



## Beleidsregels voor de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van zieke werknemers, Autoriteit Persoonsgegevens

### Inhoudsopgave

Voorwoord	1
De zieke werknemer in het kort	2
1. Inleiding	4
2. Uitwerking juridisch kader	5
3. De sollicitatieprocedure	9
3.1. Het sollicitatiegesprek	9
3.2. De aanstellingskeuring	9
3.3. Het doelgroepregister	9
4. De ziekmelding	10
4.1. Telefoonnummer en verpleegadres	10
4.2. Vermoedelijke duur van het verzuim	10
4.3. Lopende afspraken en werkzaamheden	10
4.4. Vangnetbepaling	10
4.5. Arbeidsongeval	11
4.6. Verkeersongeval met regresmogelijkheid	11
4.7. Vrijwillig verstrekte gegevens over aard en oorzaak van de ziekte	12
5. Ziekteverzuimbegeleiding/re-integratie	12
5.1. Inleiding	12
5.2. Betrokken partijen	12
5.2.1. De bedrijfsarts/arbodienst	12
5.2.2. De werkgever	14
5.2.3. Re-integratiebedrijven	15
5.2.4. UWV	16
5.2.5. Verzuimverzekeraars	16
5.3. Het re-integratietraject	16
5.3.1. De probleemanalyse	16
5.3.2. Plan van aanpak	17
5.3.3. Het re-integratiedossier en het re-integratieverslag	17
5.3.4. Ontslag van de zieke werknemer	17
5.4. Verzuimsystemen	18
6. Bewaartermijnen	18
6.1. Bewaartermijnen werkgever	19
6.2. Bewaartermijnen bedrijfsarts/arbodienstverleners	19
6.3. Bewaartermijnen voor re-integratiebedrijven	20

### Voorwoord

Voor u liggen de beleidsregels 'De zieke werknemer'. Naar aanleiding van nieuwe wetgeving, nieuwe jurisprudentie en recente onderzoeksrapporten van de Autoriteit Persoonsgegevens is besloten de publicatie 'De zieke werknemer en privacy' van februari 2008 te herzien en te actualiseren. De beleidsregels 'De zieke werknemer' vervangen dan ook deze oudere publicatie.

Met de publicatie van deze beleidsregels biedt de Autoriteit Persoonsgegevens informatie aan werknemers, werkgevers en andere partijen die gegevens over de gezondheid van (zieke) werknemers verwerken. De beleidsregels zijn gebaseerd op nadere invulling van wettelijke regels voor het verwerken van persoonsgegevens, jurisprudentie en algemene normen voor uitwisseling van gegevens over de gezondheid. Daarnaast zijn de normen in deze beleidsregels het uitgangspunt voor de Autoriteit Persoonsgegevens bij het toepassen van handhavende maatregelen.

De beleidsregels zijn in een consultatieronde in 2015 aan vertegenwoordigers van betrokken partijen voorgelegd. Het merendeel van de geconsulteerde partijen heeft gereageerd op de consultatieversie van de beleidsregels. Op meerdere plaatsen waaronder de paragraaf over het wettelijk kader en de paragraaf over betrokken partijen bij de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie zijn naar aanleiding van de consultatie wijzigingen aangebracht ten opzichte van de consultatieversie.

Overigens hebben niet alle reacties tot wijziging van de beleidsregels geleid bijvoorbeeld omdat deze te algemeen waren of de voorgestelde wijzigingen/geschetste praktijkvoorbeelden niet conform wet- en regelgeving bleken.



## **De zieke werknemer in het kort**

### ***De sollicitatieprocedure***

#### *Het sollicitatiegesprek*

Een toekomstige werkgever mag geen vragen stellen over de gezondheid van een sollicitant of diens ziekteverzuim in het verleden. (Hoofdstuk 3.1.)

### ***De aanstellingskeuring***

Alleen onder strikte voorwaarden mag een werkgever een aanstellingskeuring laten uitvoeren. Een van de voorwaarden is dat de functie bijzondere eisen stelt aan de medische geschiktheid van de sollicitant. Tijdens de keuring worden alleen de aspecten onderzocht die noodzakelijk zijn voor de vervulling van de bijzondere functie-eisen. Alleen met toestemming van de sollicitant mag de bedrijfsarts de uitslag van de aanstellingskeuring in termen van 'geschikt', 'ongeschikt' of 'geschikt onder voorwaarden' bekend maken aan de potentiële werkgever. (Hoofdstuk 3.2.)

### ***Het doelgroepregister***

Om te kunnen voldoen aan de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten, mag een werkgever informatie opvragen uit het doelgroepregister bij het UWV. Hiervoor heeft de werkgever het burgerservicenummer van de sollicitant nodig. Het UWV verstrekt géén informatie aan de werkgever over de grondslag van opname in het register. (Hoofdstuk 3.3.)

### ***De ziekmelding***

Een werkgever mag als een werknemer zich ziek meldt de volgende gegevens over zijn gezondheid vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

De werkgever mag in principe geen andere gegevens over de gezondheid verwerken dan de hierboven genoemde gegevens. Ook niet met toestemming van de werknemer. Gelet op de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer kan een werknemer zich namelijk gedwongen voelen toestemming te verlenen, zodat geen sprake is van een 'vrije' wilsuiking. Alleen wanneer een werknemer een ziekte heeft waarbij het noodzakelijk kan zijn dat directe collega's in geval van nood weten hoe te handelen (bijvoorbeeld bij epilepsie of suikerziekte), mag de werkgever de vrijwillig door de werknemer verstrekte gegevens over zijn ziekte registreren. (Hoofdstuk 4)

### ***Ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie***

#### *De bedrijfsarts/arbodienst*

Een bedrijfsarts/arbodienst mag bij ziekteverzuimbegeleiding alleen die informatie verschaffen aan een werkgever die deze nodig heeft om een beslissing te nemen over loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re-integratie. De bedrijfsarts/arbodienst mag de volgende gegevens over de gezondheid van een zieke werknemer aan de werkgever verstrekken:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

De bedrijfsarts/arbodienst moet zeer terughoudend omgaan met het verstrekken van gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer aan de werkgever op grond van toestemming van de werknemer. (Hoofdstuk 5.2.1.)



