrijging. De aard van de medische gegevens mag worden opgenomen in een dossier voor zover dit noodzakelijk is voor het behartigen van het gerechtvaardigd belang van de werkgever en de inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de verzuimende werknemer tot een minimum wordt beperkt.

Het CBP is van oordeel dat het registreren van gegevens over aard en oorzaak van de ziekte van de werknemers en het analyseren ten behoeve van het bedrijf beter kan worden overgelaten aan de arbodienst, in dit geval KLIKK. KLIKK heeft gezien zijn taak bij de verzuimbegeleiding toegang tot veel informatie over de verzuimende werknemer en bezit immers de medische deskundigheid om dit te kunnen doen.



---

## PRIVACYREGLEMENT

### **3.2 TOEGANG TOT DE VERZUIMREGISTRATIE**

Gezien het gevoelige karakter van de ziekteverzuimgegevens is toegang tot algemene verzuimgegevens op persoonsniveau, zoals datum van ziekmelding, terugkoppelingen van spreekuren, etc. binnen de organisatie voorbehouden aan de direct betrokkenen. Dit zijn bijvoorbeeld de personen die werkzaam zijn bij de personeelsadministratie en de direct leidinggevende.

Hierbij is ook het noodzakelijkheidvereiste van belang. De verstrekking van de verzuimgegevens binnen de organisatie moet verenigbaar zijn met het doel van de verzuimregistratie. Met dit doel is onverenigbaar dat de werkgever individuele verzuimgegevens aan iedereen in de organisatie bekend maakt, bijvoorbeeld op publicatieborden. De verzuimgegevens die niet herleidbaar zijn tot individuele personen, bijv. geanonimiseerde verzuimgegevens, kunnen wel zonder belemmering aan een ieder verstrekt worden.

## 4. Informatieverstrekking bij ziekmelding

### 4.1 WERKNEMER -> WERKGEVER

Op het moment dat de werknemer zich daadwerkelijk ziek meldt bij de werkgever wil de werkgever graag een aantal zaken weten van de werknemer. Bijvoorbeeld in het kader van de voortgang van de werkzaamheden tijdens het verzuim, alsook ter controle van de ziekte en ten behoeve van de reïntegratie. De werkgever mag de verzuimende werknemer hierbij niet “het hemd van het lijf vragen” onder het motto ‘vragen staat vrij’. Op basis van de WbP dient de werkgever zich te beperken tot die gegevens die noodzakelijk zijn voor bijvoorbeeld de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, om een wettelijke verplichting na te komen dan wel voor de bedrijfsvoering waarbij rekening gehouden dient te worden met de fundamentele rechten en vrijheden van de verzuimende werknemer.

#### 4.1.1 VERPLEEGADRES EN TELEFOONNUMMER

In het kader van de controle is het nodig dat de werkgever de verzuimende werknemer kan bereiken. Over het huisadres van de verzuimende werknemer zal de werkgever in het algemeen beschikken.

Het is echter mogelijk dat de verzuimende werknemer gedurende zijn verzuim op een ander adres verblijft, bijvoorbeeld als een familielid hem verzorgt. De werkgever heeft ook in dat geval een gerechtvaardigd belang om te weten op welk adres de verzuimende werknemer verblijft in verband met de controle. Het is mogelijk dat de verzuimende werknemer op een ander verpleegadres dan thuis of bijv. in een psychiatrische instelling verblijft. De vraag is of hierbij het gerechtvaardigd belang voor de werkgever om over het verpleegadres te beschikken ten behoeve van de controle zwaarder weegt dan het privacybelang van de verzuimende werknemer om dit niet te vertellen. In het geval dat het bijvoorbeeld een psychiatrische instelling betreft, worden er bij het verstrekken van het verpleegadres indirect ook gegevens over de aard van de ziekte geopenbaard. Het CBP is van oordeel dat het privacybelang van de betrokkene in een dergelijke situatie prevaleert. Het is afdoende dat de verzuimende werknemer, middels bijvoorbeeld een doktersverklaring of een mededeling van de bedrijfsarts, bij de werkgever kan aangeven dat hij in verband met zijn ziekte in een gezondheidsinstelling wordt verpleegd. De verzuimende werknemer moet dan wel telefonisch bereikbaar zijn tijdens het verzuim in verband met eventuele controle.

#### 4.1.2 VERMOEDELIJKE DUUR VAN HET VERZUIM

Een werkgever heeft een bedrijfseconomisch belang om te weten wat de vermoedelijke duur is van het verzuim opdat daarmee in de organisatie rekening gehouden kan worden. Het is mogelijk dat de verzuimende werknemer (nog) geen idee heeft over de vermoedelijke duur van het verzuim. De werkgever heeft dan de mogelijkheid om zich middels de bedrijfsarts hierover te laten informeren. De bedrijfsarts bezit de medische kennis om hier een deskundig oordeel over te geven.

