



column

irene
vandenberg

Zieke werknemer heeft recht op privacy

Ziek? Dan meld je dat vaak als eerste bij je baas. Maar een leidinggevende is geen arts en kan dus niet bepalen of iemand ziek is of niet. Je hoeft hem dan ook niet uit te leggen wat je klachten zijn.

Beroerd geslapen, een fikse kater of gewoon een baaldag. Soms melden werknemers zich ziek om de verkeerde reden. Toch moet de werkgever er bij een ziekmelding van uitgaan dat de werknemer ziek is, tot het tegendeel bewezen is.

Als de werkgever de ziekmelding niet vertrouwt, zit er niets anders op dan een controle te laten uitvoeren door de bedrijfsarts. Alleen de bedrijfsarts kan beoordelen of de werknemer zich terecht ziek heeft gemeld of niet.

Buikgriep, kotsmisselijk of

Baas mag bij ziekte niet veel vragen

migraine: het gaat je werkgever niets aan. Een leidinggevende mag niet naar de klachten van de ziekmelder vragen. „Dat is een inbreuk op de privacy. Doet hij dat toch, mag je hierover zwijgen”, aldus arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen. Er zijn maar een paar dingen die de baas mag vragen bij een ziekmelding: het adres en telefoonnummer waarop je bereikbaar bent, of er sprake is van een arbeids- of verkeersongeval - in dat laatste geval kan een werkgever proberen de schade te verhalen op de veroorzaker van het ongeluk -, hoelang je verwacht dat je ziek zal zijn en of er afspraken of werkzaamheden staan gepland die door anderen kunnen worden overgenomen.

De werkgever geeft de ziekmelding door aan de bedrijfs-

arts. Die beoordeelt of de werknemer inderdaad niet kan werken. Binnen zes weken na de ziekmelding krijg je een uitnodiging van de bedrijfsarts. Een bedrijfsarts mag wel klachten uitvragen maar je niet verplicht tot een medisch onderzoek, behandeling of operatie.

Ook mag hij geen medische informatie aan de werkgever geven. En de bedrijfsarts mag je huisarts of specialist alleen om informatie vragen als je hem daar toestemming voor geeft. Vraag altijd om een kopie van de informatie die de huisarts of specialist aan de bedrijfsarts stuurt; dan weet je wat er is besproken.

De belangrijkste taak van de bedrijfsarts is om te beoordelen of de werknemer te ziek is om zijn eigen functie uit te voeren. Zo ja, dan kan hij kijken of aangepast werk mogelijk is en hierin bemiddelen. Ben je het niet eens met de conclusies van je bedrijfsarts of je werkgever, dan kun je naar het UWV voor een zogeheten deskundigenoordeel. Dit deskundigenoordeel is niet bindend, maar in de praktijk wordt er door de rechter veel waarde aan gehecht.

Heeft een werknemer zich terecht ziek gemeld, dan moet de werkgever minimaal 70 procent van zijn loon doorbetalen. Sommige bedrijven keren bij ziekte de eerste of de eerste twee dagen nog geen loon uit. Dat mag alleen als dat schriftelijk is vastgelegd in een CAO of arbeidsovereenkomst. Ook mag een werknemer niet worden ontslagen op zijn ziekbed. Dit mag alleen als de werknemer niet meewerkt aan re-integratie. Maar je moet het dan wel behoorlijk bont maken.

Irene van den Berg
info@bergcommuniqueert.nl