De bedrijfsarts/arbodienst is wettelijk verplicht om op verzoek van het UWV gegevens van de zieke werknemer te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de taakuitvoering van het UWV. (Hoofdstuk 5.2.1.)

Verder kan de zieke werknemer tijdens de periode van ziekteverzuim te maken krijgen met medewerkers die bepaalde taken uitvoeren voor verzuimbegeleiding/re-integratie. Dit kunnen medewerkers zijn van bijvoorbeeld een gecertificeerde arbodienst of van een verzuimbedrijf. (Hoofdstuk 5.2.1.)

Als zo'n medewerker de taak heeft om actieve ziekteverzuimbegeleiding uit te voeren in opdracht van de bedrijfsarts, betekent dit dat de bedrijfsarts zijn medische taken voor de verzuimbegeleiding, die op het eigen deskundigheidsgebied liggen, overdraagt aan deze medewerker. De medewerker mag in dat geval over gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer beschikken die voor de uitoefening van zijn taken strikt noodzakelijk zijn. Tot welke delen van het medisch dossier de medewerker toegang heeft, hangt dus af van de taken die hij vervult.

Wanneer de taak van de medewerker alleen bestaat uit faciliterende en coördinerende werkzaamheden tijdens het ziekteverzuimproces, is de medewerker aan te merken als procesbewaker voor de werkgever. De medewerker mag alleen beschikken over de informatie die noodzakelijk is voor de vervulling van deze taken. Dit betekent dat de medewerker niet meer gegevens mag verwerken dan de gegevens die voor de werkgever noodzakelijk zijn bij de re-integratie of begeleiding van zieke of arbeidsongeschikte werknemers.

### *De werkgever*

De gegevens die een werkgever mag verwerken, naast de gegevens van de ziekmelding, zijn de gegevens die de bedrijfsarts/arbodienst aan hem heeft verstrekt over:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

### *Re-integratiebedrijven*

Een re-integratiebedrijf mag alleen medische gegevens verwerken als dit noodzakelijk is om de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen taak uit te voeren voor de begeleiding en re-integratie van de zieke werknemer. De verwerking van medische gegevens moet plaatsvinden door iemand die in staat is om de gegevens te beoordelen en op basis hiervan te adviseren over de re-integratie. (Hoofdstuk 5.2.3.)

Het re-integratiebedrijf is verplicht om bepaalde informatie aan het UWV te verstrekken om subsidieverstrekking op grond van de WIA mogelijk te maken. (Hoofdstuk 5.2.3.)

### *UWV*

Het UWV mag informatie verstrekken aan een werkgever, arbodienst/bedrijfsarts en re-integratiebedrijf wanneer dit nodig is voor de uitoefening van hun taken zoals omschreven in de wet. (Hoofdstuk 5.2.4.)

### *Verzuimverzekeraars*

Voor claimbeoordeling mogen verzuimverzekeraars de volgende gegevens (over de gezondheid) van een werkgever ontvangen:

- NAW-gegevens van de zieke en/of arbeidsongeschikte werknemer;
- loongegevens van de zieke en/of arbeidsongeschikte werknemer;
- datum eerste verzuimdag;
- datum van (gedeeltelijk) herstel;
- (vermoedelijke) duur van het verzuim;
- arbeidsongeschiktheidspercentage of de door de werkgever vastgestelde loonwaarde;
- percentage aantal uren per dag of per week dat de werknemer eigen of passend werk kan doen, met vermelding van de aanvangsdatum (opbouwschema);
- of er al dan niet enige vorm van schadeloosstelling is ontvangen voor de zieke werknemer (vangnetsituatie of regres);
- of sprake is van loonopschorting of loonstopzetting;
- of en wanneer een interventie is ingezet;



- of een plan van aanpak is opgesteld;
- of de activiteiten uit het plan van aanpak (tijdig) worden uitgevoerd;
- tijdigheid van de inspanningen voor re-integratie. (Hoofdstuk 5.2.5.)

### *Het re-integratietraject*

Een werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk die maatregelen te treffen die nodig zijn om een zieke werknemer in staat te stellen zijn eigen of ander passend werk te doen. Hierbij worden de volgende stappen gevolgd:

- Probleemanalyse: de bedrijfsarts/arbodienst stelt een probleemanalyse op waarin deze onder andere de aard van de klachten, de beperkingen en de omstandigheden van de zieke werknemer beschrijft. De bedrijfsarts/arbodienst informeert de werkgever over de functionele beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden die deze nog wél heeft en wat die betekenen voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen. (Hoofdstuk 5.3.1.)
- Plan van aanpak: in het plan van aanpak, dat de werkgever en de werknemer gezamenlijk opstellen, mogen zij alleen die gegevens over de gezondheid opschrijven die voor het opstellen van het plan van aanpak noodzakelijk zijn, zoals de door de bedrijfsarts vastgestelde beperkingen en mogelijkheden van de werknemer en wat deze betekenen voor het soort werk dat hij kan doen. (Hoofdstuk 5.3.2.)
- Het re-integratiedossier en het re-integratieverslag: de werkgever is verplicht om het ziekteverzuim en de re-integratieactiviteiten bij te houden in het re-integratiedossier. Aan de hand van het re-integratiedossier wordt een re-integratieverslag opgesteld. In overleg met de werknemer stelt de werkgever het eerste deel van het re-integratieverslag op en verstrekt een afschrift aan de werknemer. In dit verslag mogen alleen de medische gegevens staan die de werkgever mag verwerken. De bedrijfsarts stelt het tweede, medische deel op en verstrekt dit rechtstreeks aan de zieke werknemer. Dit verslag mag de werkgever niet inzien. (Hoofdstuk 5.3.3.)