## 4. Informatieverstrekking bij ziekmelding

### 4.1 WERKNEMER -> WERKGEVER

Op het moment dat de werknemer zich daadwerkelijk ziek meldt bij de werkgever wil de werkgever graag een aantal zaken weten van de werknemer. Bijvoorbeeld in het kader van de voortgang van de werkzaamheden tijdens het verzuim, alsook ter controle van de ziekte en ten behoeve van de reïntegratie. De werkgever mag de verzuimende werknemer hierbij niet “het hemd van het lijf vragen” onder het motto ‘vragen staat vrij’. Op basis van de WbP dient de werkgever zich te beperken tot die gegevens die noodzakelijk zijn voor bijvoorbeeld de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, om een wettelijke verplichting na te komen dan wel voor de bedrijfsvoering waarbij rekening gehouden dient te worden met de fundamentele rechten en vrijheden van de verzuimende werknemer.

#### 4.1.1 VERPLEEGADRES EN TELEFOONNUMMER

In het kader van de controle is het nodig dat de werkgever de verzuimende werknemer kan bereiken. Over het huisadres van de verzuimende werknemer zal de werkgever in het algemeen beschikken.

Het is echter mogelijk dat de verzuimende werknemer gedurende zijn verzuim op een ander adres verblijft, bijvoorbeeld als een familielid hem verzorgt. De werkgever heeft ook in dat geval een gerechtvaardigd belang om te weten op welk adres de verzuimende werknemer verblijft in verband met de controle. Het is mogelijk dat de verzuimende werknemer op een ander verpleegadres dan thuis of bijv. in een psychiatrische instelling verblijft. De vraag is of hierbij het gerechtvaardigd belang voor de werkgever om over het verpleegadres te beschikken ten behoeve van de controle zwaarder weegt dan het privacybelang van de verzuimende werknemer om dit niet te vertellen. In het geval dat het bijvoorbeeld een psychiatrische instelling betreft, worden er bij het verstrekken van het verpleegadres indirect ook gegevens over de aard van de ziekte geopenbaard. Het CBP is van oordeel dat het privacybelang van de betrokkene in een dergelijke situatie prevaleert. Het is afdoende dat de verzuimende werknemer, middels bijvoorbeeld een doktersverklaring of een mededeling van de bedrijfsarts, bij de werkgever kan aangeven dat hij in verband met zijn ziekte in een gezondheidsinstelling wordt verpleegd. De verzuimende werknemer moet dan wel telefonisch bereikbaar zijn tijdens het verzuim in verband met eventuele controle.

#### 4.1.2 VERMOEDELIJKE DUUR VAN HET VERZUIM

Een werkgever heeft een bedrijfseconomisch belang om te weten wat de vermoedelijke duur is van het verzuim opdat daarmee in de organisatie rekening gehouden kan worden. Het is mogelijk dat de verzuimende werknemer (nog) geen idee heeft over de vermoedelijke duur van het verzuim. De werkgever heeft dan de mogelijkheid om zich middels de bedrijfsarts hierover te laten informeren. De bedrijfsarts bezit de medische kennis om hier een deskundig oordeel over te geven.

## PRIVACYREGLEMENT

### 4.1.3 LOPENDE AFSPRAKEN EN WERKZAAMHEDEN

De werkzaamheden van de verzuimende werknemer kunnen gedurende zijn afwezigheid geen voortgang hebben. Dat betekent dat gekeken moet worden naar de lopende afspraken en werkzaamheden zodat besloten kan worden voor welke activiteiten vervanging gezocht moet worden, dan wel welke werkzaamheden en afspraken kunnen wachten totdat de verzuimende werknemer weer is hersteld. Het is aan te bevelen dat er binnen de organisatie afspraken worden gemaakt over de toegang tot bestanden en e-mailberichten bij afwezigheid, bijvoorbeeld in het geval van ziekte.

### 4.1.4 INFORMATIE OVER DE AARD EN OORZAAK VAN DE ZIEKTE

Gegevens over de medische achtergronden van de arbeidsongeschiktheid mogen niet door de werkgever worden verwerkt. Werkgevers mogen slechts gegevens verwerken omtrent het feit dat en de mate waarin iemand arbeidsongeschikt is alsmede de periode van arbeidsongeschiktheid. De informatie over de aard en de oorzaak van de ziekte van de werknemer is niet relevant voor een werkgever. Hiervoor heeft de werkgever een deskundig advies van de bedrijfsarts nodig, die in algemene termen (beperkingen, mogelijkheden, belastbaarheid) een advies zal geven.

In veel gevallen heeft een werknemer er geen enkele moeite mee om de werkgever in te lichten over de aard en de ernst van de ziekte. Veelal zal de verzuimende werknemer bij de ziekmelding de werkgever, al dan niet uitgebreid, vertellen wat er aan scheelt. Een goede werkgever laat het aan de werknemer over in hoeverre hij over zijn ziekte wil praten. Met deze informatie dient de werkgever zorgvuldig om te gaan. Belangrijk hierbij is wat er verder met deze informatie gebeurt. Werknemers vinden het veelal onwenselijk om de rest van hun loopbaan met deze informatie achtervolgd te worden.

