

# Autoriteit Persoonsgegevens schiet door in bescherming ziek personeel

Werknemers zitten zelden in een feodale gezagsverhouding met hun werkgever

Nico van Hemmen

Voor kerst las ik een uitspraak van de kantonrechter te Tilburg. Het ging om een filiaalmedewerker met een ziekteverzuimpercentage van 69% gemiddeld over de afgelopen zeven jaar. De werkgever vroeg de rechter om ontbinding van de arbeidsrelatie. Vergeefs. De werkgever had volgens de rechter onvoldoende aangetoond dat de consequenties van dit verzuim onevenredig zwaar zijn voor de bedrijfsvoering.

Deze uitspraak vormde voor mij de trigger om nu toch maar eens in de pen te klimmen over de opstelling van de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) inzake verwerking van gezondheidsgegevens van zieke werknemers. De AP hecht veel waarde aan de bescherming van de belangen van ziek personeel. Dat is een goede zaak, maar we moeten er niet in doorschieten, en dat is naar mijn mening wat er wel gebeurt.

In de eerder genoemde zaak betreft het een medewerker die alleen al vanwege ziekteverzuim minder dan een derde van de afgesproken contracttijd kan voldoen aan haar verplichtingen op het werk. Rekenen we ook nog eens verlofrechten mee, dan blijft er wel erg weinig werktijd over. Hoezo geen onevenredig zware belasting van de bedrijfsvoering?

Ok, zult u zeggen, maar wat is er dan mis met de opstelling van de Autoriteit Persoonsgegevens? De Autoriteit legt onevenredig zware beperkingen op aan de werkgever wanneer het gaat om de verwerking van gezondheidsgegevens.

Neem de zogeheten 'vrije wilsuïting'. De AP redeneert in zijn beleidsregels als volgt: 'Gelet op de gezagsverhouding valt niet uit te sluiten dat een werknemer onder druk van de relatie waarin hij staat tot de werkgever zich gedwongen voelt toestemming te verlenen, zodat geen sprake is van een vrije wilsuïting.'

Naar mijn mening is dit een nogal feodale benadering van de arbeidsrelatie. De houding staat in ieder geval in schril contrast met de benadering van de werkgever bij de invoering van de Wet verbetering poortwachter (Wvp) in 2002, waarin de wederzijdse verplichtingen voor werkgever en