### *Verzuimsystemen*

Een verzuimsysteem dient minstens te voldoen aan de volgende concrete beveiligingsvereisten, die voortvloeien uit artikel 13 Wbp:

- Als het systeem wordt ontsloten via internet, moet toegang tot het systeem worden verkregen door ten minste tweefactorauthenticatie. Dit geldt voor de gebruikers die toegang hebben tot het systeem.
- Beveiligingsrisico's moeten periodiek in kaart worden gebracht, bijvoorbeeld met penetratietesten en/of securityscans. (Hoofdstuk 5.4)

### *Bewaartermijnen*

Op basis van de Wbp mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld.

- De werkgever mag administratieve verzuimgegevens tot maximaal twee jaar na afloop van de arbeidsrelatie bewaren (hoofdstuk 6.1), tenzij de werkgever eigenrisicodrager Ziektewet is. Dan moet de werkgever de gegevens over de ziekmelding vijf jaar bewaren en moet de bedrijfsarts deze tien jaar bewaren. Voor eigenrisicodragerschap WGA mogen de gegevens voor de duur van het WGA-traject bewaard blijven (tien jaar).
- De bedrijfsarts mag aanstellingskeuringsdossiers maximaal zes maanden bewaren (hoofdstuk 6.2).
- De bedrijfsarts mag medische dossiers maximaal vijftien jaar bewaren, tenzij er sprake is van een beroepsziekte. Dan mag de arts de gegevens langer bewaren. Voor niet-medische dossiers geldt een bewaartermijn van maximaal twee jaar (hoofdstuk 6.2).
- Re-integratie dossiers mogen maximaal vijftien jaar worden bewaard door de hulpverlener die rechtstreeks onder de WGBO valt en twee jaar door andere hulpverleners (hoofdstuk 6.3).

## **1. Inleiding**

Bij de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers verwerken verschillende partijen gegevens over de gezondheid en andere gegevens van deze zieke werknemers. Werkgevers, arbodienstverleners, bedrijfsartsen, re-integratiebedrijven, verzekeringsbedrijven en het UWV kunnen allemaal een rol spelen bij de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers en verwerken daarbij gegevens over hun gezondheid.

Gegevens over de gezondheid zijn bijzondere persoonsgegevens. Als deze gegevens niet goed worden beschermd, kan dit verregaande gevolgen hebben voor de privacy van werknemers. Met gegevens over de gezondheid moet daarom zeer zorgvuldig worden omgaan.

In deze beleidsregels staat welke gegevens over de gezondheid van werknemers de werkgever en de



andere betrokken partijen wel en niet mogen verwerken bij de sollicitatieprocedure en de aanstellingskeuring (hoofdstuk 3), de ziekmelding (hoofdstuk 4) en de begeleiding en re-integratie van zieke werknemers (hoofdstuk 5). Ook gaan de beleidsregels in op de bewaartermijnen van de voor die doeleinden verzamelde persoonsgegevens (hoofdstuk 6).

## **2. Uitwerking juridisch kader**

Hieronder volgt een korte uitwerking van het juridisch kader voor de verwerking van persoonsgegevens, waaronder persoonsgegevens over de gezondheid, toegespitst op de situatie van de zieke werknemer. Eerst worden de relevante wettelijke bepalingen uit de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) besproken, gevolgd door overige relevante wet- en regelgeving voor de verwerking van gegevens over de gezondheid van zieke werknemers.

### ***Wet bescherming persoonsgegevens***

Verwerkingsverbod voor persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid  
Artikel 16 Wbp bepaalt dat de verwerking van persoonsgegevens betreffende iemands gezondheid verboden is.

Het begrip 'gezondheidsgegevens' in de zin van artikel 16 Wbp moet ruim worden opgevat. Het omvat niet alleen de gegevens die een arts bij een medisch onderzoek of medische behandeling verwerkt, maar alle gegevens die de lichamelijke of geestelijke gezondheid van een persoon betreffen. Zo is het enkele feit dat iemand zich ziek heeft gemeld een gegeven over de gezondheid, ook al zegt dat niets over de aard van de aandoening.

### ***Uitzonderingen op het verbod***

De Wbp voorziet in een aantal uitzonderingen op het verbod op het verwerken van persoonsgegevens over de gezondheid die relevant zijn voor het verwerken van gegevens van zieke werknemers.

### ***Goede uitvoering van wettelijke voorschriften***

In artikel 21, eerste lid, sub f, onder 1, Wbp is bepaald dat het verbod van artikel 16 niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt door bestuursorganen, werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor een goede uitvoering van wettelijke voorschriften of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van de gezondheidstoestand van de betrokkene.

Zo zijn werkgevers op grond van de Wet Verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte 2003 (Wet VLZ) verplicht om het loon van zieke werknemers twee jaar lang door te betalen. Op basis hiervan mag de werkgever gegevens over de gezondheid van zieke werknemers verwerken die noodzakelijk zijn om het recht op loondoorbetaling vast te stellen. Een zieke werknemer hoeft wanneer hij zich ziek meldt zijn werkgever de aard en oorzaak van de ziekte niet mede te delen, omdat dit niet noodzakelijk is voor de vaststelling van het recht op loondoorbetaling.