Sommige werkgevers ervaren het zwijgen over de aard en oorzaak van de ziekte door de verzuimende werknemer als lastig of negatief. Bijvoorbeeld omdat zij denken dat de verzuimende werknemer niet wil meewerken aan de re-integratie of omdat de verzuimende werknemer zich misschien ten onrechte ziek heeft gemeld. Het is echter onredelijk om een verzuimende werknemer te verwijten dat hij gebruik maakt van zijn recht om de werkgever niet te informeren over de aard en oorzaak van de ziekte. Feit is ook dat er werknemers zijn die misbruik maken van voorzieningen en zich bijvoorbeeld naar aanleiding van een ruzie met de baas ziek melden. Een beroep op privacy rechten kan dan als dekmantel gebruikt worden voor andere problemen zoals een arbeidsconflict of problemen thuis. Het is echter aan de bedrijfsarts om de werkgever te adviseren of er sprake is van legitiem verzuim.

## PRIVACYREGLEMENT

### **4.1.5 OP VRIJWILLIGE BASIS VERSTREKTE GEGEVENS OVER AARD EN OORZAAK VAN DE ZIEKTE**

De werkgever mag gegevens over aard en oorzaak van de ziekte die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt, slechts in uitzonderlijke situaties opnemen in het personeelsdossier. Belangrijk criterium hierbij is of er een noodzaak is om deze gegevens op te slaan. Het is ongewenst dat deze informatie de werknemer in lengte van jaren blijft achtervolgen. Indien sprake is van een vrijwillige verstrekking van medische gegevens door de verzuimende werknemer moet de werkgever een goede reden hebben om deze te verwerken. Deze doet zich voor indien er in de organisatie met de gezondheidsbelangen van een individuele werknemer rekening gehouden dient worden. Zo kan het bij een werknemer die in ernstige mate last heeft van astma, epilepsie of suikerziekte noodzakelijk zijn dat de werkgever en de directe collega's hiervan op de hoogte zijn en eventueel ook geïnformeerd worden over de wijze waarop zij dienen te handelen in geval van nood.

### **4.1.6 VANGNETBEPALINGEN VAN DE ZIEKTEWET**

Voor een drietal categorieën van werknemers geldt in geval van ziekte dat de werkgever geen loon hoeft door te betalen maar dat het UWV dit op basis van de Ziektewet uitbetaalt. De werkgever dient dit echter wel spoedig, binnen 4 dagen, bij het UWV te melden. Doet de werkgever die aangifte later, dan zal bij wijze van sanctie de ziektewetuitkering pas vanaf de dag van aangifte worden uitbetaald. De werkgever mag echter niet informeren naar de aard en oorzaak van het verzuim. Doordat een beperkt aantal specifieke groepen onder de vangnetbepaling valt, kan de werkgever makkelijk herleiden onder welke vangnetbepaling de werknemer valt. Bijvoorbeeld: omdat slechts een zeer beperkte groep werknemers arbeidsongeschikt is als gevolg van orgaandonatie (slechts enkele honderden per jaar in heel Nederland) is het zeer aannemelijk dat een mannelijke werknemer die vertelt dat hij onder één van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt, arbeidsgehandicapt is. Op deze wijze krijgt de werkgever op indirecte wijze informatie over de aard van de ziekte (in het geval orgaandonatie) of de ziektegeschiedenis (arbeidsgehandicaptenstatus c.q. vangnet of no-riskpolis) van de verzuimende werknemer. Het informeren van de werkgever over de status als arbeidsgehandicapte maakt een grote inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van de verzuimende werknemer terwijl het financiële belang van de werkgever om hierover geïnformeerd te worden door de uitbreiding van de loondoorbetalingverplichting steeds groter is geworden.

## PRIVACYREGLEMENT

### **4.1.7 DE ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER**

De wet REA is in 2005 afgeschaft; een medewerker kan echter op basis van een Wao verleden of een structurele functionele handicap soms nog wel terugvallen op subsidies of de zogenaamde no- riskpolis.

De wetgever is er van uitgegaan dat de werkzoekende naar eigen keuze mag beslissen of hij gebruik wil maken van de deze regelingen en de daarbij behorende subsidiemogelijkheden, waaronder de vangnetbepaling van de Ziektewet. De vraag is of de werknemer nog steeds deze vrijheid heeft nadat het dienstverband tot stand is gekomen, omdat met het niet-informereren van de werkgever deze de tegemoetkoming van het ziekingeld door UWV misloopt.

Het UWV heeft in 2003 wel de mogelijkheid gecreëerd om met terugwerkende kracht de ziektekosten aan de werkgever uit te betalen in geval de verzuimende werknemer zijn status als arbeidsgehandicapte tegenover de nieuwe werkgever heeft verzwegen.

### **4.1.8 DE ZWANGERE WERKNEEMSTER**

Wanneer een werkneemster als gevolg van zwangerschap ziek wordt kan zij er voor kiezen om de werkgever hierover niet meteen te informeren. Het is in Nederland niet vreemd dat een zwangere vrouw pas na een bepaalde periode, bijvoorbeeld na drie maanden, haar collega's en werkgever hierover informeert. In beginsel kan de werkneemster niet verplicht worden de oorzaak van haar arbeidsongeschiktheid aan de werkgever mee te delen, maar de financiële consequenties van haar zwijgen kunnen voor de werkgever hoog oplopen. Naar aanleiding van een uitspraak van de Centrale Raad van Beroep hebben werkgevers nu de mogelijkheid om het ziektewetgeld met terugwerkende kracht bij het UWV aan te vragen.