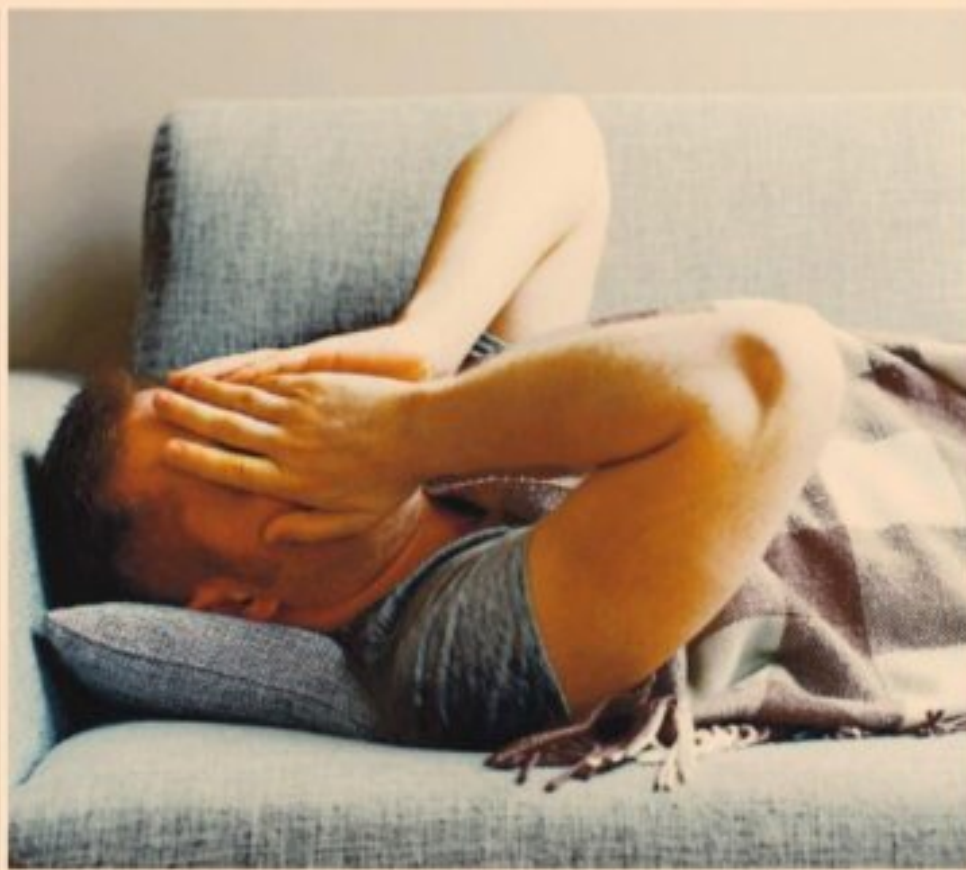


FOTO: ISTOCK

werknemer zijn geregeld in het kader van de loondoorbetaling bij ziekte. Mijn inziens een heel goede wet en in hoge mate bepalend voor de verlaging van de instroom in arbeidsongeschiktheidsregelingen.

Een belangrijk onderdeel van de Wvp zijn de afspraken van werkgever en werknemer over re-integratieactiviteiten. De wetgever gaat dus uit van een situatie waarin zowel werkgever als werknemer autonoom over hun 'wil' kunnen beschikken. Dit staat in schril contrast met de zienswijze van de AP.

Ik onderschrijf de uitgangspunten van de Wvp, maar de autoriteit lijkt door te schieten in zijn drang om werknemers te beschermen. In de zogeheten Abro-

na-zaak stelt de voorzieningenrechter in lijn met de autoriteit dat de werkgever zonder tussenkomst van de bedrijfsarts geen gegevens mag verwerken over gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Zonder tussenkomst van de bedrijfsarts mag een werkgever dus niet noteren dat iemand die wegens ziekte bijvoorbeeld halve dagen werkt, gedeeltelijk arbeidsongeschikt is. Omdat het gaat om gezondheidsgegevens.

Het moet niet gekker worden. Trek ik de lijn door, dan zou een werkgever ook niet mogen noteren dat de medewerker volledig arbeidsongeschikt is. Maar daar maakt de AP dan weer een uitzondering op.

Je vraagt je af met welk doel de autoriteit dit onderscheid maakt, anno 2017, in Nederland, waar we discussiëren over het terugdringen van allerlei constructies die werkgevers, of moet ik zeggen ondernemers, bedenken om de zware consequenties van een vaste arbeidsrelatie te omzeilen.

Is de werknemer nou echt degene die in bescherming moet

worden genomen? Ik denk van niet. De werknemer is een volwassen mens met zelfbeschikkingsrecht en een grote verantwoordelijkheid, net als zijn werkgever overigens.

Maar zijn er dan geen misstanden? Jazeker wel. De jurisprudentie waar de AP naar verwijst in haar beleidsregels, liegt er niet om. Dit zijn echter naar mijn stellige overtuiging uitzonderingen. Naar mijn mening voelt de overgrote meerderheid werknemers zich vrij om met hun werkgever te spreken over wat ze wel en niet kunnen, en gaan werkgevers daar in overgrote meerderheid fatsoenlijk mee om. Daar waar het toch uit de hand dreigt te lopen, is er dan ook nog een UWV dat een loonsanctie kan opleggen aan de werkgever.

Terug naar de kantonrechter: zou de weigering van de gevraagde ontbinding bijdragen aan een evenwichtige en duurzame arbeidsrelatie? Wat denkt u?

Nico van Hemmen is oprichter van Human Capital Alert.

**Is de werknemer echt degene die in bescherming moet worden genomen?**