### ***Re-integratie of begeleiding van zieke werknemers***

Een uitzonderingsgrond voor de verwerking van persoonsgegevens voor begeleiding en re-integratie van zieke werknemers is neergelegd in artikel 21, eerste lid, sub f, onder 2, Wbp. Hierin staat dat het verbod van artikel 16 niet van toepassing is indien de verwerking geschiedt door werkgevers of instellingen die te hunnen behoeve werkzaam zijn voor zover dat noodzakelijk is voor de re-integratie of begeleiding van werknemers of uitkeringsgerechtigden in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

De noodzakelijkheidseis begrenst de aard en omvang van de gegevens die werkgevers en andere partijen mogen verwerken van zieke werknemers. De verschillende partijen mogen alleen die gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van hun specifieke taken bij re-integratie/begeleiding van de zieke werknemer. Deze noodzakelijkheidseis omvat de beginselen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het proportionaliteitsbeginsel houdt in dat de inbreuk op de belangen van de bij de verwerking van persoonsgegevens betrokkene niet onevenredig is in verhouding tot het met de verwerking te dienen doel. Het subsidiariteitsbeginsel houdt in dat het doel waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt in redelijkheid niet op een andere, voor de betrokkene minder nadelige wijze kan worden bereikt.





## **Toestemming**

Het verwerken van gegevens over de gezondheid van een werknemer kan naast bovengenoemde grondslag ook plaatsvinden op grond van uitdrukkelijke toestemming van de werknemer, zoals bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp juncto artikel 1 aanhef en onder i, Wbp.

Artikel 1, aanhef en onder i, Wbp bepaalt dat slechts sprake is van toestemming indien deze 'vrij', 'specifiek' en 'geïnformeerd' is. 'Vrij' betekent dat de betrokkene in vrijheid zijn wil moet kunnen uiten. Dat wil zeggen: zonder dat aan het weigeren of intrekken van toestemming negatieve consequenties verbonden zijn. 'Specifiek' betekent dat de wilsuïting betrekking moet hebben op een bepaalde gegevensverwerking of een beperkte categorie van gegevensverwerkingen. Het moet duidelijk zijn welke verwerking, van welke gegevens, voor welk doel zal plaatsvinden. Tot slot moet er sprake zijn informed consent, de verantwoordelijke voor de gegevensverwerking moet de betrokkene voldoende en begrijpelijk informeren over de verschillende aspecten van de gegevensverwerking die voor hem van belang zijn.

Verder geldt dat wanneer de verantwoordelijke de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene moet krijgen, de betrokkene expliciet zijn wil moet hebben geuit. Een stilzwijgende of impliciete toestemming is onvoldoende: de betrokkene dient in woord, schrift of gedrag uitdrukking te hebben gegeven aan zijn wil toestemming te verlenen voor de hem betreffende gegevensverwerking.

Met het gebruik van toestemming als grondslag voor gegevensverwerking dient in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend te worden omgegaan. 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. Er zal daarom in de relatie werkgever-werknemer niet snel sprake zijn van een toestemming die in vrijheid is geuit. Zieke werknemers kunnen deze druk onder omstandigheden ook voelen bij de bedrijfsarts/arbodienst, aangezien zij deze dikwijls ervaren als een 'verlengstuk' van de werkgever.

In diverse richtlijnen staat dat de bedrijfsarts/arbodienst met toestemming van de werknemer aanvullende medische gegevens aan de werkgever mag verstrekken. Er zijn immers situaties denkbaar waarbij het wenselijk kan zijn om aanvullende medische gegevens aan de werkgever te verstrekken en waarbij er tevens sprake is van 'vrije' toestemming. Bijvoorbeeld als de werknemer zelf expliciet vraagt om de werkgever te informeren over het feit dat hij epilepsie heeft en wat de werkgever moet doen in noodsituaties. Deze situaties zullen zich echter slechts zelden voordoen en ook hier geldt dat er niet meer gegevens mogen worden verstrekt dan noodzakelijk voor het doel van de verstrekking. In deze gevallen kan de verstrekking plaatsvinden op grond van 'uitdrukkelijk toestemming', zoals bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp. Het spreekt voor zich dat de bedrijfsarts/arbodienst hier terughoudend mee omgaat en zich ervan vergewist dat er daadwerkelijk sprake is van 'vrije' toestemming. Ook moet de bedrijfsarts/arbodienst de werknemer goed over de gegevensverstrekking informeren, zodat deze de draagwijdte van de toestemming kan overzien. Bovendien dient de bedrijfsarts/arbodienst de motivering voor het verstrekken van medische gegevens aan de werkgever op grond van uitdrukkelijke toestemming op te nemen in het dossier van de werknemer.

## **Geheimhoudingsplicht**

In artikel 9, vierde lid, van de Wbp is bepaald dat de gegevensverwerking achterwege blijft voor zover een geheimhoudingsplicht uit hoofde van een ambt, beroep of wettelijk voorschrift daaraan in de weg staat. Op de bedrijfsarts rust een dergelijke geheimhoudingsplicht ingevolge artikel 88 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG). Ook is de bedrijfsarts onder omstandigheden gebonden aan de geheimhoudingsplicht van artikel 7:457 BW.

De verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van de zieke werknemer is doorgaans gebaseerd op artikel 21, eerste lid, Wbp. Artikel 21, tweede lid, Wbp vereist dat deze verwerking plaatsvindt door personen die zijn gebonden aan een geheimhoudingsplicht. Deze geheimhoudingsplicht dient voort te vloeien uit ambt, beroep, wettelijk voorschrift of overeenkomst. Uit artikel 21, tweede lid, Wbp volgt dus niet dat alleen personen met een medisch beroepsgeheim persoonsgegevens over iemands gezondheid mogen verwerken. De geheimhoudingsplicht kan bijvoorbeeld ook zijn opgenomen in een arbeidsovereenkomst.

## **Rechten van betrokkenen**

De betrokkene die meent dat zijn persoonsgegevens onrechtmatig worden verwerkt, kan actie ondernemen door zijn klacht voor te leggen aan de verantwoordelijke.