Op basis van artikel 3:3 van de Wet Arbeid en Zorg moet de zwangere werkneemster het feit dat zij met zwangerschapsverlof wil, uiterlijk drie weken voor aanvang van dat zwangerschapsverlof melden bij de werkgever. Dit moet middels een schriftelijke verklaring van de dokter of verloskundige met de vermoedelijke datum van de bevalling.

## PRIVACYREGLEMENT

### 4.1.9 WERKGERELATEERD VERZUIM

De vraag van de werkgever of het verzuim werkgerelateerd is, is een logische en wordt in de praktijk veel gesteld. Deze vraag kan van belang zijn in verband met de re-integratie-inspanningen die gedaan moeten worden, of inspanningen t.b.v. verbeteringen van de arbeidsomstandigheden. In het kader van de re-integratie is het in principe voldoende voor de werkgever om informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen te ontvangen. Het is in bepaalde gevallen niet mogelijk om de werkgever op een goede wijze te informeren over de functionele beperkingen en noodzakelijk aanpassingen zonder hierbij aan te geven dat het verzuim werkgerelateerd is. Het CBP is van oordeel dat in de gevallen dat de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de re-integratie, de bedrijfsarts de werkgever mag informeren over de mate waarin en de wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is.

In het kader van het algemene arbobeleid kan KLIKK de werkgever informeren over mate en wijze waarin het gehele ziekteverzuim in de organisatie werkgerelateerd is en adviseren op welke wijze het arbobeleid hierop afgestemd kan worden.

### 4.1.10 ARBEIDSONGEVAL

De werkgever mag aan de verzuimende werknemer vragen of de oorzaak van de ziekte ligt in een arbeidsongeval. De werkgever is op grond van artikel 9 van de Arbowet verplicht in ernstige gevallen hiervan melding te doen bij de Arbeidsinspectie.

### 4.1.11 REGRESRECHT

Indien het verzuim van een verzuimende werknemer het gevolg is van een ongeval waarbij een schuldige derde is betrokken (bijvoorbeeld een verkeersongeval), heeft de werkgever de mogelijkheid een groot deel van de kosten van verzuim én re-integratie te verhalen op die schuldige derde. Dit betekent dat de werkgever een economisch belang heeft om dit te weten. Ook verzekeraars hebben een belang om dit te weten in verband met de schadelastbeheersing van de verzuimverzekering. De regresmogelijkheid heeft implicaties voor de privacy aangezien de werkgever hiervoor informatie nodig heeft over de oorzaak van de ziekte van de werknemer. Er is geen wettelijke bepaling die de verzuimende werknemer verplicht om de werkgever, dan wel de verzuimverzekeraar van de werkgever, in dit kader inlichtingen te verschaffen. In geval de werkgever zich beperkt tot de vraag of er sprake is geweest van een regresmogelijkheid naar aanleiding van een verkeersongeval, is het CBP van mening dat er sprake is van een rechtmatige grondslag omdat het gerechtvaardigd belang van de werkgever prevaleert boven het privacybelang van de werknemer. Naar verluidt wordt hiermee het grootste deel van de regressituaties gedekt.

## PRIVACYREGLEMENT

### 4.2 WERKGEVER -> KLIKK

Bij de ziekmelding aan KLIKK verstrekt de werkgever slechts die gegevens die noodzakelijk zijn voor het starten van de activiteiten. Hierbij hoeven slechts een beperkt aantal gegevens verstrekt te worden. De naam van de werknemer en het adres en telefoonnummer waar de desbetreffende persoon bereikt kan worden. Het kan zijn dat de werkgever op basis van de informatie die verstrekt is bij de ziekmelding dan wel op basis van eigen waarneming KLIKK hierover wil informeren.

### 4.3 WERKNEMER -> KLIKK

Er is geen sprake van een informatieverplichting in strikte zin. De werknemer kan er namelijk voor kiezen om geen (medische) informatie aan KLIKK te verstrekken. Het niet meewerken heeft echter grote gevolgen voor de verzuimende werknemer omdat dit kan leiden tot het opschorten van de loondoorbetaling en zelfs tot ontslag op staande voet. Omdat de consequenties van het niet meewerken zo verstrekkend zijn, kan het in de praktijk gezien worden als een informatieverplichting van de verzuimende werknemer richting KLIKK.

Een informatieverplichting betekent niet dat de verzuimende werknemer nu verplicht is om alles aan KLIKK te vertellen. Dit vloeit voort uit het noodzakelijkheidvereiste van de WBP. Hij hoeft slechts die gegevens te verstrekken die noodzakelijk zijn om het verzuim en de reïntegratie te begeleiden en een goed oordeel te geven omtrent de arbeids(on)geschiktheid. De informatieverplichting ten aanzien van het verstrekken van informatie door de verzuimende werknemer is beperkt tot de bedrijfsarts. Ook hierbij geldt dat er niet meer gegevens opgevraagd en verwerkt mogen worden dan noodzakelijk is voor de taakuitoefening van de desbetreffende functionaris.

