



Mevrouw X.XX
Adres
Postcode Plaats

Datum

30 november 2017

Ons kenmerk

xxxx-xxxxx

Uw brief van

22 november 2017

Contactpersoon

xx. xxx

070 8888 500

Uw kenmerk

Vraag over de lopendeafspraken en werkzaamheden'

Onderwerp

reactie op uw brief

Geachte mevrouw X,

Op 22 november 2017 heeft u de Autoriteit Persoonsgegevens (hierna: AP) een brief gestuurd. Daarin schrijft u dat u zich strikt houdt aan het wettelijk kader zoals de AP die aangeeft in de 'Beleidsregels zieke werknemer (2016)'.

Uit deze beleidsregels blijkt onder meer dat de werkgever met een zieke werknemer mag praten over zijn functionele beperkingen en mogelijkheden onder de voorwaarde dat een bedrijfsarts in kaart heeft gebracht wat de functionele beperkingen en mogelijkheden van de werknemer zijn.

Via uw werkgever volgt u een opleiding bij het opleidingsbedrijf Z. Dit bedrijf stelt nu dat de werkgever zonder tussenkomst van de bedrijfsarts (of casemanager Taakdelegatie) wel mag vragen welke taken uit de eigen functie een werknemer nog wel zou kunnen uitvoeren.

Het opleidingsbedrijf baseert dit op de in bovengenoemde beleidsregels benoemde 'lopende afspraken en werkzaamheden'.

U wilt graag weten of een werkgever inderdaad zonder tussenkomst van de bedrijfsarts mag vragen naar welke taken de werknemer nog kan uitvoeren onder het mom dat 'de werkgever mag vragen naar de lopende afspraken en werkzaamheden'.

Reactie AP op uw vraag

Het standpunt van de AP is dat de werkgever niet zonder tussenkomst van de bedrijfsarts mag vragen welke taken de werknemer nog wel kan uitvoeren.



Datum

30
november
2017

Ons kenmerk

XXXX-XXXX

De achterliggende gedachte is dat een werknemer al binnen de grenzen van de wet verplicht is om volledig mee te werken aan zijn re-integratie. Van de werknemer mag niet ook nog worden verwacht dat hij aangeeft welke (deel)taken, (deel)functies of werkzaamheden hij zou kunnen verrichten. Zou dit wel het geval zijn, dan wordt de werknemer – die financieel afhankelijk is van de werkgever – geforceerd worden om zijn eigen beperkingen en mogelijkheden vast te stellen en de uitkomst daarvan aan de werkgever te communiceren. Dat laatste is niet de taak van een werknemer en kan enkel onafhankelijk worden vastgesteld door tussenkomst van een bedrijfsarts.

De AP vertrouwt erop u hiermee voldoende te hebben geïnformeerd.

Autoriteit Persoonsgegevens