Tevens heeft de betrokkene recht op inzage van de hem betreffende persoonsgegevens (artikel 35



Wbp). Vervolgens kan de betrokkene de verantwoordelijke verzoeken om zijn persoonsgegevens te verbeteren, aan te vullen, te verwijderen of af te schermen indien deze gegevens feitelijk onjuist zijn, voor het doel of de doeleinden van de verwerking onvolledig of niet ter zake dienend zijn dan wel anderszins in strijd met een wettelijk voorschrift worden verwerkt (artikel 36 Wbp).

### **Beveiliging**

Op grond van artikel 13 van de Wbp dient een verantwoordelijke: passende technische en organisatorische maatregelen ten uitvoer te brengen om persoonsgegevens te beveiligen tegen verlies of enige vorm van onrechtmatige verwerking. Deze maatregelen moeten, rekening houdend met de stand van de techniek en de kosten van de tenuitvoerlegging, een passend beveiligingsniveau garanderen gelet op de risico's die de verwerking en de aard van de te beschermen gegevens met zich meebrengen.

In het begrip 'passende' ligt besloten dat de beveiliging in overeenstemming is met de stand van de techniek. Daarnaast duidt het begrip 'passende' op een proportionaliteit tussen beveiligingsmaatregelen en de aard van de te beschermen gegevens. Naarmate gegevens een gevoeliger karakter hebben of de context waarin deze worden gebruikt een grotere bedreiging voor de persoonlijke levenssfeer betekent, gelden zwaardere eisen voor de beveiliging van deze gegevens. Gegevens over iemands gezondheid behoren tot de categorie bijzondere gegevens als bedoeld in artikel 16 Wbp. Dit betekent dat hoge eisen gesteld worden aan de technische en organisatorische maatregelen ter bescherming van deze gegevens.

### **Bewaartermijnen**

Persoonsgegevens mogen niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is voor de verwerking van de doeleinden waarvoor zij worden verwerkt (artikel 10, lid 1, Wbp).

In bepaalde gevallen is bij wet bepaald hoe lang gegevens voor een bepaald doel c.q. in een bepaalde context bewaard mogen worden. Zo is bijvoorbeeld in de Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO) voorgeschreven dat voor medische dossiers een wettelijke bewaartermijn geldt van ten minste vijftien jaar. Op gegevens die niet onder een specifieke wettelijke regeling van de bewaartermijn vallen is de algemene bepaling van artikel 10 Wbp van toepassing. Dit betekent dus dat de verantwoordelijke moet bepalen hoe lang het noodzakelijk is om die gegevens te bewaren, gelet op het doel waarvoor ze worden verzameld. In hoofdstuk 6 van deze beleidsregels wordt nader uitgewerkt wat dit betekent voor het bewaren van persoonsgegevens van zieke werknemers.

Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit)  
De werkgever is op grond van de Arbowet en het Arbobesluit verplicht zich bij de ziekteverzuimbegeleiding te laten bijstaan door een geregistreerde bedrijfsarts of een gecertificeerde arbodienst. Als de werkgever zich laat bijstaan door een gecertificeerde arbodienst, moet bij deze arbodienst, naast andere deskundigen, een bedrijfsarts werkzaam zijn die bij de verzuimbegeleiding zieke werknemers adviseert (Artikel 14, lid 1, sub b, Arbowet en artikel 2.14a, lid 2 en artikel 2.7, eerste lid, Arbobesluit).

### **Wet op de Geneeskundige Behandelingsovereenkomst (WGBO)**

De WGBO is rechtstreeks van toepassing op een vrijwillig bezoek aan de bedrijfsarts/arbodienst. Daarvan is bijvoorbeeld sprake bij een bezoek (op eigen initiatief) aan het arbeidsomstandigheden-spreekuur of bij het (laten) verrichten van curatieve handelingen door de bedrijfsarts/arbodienst. Hieronder vallen ook geneeskundige handelingen en onderzoeken die de werkgever aanbiedt maar waaraan de werknemer niet verplicht hoeft deel te nemen. Bijvoorbeeld een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

In deze gevallen geldt dus óók artikel 7:457 BW en kan de bedrijfsarts/arbodienst alleen gegevens aan de werkgever verstrekken als er sprake is van een van de gronden voor doorbreking van de geheimhoudingsplicht.

Voor handelingen op het gebied van geneeskunst die de bedrijfsarts/arbodienst in opdracht van de werkgever verricht is de WGBO van overeenkomstige toepassing "voor zover de aard van de rechtsbetrekking zich daartegen niet verzet". Indien de aard van de rechtsbetrekking zich daartegen niet verzet, geldt dus óók artikel 7:457 BW en kan de bedrijfsarts/arbodienst alleen gegevens aan de werkgever verstrekken als er sprake is van een van de gronden voor doorbreking van de geheimhoudingsplicht.

Bij bijvoorbeeld de uitvoering van verplichte keuringen tijdens het dienstverband verzet de aard van de rechtsbetrekking zich tegen (onverkorte) toepassing van artikel 7:457 BW. Daarom kan de bedrijfsarts/arbodienst de daarover noodzakelijke gegevens aan de werkgever verstrekken. Daarnaast heeft de wetgever in artikel 14, zesde lid, van de Arbeidsomstandighedenwet expliciet



geregeld dat de geheimhoudingsplicht van artikel 7:457 BW en het blokkeringsrecht van artikel 7:464 BW niet van toepassing zijn wanneer de bedrijfsarts/arbodienst werkzaamheden verricht voor de verzuimbegeleiding en re-integratie. De bedrijfsarts/arbodienst kan de voor de verzuimbegeleiding en re-integratie noodzakelijke gegevens dus aan de werkgever verstrekken.