In deze gevallen is zowel de bedrijfsarts als KLIKK in zijn geheel als verantwoordelijke aan te merken. De wijze waarop KLIKK de noodzakelijke gegevens verzamelt dient aan strenge eisen te voldoen. KLIKK moet in deze passende technische en organisatorische maatregelen nemen. De werknemer zal door KLIKK bij een consult worden geïnformeerd over de reden waarom informatie wordt opgevraagd, wat er mee gedaan wordt en welke rechten de werknemer in deze heeft.



## PRIVACYREGLEMENT

### **4.4 HUISARTS/SPECIALIST -> BEDRIJFSARTS**

In het kader van de taakuitvoering van de bedrijfsarts kan het nodig zijn dat de bedrijfsarts gegevens uitwisselt met de huisarts of specialist. De behandelend arts die op verzoek van derden, zoals een bedrijfsarts, gegevens verstrekt, heeft daarvoor gerichte toestemming nodig. Gerichte toestemming wil zeggen dat het voor de patiënt c.q. de verzuimende werknemer duidelijk moet zijn voor welk doel gegevens worden verstrekt, om welke gegevens het gaat en wat de mogelijke consequenties van de verstrekking zijn. De gerichte toestemming gaat middels het afgeven van een schriftelijke machtiging.

Een huisarts/specialist kan medische informatie schriftelijk via normale post verzenden.

### **4.5 UWV -> KLIKK EN V.V.**

Het UWV mag uit eigener beweging informatie verstrekken die KLIKK nodig heeft voor haar werk. Dit maakt het mogelijk dat KLIKK spontaan op de hoogte wordt gesteld van bijvoorbeeld de uitkomst van een WIA-beoordeling, hetgeen wenselijk kan zijn met het oog op de door KLIKK uit te voeren verzuim- en re-integratie begeleiding. Het UWV mag daarnaast, bijv. in het kader van een deskundigenoordeel, uit eigener beweging informatie bij KLIKK opvragen.

Voor de bedrijfsarts is de Wet Suwi van belang waarin is bepaald dat bedrijfsartsen de verzekeringsartsen die informatie dienen te verstrekken die zij nodig hebben om hun taak naar behoren te kunnen verrichten. (art 54 lid 1 en lid 3 onder c Wet Suwi).

## PRIVACYREGLEMENT

### 4.6 KLIKK -> WERKGEVER

Bedrijfsarts en consultants beschikken vaak over veel gegevens van de verzuimende werknemer, bijvoorbeeld over aard en oorzaak van de ziekte, gegevens over de (voortgang van de) behandeling en andere informatie zoals privé-omstandigheden die van invloed zijn op de re-integratie van de werknemer (bijvoorbeeld een scheiding). De bedrijfsarts of de consultant adviseert de werkgever over de rechtmatigheid van het verzuim, de verzuimbegeleiding en de re-integratie- inspanning met betrekking tot individuele verzuimende werknemers. Bij de verstrekking van gegevens door de bedrijfsarts of de consultants aan de werkgever zijn beiden echter gebonden aan het medisch beroepsgeheim, met de uitzonderingen zoals die eerder in dit stuk benoemd zijn: aan de werkgever worden geen medische persoonsgegevens verstrekt tenzij dit noodzakelijk is EN de werknemer daarvoor zijn uitdrukkelijke toestemming heeft gegeven. Van de toestemming wordt aantekening gemaakt in het medisch dossier.

Aan de werkgever worden geen mededelingen gedaan over een mogelijk bezoek van de werknemer aan een arbeidsomstandigheden cq preventief spreekuur of een vrijwillige deelname van de werknemer aan periodieke onderzoeken. Indien naar aanleiding van zo'n bezoek of deelname de bedrijfsarts advies wenst te geven aan de werkgever dan is daarvoor de uitdrukkelijke en gerichte toestemming nodig van de werknemer. Deze toestemming is of aangetekend in het dossier en/of bevestigd middels een schriftelijke machtiging.

### 4.7 KLIKK -> VERZUIMOVERLEG

KLIKK zal de werkgever veelal schriftelijk informeren over de verzuimende werknemer door middel van de terugkoppeling na (spreekuur) contact. In sommige organisaties vindt ook gestructureerd overleg tussen de werkgever en KLIKK plaats, het zogenoemde Verzuimoverleg. Dit overleg vindt plaats in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie van individuele verzuimende werknemers met als doel om afspraken op elkaar af te stemmen en verdere stappen met betrekking tot de re-integratie te coördineren. Inhoudelijke informatievoorziening anders dan informatie m.b.t. aard van de beperkingen, prognose, etc. behoren niet tot het doel van het verzuimoverleg.

Als een bedrijf een verzuimoverleg wil instellen, kan dit gezien worden als een besluit tot vaststelling van een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden of ziekteverzuim. Op basis van de informatieverplichting dient de verzuimende werknemer door de werkgever wel geïnformeerd te worden dat zijn situatie besproken wordt in het Verzuimoverleg. De werkgever kan deze informatieverplichting ook vormgeven middels algemene informatie aan alle werknemers over het bestaan en de werkwijze van het Verzuimoverleg.

