**Privacy & de zieke werknemer**

In artikel 7:629 lid 6 BW is neergelegd dat de werkgever ten aanzien van het verzuimbeleid controlevoorschriften mag opstellen. Deze voorschriften moeten redelijk zijn, de redelijkheid in deze bepaling beschermt de privacy van de werknemer. Dit betekent dat voor de inlichtingen die nodig zijn om het recht op loon vast te stellen, de inbreuk op de privacy proportioneel moet zijn.

In het handboek van de organisatie staat vaak beschreven bij wie de ziekmelding moet plaatsvinden. Van belang is dat de werknemer niet hoeft te vermelden wat de aard of de oorzaak van de ziekte is. De werknemer is namelijk niet verplicht om medische informatie aan de werkgever te verschaffen. Om de controle op ziekteverzuim mogelijk te maken wordt de werknemer veelal verplicht om thuis te blijven gedurende de ziekte (behoudens een eventueel bezoek aan de behandelend arts). Dit controlevoorschrift beperkt de bewegingsvrijheid, en derhalve de privacy van de werknemer. De wetgever acht dit controlevoorschrift alleen redelijk indien de werknemer op gezette tijden aanwezig moet zijn. De werknemer moet immers ook de mogelijkheid krijgen om medicijnen op te halen bij de apotheek of boodschappen te doen. Daarnaast is het van belang om op te nemen in het handboek wie deze controle verricht. De bedrijfsarts is de enige persoon die kan vaststellen of de werknemer arbeidsongeschikt is, derhalve is het wenselijk dat de arbodienst/ bedrijfsarts het controlebezoek verricht. Indien de werkgever het controlebezoek doet, dan kan deze immers niet vaststellen of er sprake is van arbeidsongeschiktheid, en bovendien zou de werkgever een vermoeden kunnen krijgen over de aard/ oorzaak van de ziekte.

De werkgever mag in het kader van de controlevoorschriften de werknemer verplichten een bezoek aan de bedrijfsarts te brengen. Een problematischer punt is de vraag of de werknemer verplicht kan worden medische informatie te verstrekken aan de bedrijfsarts. In de literatuur wordt wel bepleit dat het verstrekken van medische informatie neerkomt op een geneeskundig onderzoek, waarvoor volgens de WGBO toestemming van de patiënt (i.c. werknemer) nodig is. Hetzelfde geldt voor het inwinnen van medische informatie door de bedrijfsarts. Hiervoor is een machtiging van de werknemer vereist. Indien de machtiging niet door de werknemer wordt afgegeven, moet de werknemer echter wel zelf noodzakelijke informatie verstrekken. De bedrijfsarts moet immers vast kunnen stellen dat er sprake is van arbeidsongeschiktheid. In de regel zal de werknemer gewoon meewerken aan een onderzoek door de bedrijfsarts, maar de werkgever moet erop bedacht zijn dat dit tot een inbreuk op de privacy van de werknemer leidt. Derhalve dienen voorschriften die zijn opgenomen in een handboek de privacy van de werknemer te respecteren.

Tot slot is er nog de bepaling dat een werknemer moet meewerken aan zijn herstel, artikel 7:629 lid 3 sub b BW. Deze bepaling houdt in dat de werknemer zijn genezing niet belemmert. Of een werknemer onder omstandigheden de genezing belemmert dient door de bedrijfsarts te worden vastgesteld. De bedrijfsarts kijkt in een dergelijk geval of het gaat om handelingen die naar algemeen geldende medische maatstaven de strekking hebben de genezing te belemmeren. Hierbij moet er wel sprake zijn van verwijtbaarheid aan de zijde van de werknemer. In dit kader speelt de vraag een rol of een werknemer verplicht kan worden een bepaalde medische behandeling te ondergaan. De wetgever heeft bepaald dat de werknemer vanwege het recht op een vrije artsenkeuze en recht op lichamelijke integriteit, in beginsel de vrije keuze om in samenspraak met zijn huisarts te bepalen op welke wijze en door welke arts hij zich laat behandelen. Dit recht heeft de werknemer, ook al leidt die behandeling tot een minder snel herstel. Derhalve kan de werkgever (of bedrijfsarts) een werknemer niet verplichten om een bepaalde behandeling te volgen. Hierbij dient de werknemer wel redelijkheid in acht te nemen; een en ander hangt wederom af van de specifieke omstandigheden van het geval.

Voor de werkgever en zijn verzuimhandboek/ protocol leidt bovenstaande informatie tot de volgende handvatten:

* De werknemer is niet verplicht om de oorzaak van zijn ziekte te melden;
* Medische informatie hoeft nooit te worden verstrekt aan de werkgever;
* De controlevoorschriften zouden moeten bepalen dat slechts de arbodienst/ bedrijfsarts bevoegd is om een huisbezoek af te leggen;
* De werknemer kan niet verplicht worden om machtiging te tekenen tot het verkrijgen van medische informatie;
* De werknemer is in beginsel niet verplicht om mee te werken aan een lichamelijk onderzoek door de bedrijfsarts, let wel: er bestaat wel een medewerkingsplicht voor de werknemer om inlichtingen te verschaffen over zijn arbeidsongeschiktheid (voor de claimbeoordeling);
* Een werkgever kan een werknemer nooit verplichten om een bepaalde behandeling te ondergaan om de genezing te bevorderen (lichamelijke integriteit van de werknemer).