In de memorie van toelichting op artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet is benadrukt dat deze uitzondering op de geheimhoudingsplicht van artikel 7:457 BW niets afdoet aan het feit dat voor bedrijfsartsen het medisch beroepsgeheim (van artikel 88 Wet BIG) geldt en dat artikel 21 Wbp van toepassing is op de verwerking van gegevens over de gezondheid. De memorie wijst er daarbij op dat de bedrijfsarts wat de werknemer hem in vertrouwen vertelt niet aan derden, zoals de werkgever, mag doorgeven en dat artikel 21 Wbp de informatie over de gezondheid van de werknemer beperkt tot wat noodzakelijk is voor verzuimbegeleiding en re-integratie. De werkgever heeft de precieze medische achtergrond van de beperkingen van de werknemer niet nodig voor zijn verantwoordelijkheden, te weten loondoorbetaling en re-integratie. De werkgever heeft daarvoor voldoende aan de informatie over het bestaan van arbeidsongeschiktheid, de beperkingen van de werknemer en de mogelijkheden om werkherleving te bevorderen.

### ***Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG)***

Op grond van artikel 88 Wet BIG rust op een ieder die een beroep uitoefent in de individuele gezondheidszorg een geheimhoudingsplicht voor wat hem als geheim is toevertrouwd, of wat daarbij als geheim te zijner kennis is gekomen of waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen. De bedrijfsarts is gebonden aan deze geheimhoudingsplicht.

De geheimhoudingsplicht van artikel 88 van de Wet BIG geldt verder onverkort voor gegevens die de werknemer verstrekt bij een vrijwillig bezoek aan de bedrijfsarts. Daarbij is voor de verstrekking van gegevens aan de werkgever dus een grond voor de doorbreking van de geheimhoudingsplicht nodig.

Voor geneeskundige handelingen die de bedrijfsarts in opdracht van de werkgever verricht, volgt uit de tuchtrechtelijke jurisprudentie en de literatuur dat de omvang van zijn geheimhoudingsplicht wordt beperkt door de aard van zijn functie. Een bedrijfsarts is immers aangesteld als deskundige om de werkgever te adviseren, zodat de werkgever tot een goed besluit over de loondoorbetaling en de re-integratie kan komen. De bedrijfsarts mag die gegevens aan de werkgever verstrekken die voor dat doel strikt noodzakelijk zijn.

### ***Doorbreken medisch beroepsgeheim***

Het medisch beroepsgeheim mag alleen bij uitzondering en onder bepaalde voorwaarden worden doorbroken.

- Met toestemming van de betrokkene.

Het doorbreken van het medisch beroepsgeheim met toestemming kan alleen plaatsvinden als de toestemming vrij is en de betrokkene de draagwijdte van de toestemming kan overzien. De bedrijfsarts dient de betrokkene vooraf in te lichten over het doel, de inhoud en de mogelijke consequenties van de gegevensverstrekking. De betrokkene kan de toestemming zowel mondeling als schriftelijk geven. Het is raadzaam om de toestemming in het dossier aan te tekenen of de schriftelijke toestemming aan het dossier toe te voegen. De toestemming van de patiënt verplicht de arts overigens niet om te spreken.

De toestemming voor het doorbreken van de geheimhoudingsplicht moet niet worden verward met de toestemming zoals bedoeld in artikel 23, eerste lid, onder a, Wbp, die een uitzonderingsgrond vormt op het verbod van artikel 16 Wbp om gegevens over de gezondheid te verwerken.

- Bij een conflict van plichten.  
Een conflict van plichten ontstaat als het bewaren van het medisch beroepsgeheim ernstig nadeel of gevaar oplevert voor de betrokkene of iemand anders. Van een conflict van plichten is slechts in zeer uitzonderlijke gevallen sprake.
- Op grond van een wettelijke voorschrift.  
Een voorbeeld van een dergelijk wettelijke voorschrift is artikel 54, derde lid van de Wet Suwi, op grond waarvan de bedrijfsarts/de arbodienst verplicht is informatie aan het UWV te verstrekken.

Ook voor de gronden voor doorbreking van de geheimhoudingsplicht geldt dat de betreffende gegevens altijd noodzakelijk moeten zijn voor het doel waarvoor deze worden verstrekt.





## **Regeling Procesgang eerste en tweede ziektejaar**

In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar (de regeling) wordt een algemeen kader met minimumeisen geformuleerd om de procesgang in het eerste en tweede ziektejaar te verbeteren en vroegtijdige initiatieven voor re-integratie te stimuleren.

In de regeling staat onder andere dat de bedrijfsarts/arbodienst bij langdurig verzuim uiterlijk binnen zes weken na de eerste ziektedag een oordeel aan de werkgever moet geven over het ziektegeval (artikel 2, tweede lid, van deze regeling). In de regeling staat verder welke gegevens over de gezondheid de bedrijfsarts/arbodienst hiervoor aan de werkgever mag verstrekken.

### **3. De sollicitatieprocedure**

Tijdens de sollicitatieperiode kunnen gegevens over de gezondheid van potentiële werknemers worden verwerkt. In onderstaande paragrafen staat welke gegevens over de gezondheid mogen worden verwerkt tijdens het sollicitatiegesprek, de medische keuring en de raadpleging van het doelgroepregister.

#### **3.1. Het sollicitatiegesprek**

De eerste keer dat een werknemer te maken kan krijgen met het verwerken van persoonsgegevens over zijn gezondheid is tijdens de sollicitatieprocedure. In de wet is vastgelegd dat een (toekomstige) werkgever geen vragen mag stellen over de gezondheid van een sollicitant of diens ziekteverzuim in het verleden. De werkgever mag hierover ook geen informatie inwinnen, bijvoorbeeld bij de vorige werkgever. Een werkgever mag een sollicitante ook niet vragen of zij zwanger is of wil worden. Mocht de werkgever hier toch naar vragen, dan staat het de sollicitante vrij hierover onjuiste informatie te verstrekken.

De sollicitant hoeft tijdens het sollicitatiegesprek geen gegevens over zijn gezondheid te verstrekken die niet rechtstreeks van belang zijn voor de uitoefening van de functie waarnaar hij solliciteert. Een sollicitant is wel verplicht melding te maken van gezondheidsklachten waarvan hij weet of moet begrijpen dat deze hem ongeschikt maken voor de functie.