---

## PRIVACYREGLEMENT

### **4.8 WERKGEVER -> UWV**

Uiterlijk bij tweeënveertig weken ziekte, moet de werkgever dit melden bij het UWV; de werknemer ontvangt een afschrift van deze aangifte. Dit kan gezien worden als een vooraankondiging in verband met een mogelijke WIA-aanvraag, dan wel met een deskundigenoordeel over bijvoorbeeld de vraag of er voldoende reïntegratie-inspanningen worden geleverd of met een oordeel over passende arbeid. De werkgever geeft daarbij gegevens door ter identificatie van de verzuimende werknemer, waaronder het Burger Service Nummer en de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid.

## 5. Herstel; einde ziekmelding

### 5.1 BEWAARtermijnen

#### 5.1.1 BEWAARtermijnen voor de werkgever

Als een werknemer slechts een korte periode ziek is geweest, is een beperkt aantal persoonsgegevens in het kader van het ziekteverzuim verzameld. Dit zijn met name administratieve gegevens in verband met de loondoorbetalingverplichting, zoals de datum van de ziekmelding, de verwachte duur van het verzuim en de datum van herstel. Deze gegevens kunnen bewaard worden zolang dat nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verzameld zijn. De praktijk leert dat in veel bedrijven personeelsdossiers zelden tot nooit worden opgeschoond.

Voor het vinden van een redelijke bewaartermijn voor de administratieve verzuimgegevens dient gekeken te worden hoe lang de werkgever deze nog nodig heeft. Het CBP acht het redelijk wanneer deze administratieve gegevens van het ziekteverzuim op persoonsniveau in principe niet langer bewaard worden dan twee jaar nadat de arbeidsrelatie is afgelopen. Deze termijn is gebaseerd op de bewaartermijn die in het Vrijstellingsbesluit WbP voor personeelsadministraties is vastgesteld. In het geval een werknemer langere tijd ziek is geweest, zijn er meer gegevens over hem verzameld. Op het moment dat de re-integratie voltooid is, kan het re-integratie dossier gesloten worden. De vraag die daarop volgt is, hoe lang dit dossier vervolgens bewaard mag worden. In het geval de werknemer wederom (met hetzelfde ziektebeeld) ziek wordt, is het wenselijk dat de re-integratie afspraken van het vorige ziekteverzuim nog aanwezig zijn. Dit is echter alleen noodzakelijk in situaties waar de kans op herhaling van het ziekteverzuim met dezelfde oorzaak groot is, bijvoorbeeld in het geval van een chronische ziekte.

## PRIVACYREGLEMENT

### 5.1.2 BEWAARtermIJNEN VOOR KLIKK

Voor medische dossiers is een bewaartermijn vastgelegd van tenminste vijftien jaar of zoveel langer als redelijkerwijs uit de zorg van een goed hulpverlener voortvloeit. Dit geldt voor handelingen van de bedrijfsarts die op vrijwillige basis plaatsvinden, zoals een bezoek van een werknemer op eigen initiatief aan het spreekuur van de bedrijfsarts. Voor de situatie dat er geen sprake is van een behandelingsovereenkomst (dit geldt voor het merendeel van de handelingen van de bedrijfsarts) kan het medische dossier slechts bewaard worden zolang dat noodzakelijk is in verband met het doel van het onderzoek. Omdat sociaal-medische begeleiding door KLIKK als een doorlopend proces kan worden gezien, kan gesteld worden dat dit doel aanwezig is zolang de werknemer bij de werkgever in dienst is. Omdat sommige beroepsziekten zich pas na langere periode openbaren, is het in het belang van de werknemer dat zijn medisch dossier ook na de uitdiensttreding nog enige tijd wordt bewaard. Het CBP is van oordeel dat voor medische dossiers in het kader van de controle en verzuimbegeleiding, analoog einde van het dienstverband tussen werknemer en werkgever aan te houden. Daarvoor is het wel noodzakelijk het diagnosticeren en volgen van beroepsgebonden aandoeningen en beroepsziekten mee te nemen bij de doelformulering van de gegevensverwerking. Sommige beroepsziekten, zoals asbestgerelateerde aandoeningen, openbaren zich op een nog langere termijn. Voor deze gevallen kan aan de hand van een risico-inventarisatie en -evaluatie beargumenteerd worden dat er voor bepaalde beroepen een langere bewaartermijn noodzakelijk is.

Voor de medische dossiers van aanstellingskeuringen geldt de bewaartermijn van 15 jaar niet. Deze gegevens dienen in beginsel na 6 maanden vernietigd te worden.

### 5.1.3 BEWAARtermIJNEN VOOR INGESHAKELDE REÏNTEGRATIEBEDRIJVEN

Het CBP acht voor reïntegratiebedrijven eenzelfde bewaartermijn redelijk als voor werkgevers wordt gehanteerd. Dat betekent dat bij een afgesloten re-integratietraject het dossier in principe niet langer dan twee jaar bewaard wordt. In geval het een re-integratie traject betreft waarbij de kans op herhaald ziekteverzuim naar aanleiding van hetzelfde ziektebeeld groot is, kan deze termijn verlengd worden tot maximaal vier jaar. Het reïntegratiebedrijf dient in zulke gevallen wel te kunnen motiveren waarom de langere bewaartermijn noodzakelijk is.