#### **3.2. De aanstellingskeuring**

In bepaalde situaties kan de werkgever zich aan het eind van een sollicitatieprocedure, als hij de sollicitant daadwerkelijk wil aanstellen, met een aanstellingskeuring laten informeren over de medische geschiktheid van de sollicitant. Een aanstellingskeuring is een medische keuring die plaatsvindt vanwege een sollicitatieprocedure of een wijziging van de arbeidsverhouding. Deze keuring is alleen toegestaan wanneer aan de vervulling van de functie, met het oog op de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemer of van derden, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Maakt een medische keuring deel uit van de sollicitatieprocedure, dan moet de werkgever de sollicitant voorafgaand aan de werving hierover informeren, bijvoorbeeld in de advertentietekst.

De werkgever legt de eisen, het doel van de keuring, de vragen die over de gezondheid worden gesteld en de medische onderzoeken die mogen worden gedaan schriftelijk vast. Voordat hij dit doet, vraagt hij daarover en over de rechtmatigheid van de keuring schriftelijk advies aan de bedrijfsarts.

Voorafgaand aan de keuring is de werkgever verplicht de sollicitant schriftelijk te informeren over de functie-eisen, het doel van de keuring, de specifieke gezondheidsvragen en de medische onderzoeken. Tijdens de keuring worden alleen de aspecten onderzocht die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de bijzondere functie-eisen. De uitslag van de aanstellingskeuring (geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt) wordt als eerste aan de sollicitant bekendgemaakt. Pas met toestemming van de sollicitant mag de bedrijfsarts de uitslag van de aanstellingskeuring bekendmaken aan de werkgever.

#### **3.3. Het doelgroepregister**

Met ingang van 1 mei 2015 is de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten in werking getreden. De achterliggende gedachte van deze wet is extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. In dit verband beoordeelt het UWV mensen die onder de werkingssfeer van de wet vallen op arbeidsmogelijkheden en is een doelgroepregister ingericht.

Van de mensen die tot de doelgroep behoren bevat het register het burgerservicenummer, de grondslag van opname in het register (Wajong, WSW, WIW, ID of Participatiewet) en de begin- en einddatum van de registratie.



Om te kunnen voldoen aan de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten is het voor de werkgever noodzakelijk te weten of een werknemer of sollicitant behoort tot de doelgroep. De werkgever mag daarom bij het UWV nagaan of de sollicitant al dan niet is opgenomen in het doelgroepregister. Het UWV mag hierbij geen informatie verstrekken over de grondslag van opname in het register, aangezien deze informatie niet noodzakelijk is.

#### **4. De ziekmelding**

Wanneer een werknemer ziek is en daardoor niet in staat om te werken, moet hij dit zo spoedig mogelijk aan de werkgever melden. De werkgever heeft er immers belang bij dat hij tijdig weet dat de werknemer vanwege ziekte niet op zijn werk zal verschijnen, zodat hij daar rekening mee kan houden bij het organiseren van de werkzaamheden.

Bij een ziekmelding mag de werkgever een beperkt aantal vragen stellen aan de zieke werknemer, omdat hij wettelijk verplicht is de voortgang van de ziekte van de werknemer bij te houden. Uit de Wbp vloeit voort dat de werkgever zich bij de ziekmelding moet beperken tot de gegevens die noodzakelijk zijn, bijvoorbeeld voor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst, om een wettelijke verplichting na te komen dan wel voor de bedrijfsvoering. De werkgever mag bij de ziekmelding niet vragen naar de aard en/of de oorzaak van de ziekte van de werknemer. Ook mag hij niet zelf vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer.

De werkgever mag bij de ziekmelding van de werknemer alleen de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer vragen en registreren:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim;
- de lopende afspraken en werkzaamheden;
- of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid).

Hieronder volgt een korte uitwerking van de gegevens die de werkgever bij de ziekmelding van een werknemer mag verwerken.

##### **4.1. Telefoonnummer en verpleegadres**

Voor de controle is het nodig dat de werkgever de zieke werknemer kan bereiken per telefoon en/of op het verpleegadres. Het verpleegadres is vaak het huisadres dat al bekend is bij de werkgever, maar het kan ook voorkomen dat een zieke werknemer gedurende de ziekte op een ander adres verblijft, bijvoorbeeld bij een familielid of in een zorginstelling, zoals een ziekenhuis, verslavingskliniek of psychiatrische inrichting. De zieke werknemer kan dan volstaan met een mededeling aan de werkgever dat hij door ziekte in een zorginstelling verblijft.

##### **4.2. Vermoedelijke duur van het verzuim**

De werkgever heeft er eveneens belang bij om te weten wat de vermoedelijke duur van het verzuim is, zodat hij er rekening mee kan houden binnen zijn organisatie. Heeft de werknemer hier zelf nog geen idee over, dan kan de werkgever zich laten informeren door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts bezit immers de kennis om een deskundig oordeel te geven over de vermoedelijke duur van het verzuim.

##### **4.3. Lopende afspraken en werkzaamheden**

Afhankelijk van de omstandigheden, zoals de vermoedelijke duur van het verzuim, kan het voor de werkgever noodzakelijk zijn om sommige werkzaamheden door collega's van de zieke werknemer voort te laten zetten. De werkgever kijkt dan naar de lopende afspraken en werkzaamheden om te kunnen beslissen welke werkzaamheden en afspraken kunnen wachten totdat de zieke werknemer is hersteld en welke activiteiten een vervanger kan overnemen.

##### **4.4. Vangnetbepaling**

De Ziektewet geeft bepaalde groepen werknemers (zogenoemde 'vangnetgevallen') die door ziekte niet in staat zijn hun werk te doen recht op een Ziektewetuitkering. Dit betekent dus dat de werkgever in deze gevallen geen loon hoeft door te betalen aan de werknemer.