---

## PRIVACYREGLEMENT

### **5.1.4 BEWAARTERMIJN NA BEËINDIGING VAN DE ARBEIDSRELATIE**

Nadat de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling is beëindigd, is de arbeidsrelatie tussen de verzuimende werknemer en de werkgever afgelopen. De vraag is dan hoe lang de persoonsgegevens van de verzuimende ex-werknemer vervolgens nog bewaard mogen worden door de werkgever. Persoonsgegevens mogen niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is voor het doel waarvoor ze verzameld en verwerkt zijn. Een werkgever mag persoonsgegevens niet langer bewaren dan twee jaar nadat de arbeidsovereenkomst dan wel de publiekrechtelijke aanstelling is beëindigd.

### 6. VerzuimSignaal en Beveiliging van Persoonsgegevens

De verwerking van persoonsgegevens binnen VerzuimSignaal valt onder de WBP en vindt automatisch plaats. De wettelijke grondslag voor het nemen van maatregelen aangaande de beveiliging van persoonsgegevens wordt gevormd door artikel 13 WBP. Dit artikel spreekt over technische en organisatorische maatregelen. Tussen de ontwikkelaars van VerzuimSignaal (i- Signaal/UNIT4) en KLIKK moet ook een bewerkersovereenkomst worden gesloten.

#### 6.1 TECHNISCHE MAATREGELEN

Technische maatregelen zijn de logische en fysieke maatregelen in en rondom de applicatie. De betreft onder andere toegangscontroles, vastlegging en gebruik van back-up.

#### 6.2 ORGANISATORISCHE MAATREGELEN

Organisatorische maatregelen zijn maatregelen voor de inrichting van de organisatie en voor het verwerken van persoonsgegevens (zoals toekenning en indeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden). Bij het gebruik van de VerzuimSignaal applicatie ligt de verantwoordelijkheid voor de verwerking van de persoonsgegevens bij de verantwoordelijke (het aangesloten bedrijf). De medewerkers van i-Signaal/UNIT4 zullen slechts toegang tot de applicatie verkrijgen voor onderhoud, helpdesk en systeembeheer. Voor deze zaken is een schriftelijke overeenkomst met de verantwoordelijke gesloten. Deze punten zijn exclusief opgenomen in de bewerkersovereenkomst. i-Signaal/UNIT4 is in deze gevallen de 'bewerker' conform de WBP.

KLIKK heeft de volgende technische en organisatorische maatregelen laten instellen binnen VerzuimSignaal:

#### TOEGANGSBEVEILIGING

Binnen de VerzuimSignaal applicatie wordt voor alle gebruikers gebruik gemaakt van een dubbele authenticatie: zowel een vast wachtwoord als een aanvullende eenmalige toegangscode (TAN-code). Bovendien wordt van iedere gebruiker die is ingelogd een log bijgehouden waarin wordt bijgehouden wat deze doet. In het Handboek Veiligheid Informatievoorzieningen staat opgenomen welke personen autorisatie hebben. De wachtwoorden zijn voorzien van een expiration date en dienen tevens tenminste elke 90 dagen te worden gewijzigd om toegang te behouden. Tevens wordt van het aantal pogingen om in te loggen een log bijgehouden en bij overschrijding van het aantal pogingen om in te loggen wordt de toegang geblokkeerd.

---

## PRIVACYREGLEMENT

### **AUTORISATIENIVEAUS**

Binnen de applicatie zijn verschillende autorisatieniveaus aangebracht waarmee een functiescheiding wordt bewerkstelligd. De niveaus variëren van melder tot systeembeheerder. Elk niveau kan bepaalde, bij dat niveau behorende, acties uitvoeren. De acties waarvoor een gebruiker niet is geautoriseerd, worden niet in het menu weergegeven en kunnen derhalve niet worden uitgevoerd. De procedure staat verder opgenomen in het Handboek Veiligheid Informatievoorzieningen.

### **TOEGANG TOT BIJZONDERE PERSOONSGEGEVENS**

De toegang tot bijzondere persoonsgegevens, binnen Verzuimsignaal applicatie zijn dat de medische gegevens, is voor KLIKK beperkt tot 1 niveau: de bedrijfsarts. Alleen dit niveau heeft middels een speciale controleprocedure in de applicatie toegang tot het medisch dossier. Daarnaast heeft een selecte groep medewerkers van de back office een ondersteunende functie: zij kunnen medische gegevens bij een dossier plaatsen ter ondersteuning van de bedrijfsarts maar geen medische gegevens inzien.

### **BACK-UP**

i-Signaal/UNIT4 heeft op twee datacenterlocaties voorzieningen getroffen voor de dagelijks te maken back-ups. Opslag geschiedt in een alternatief datacenter dat zich op een andere fysieke locatie bevindt.



## 7. Vuistregels WbP

### ZIEKMELDING

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek te melden. De wijze waarop dit gebeurt, kan hij in een regeling vastleggen.
- De werkgever mag niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. De verzuimende werknemer heeft het recht hierover te zwijgen.
- De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de verzuimende werknemer vragen:
  - telefoonnummer en (verpleeg)adres
  - vermoedelijke duur van het verzuim;
  - lopende afspraken en werkzaamheden;
  - of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt
  - de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;

De werkgever kan bij de ziekmelding in bepaalde situaties direct informeren of er aanpassingen in het kader van de reïntegratie aangeboden kunnen worden.

### CONTROLE EN VERZUIMBEGELEIDING

- De werkgever kan controleren of de verzuimende werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is en of de claim van de verzuimende werknemer op loondoorbetaling terecht is.
- De werkgever en KLIKK verrichten beide werkzaamheden in het kader van controle en verzuimbegeleiding. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor controle en verzuimbegeleiding en KLIKK kan hem daarbij adviseren.
- Als de verzuimende werknemer niet meewerkt aan de controlevoorschriften kan dit onder andere als consequentie hebben dat de werkgever de loondoorbetaling opschort.
- Controlevoorschriften zijn schriftelijk gegeven, redelijk (dus niet onnodig belastend) en beperkt tot inlichtingen ten behoeve van het vaststellen van het recht op loondoorbetaling.
- De verzuimende werknemer verstrekt KLIKK alle informatie die nodig is in verband met het beoordelen van de arbeidsongeschiktheid, de verzuimbegeleiding en de re-integratie.
- De bedrijfsarts mag medische gegevens van de verzuimende werknemer opvragen bij diens behandelend arts. De behandelend arts mag deze gegevens slechts verstrekken met uitdrukkelijke schriftelijke toestemming van de patiënt c.q. verzuimende werknemer.
- KLIKK beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot de informatie die noodzakelijk is voor de werkgever in verband met het beoordelen van de loondoorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding en re-integratie.

## PRIVACYREGLEMENT

### VERZUIMREGISTRATIE

- De werkgever mag in de verzuimoverzichten geen medische gegevens opnemen die herleidbaar zijn tot personen.
- In de organisatie van de werkgever mogen de individuele verzuimgegevens slechts verstrekt worden aan die personen die direct betrokken zijn bij het verzuimbeleid.
- De werkgever mag de vrijwillig verkregen informatie over de aard en oorzaak van de ziekte slechts in uitzonderlijke situaties in het personeelsdossier opnemen, bijvoorbeeld indien het noodzakelijk is in verband met het gezondheidsbelang van de werknemer.

### BEWAARTERMIJNEN

- De werkgever bewaart de administratieve persoonsgegevens over het ziekteverzuim niet langer dan twee jaar na het einde van het dienstverband.
- De werkgever bewaart een gesloten re-integratie dossier niet langer dan twee jaar. Wanneer er een grote kans bestaat dat de herstelde werknemer weer verzuimt vanwege hetzelfde ziektebeeld, kan het gesloten re-integratie dossier tot maximaal vier jaar bewaard worden.
- De werkgever bewaart persoonsgegevens niet langer dan twee jaar na beëindiging van de arbeidsrelatie. Het re-integratie dossier wordt na beëindiging van de arbeidsrelatie zo spoedig mogelijk verwijderd .

### INFORMEREN VAN DE WERKGEVER

- KLIKK beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot de informatie die noodzakelijk is voor de werkgever bij het beoordelen van de loondoorbetalings- verplichting, de verzuimbegeleiding en re-integratie.
- De bedrijfsarts mag alleen met uitdrukkelijke toestemming van de verzuimende werknemer aanvullende informatie, zoals medische informatie, aan de werkgever verstrekken.

## PRIVACYREGLEMENT

### RE-INTEGRATIE

- KLIKK stelt indien noodzakelijk binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleemanalyse en een advies voor het plan van aanpak op indien er langdurig verzuim dreigt. De verzuimende werknemer ontvangt hiervan een afschrift. In de probleemanalyse worden geen medische gegevens verwerkt.
- De werkgever ontvangt hiervan ook een afschrift .
- KLIKK verstrekt indien van toepassing de noodzakelijke gegevens over de verzuimende werknemer voor het afgesproken re-integratie traject aan het reïntegratiebedrijf. KLIKK informeert de verzuimende werknemer vooraf welke gegevens dit zijn.
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt KLIKK, ic. de bedrijfsarts, de voor de re- integratie noodzakelijke gegevens aan het reïntegratiebedrijf en hij informeert de verzuimende werknemer hierover vooraf.
- KLIKK, i.c. de bedrijfsarts, stelt ten behoeve van het re-integratieverslag (t.b.v. de WIA aanvraag) een medisch verslag op en verstrekt dit aan de verzuimende werknemer.
- In het kader van zijn doorverwijsbevoegdheid verstrekt de bedrijfsarts aan de huisarts/specialist informatie over de begeleiding, behandeling en mogelijke oplossing tot terugleiding naar het arbeidsproces over de verzuimende werknemer.



## PRIVACYREGLEMENT 2019

Oude Litherweg 20 | 0412-768001 | [hallo@klikk.nu](mailto:hallo@klikk.nu)