De vangnetregeling geldt voor:



- 1- werknemers die door zwangerschap arbeidsongeschikt zijn;
- 2- werknemers die door orgaandonatie arbeidsongeschikt zijn;
- 3- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsverleden die binnen vijf jaar na indiensttreding opnieuw arbeidsongeschikt worden en oudere werknemers die voorafgaand aan de indiensttreding minimaal 52 weken een uitkering op grond van de Werkloosheidswet hebben ontvangen en die binnen vijf jaar na indiensttreding (langdurig) ziek worden (zogenoemde no-riskpolis).

#### *Ad 1. Zwangere werknemers*

Voor de zwangere werknemers die door zwangerschapsgerelateerde klachten verzuimt, geldt dat zij niet verplicht is de aard en de oorzaak van het verzuim aan de werkgever door te geven. In de Ziektewet wordt bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekgeld uitbetaald kan krijgen als hij redelijkerwijs niet kon weten dat er sprake was van een vangnetsituatie. Dit geeft de zwangere werknemers de gelegenheid om haar werkgever op een later tijdstip te informeren over de zwangerschap en of dit de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is, zonder dat dit als consequentie heeft dat de werkgever het ziekgeld misloopt. De zwangere werknemers hoeft bij verzuim wegens zwangerschapsgerelateerde klachten dus niet aan de werkgever te vertellen dat zij onder een vangnetbepaling valt. Op het moment dat de bedrijfsarts weet dat het verzuim zwangerschapsgerelateerd is, moet hij dit aan de werkgever laten weten, zodat deze aanspraak kan maken op ziekgeld.

#### *Ad 2. Orgaandonatie*

Werknemers die als gevolg van orgaandonatie ongeschikt zijn om te werken, vallen onder de vangnetregeling. De werkgever kan hierdoor aanspraak maken op ziekgeld. Om de werkgever in de gelegenheid te stellen dit recht uit te oefenen is het noodzakelijk dat de werknemers de werkgever informeert dat hij onder een vangnetbepaling valt, maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt.

#### *Ad 3. No-riskpolis*

Tot slot geldt dat een werknemers de werkgever antwoord moet geven op de vraag of een van de bepalingen in artikel 29b of 29d (no-riskpolis) van de Ziektewet van toepassing is als hij minimaal twee maanden in dienst is. Dit betekent echter niet dat de werkgever dan mag vragen naar het ziekte- of uitkeringsverleden van de werknemers. De werkgever mag alleen vragen of artikel 29b of 29d van de Ziektewet (de no-riskpolis) van toepassing is.

### **4.5. Arbeidsongeval**

De werkgever mag aan een werknemers vragen of de ziekte is veroorzaakt door een arbeidsongeval. De werkgever is op grond van artikel 9 van de Arbowet verplicht om arbeidsongevallen die leiden tot de dood, blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct te melden bij de Arbeidsinspectie. Desgevraagd moet de werkgever ook een rapport uitbrengen over het ongeval. Verder is de werkgever verplicht een lijst bij te houden van de gemelde arbeidsongevallen en van arbeidsongevallen die hebben geleid tot een verzuim van meer dan drie werkdagen en dient hij hierop de aard en datum van het ongeval te registreren. Deze wettelijke grondslag levert voor de werkgever een grondslag op als bedoeld in artikel 8, onder c, Wbp om te informeren of er een arbeidsongeval heeft plaatsgevonden in de zin van artikel 9 Arbowet.

### **4.6. Verkeersongeval met regresmogelijkheid**

Op grond van de wet is de werkgever verplicht om het loon van een zieke werknemers twee jaar lang door te betalen. Wanneer het verzuim van een zieke werknemers het gevolg is van een ongeval/incident waarbij een aansprakelijke derde is betrokken, heeft de werkgever op grond van artikel 6:107 a, tweede lid, BW de mogelijkheid om het netto doorbetaalde salaris te verhalen op die aansprakelijke derde. Dit wordt ook wel 'regres' genoemd. Deze mogelijkheid voor de werkgever betekent dat hij er in dergelijke gevallen dus een financieel belang bij heeft om te weten waardoor de arbeidsongeschiktheid is veroorzaakt. In het verlengde daarvan heeft ook een eventueel door de werkgever ingeschaalde verzuimverzekeraar er belang bij om over deze informatie te beschikken, aangezien deze namens de werkgever het regres kan nemen.

Vorenstaande heeft implicaties voor de privacy van de zieke werknemers, omdat de werkgever bij eventueel regres genoodzaakt is informatie over de oorzaak van het verzuim te verwerken. Artikel 8, onder f, Wbp kan een mogelijke grondslag bieden voor de werkgever voor gegevensverwerkingen vanwege het regresrecht. Hierbij dient gekeken te worden of het gerechtvaardigd belang van de werkgever opweegt tegen het privacybelang van de zieke werknemers. Het belang van een zieke werknemers bij het al dan niet informeren van zijn werkgever over de regresmogelijkheid zal afhankelijk van het type ongeval verschillen. De inbreuk op de privacy is geringer als een werknemers arbeidsongeschikt is geraakt door bijvoorbeeld een verkeersongeval dan wanneer huiselijk geweld of



een vechtpartij de oorzaak is. Dit wil dus zeggen dat het van de concrete situatie afhangt of er een grondslag is voor de werkgever om te informeren naar de regresmogelijkheid. Beperkt de werkgever zich tot de vraag of er een regresmogelijkheid is door een verkeersongeval, dan is er in beginsel sprake van een rechtmatige grondslag. Het gerechtvaardigd belang van de werkgever prevaleert dan boven het privacybelang van de werknemer. Veruit het grootste deel van de mogelijke regressituaties betreft verkeersongevallen.

#### **4.7. Vrijwillig verstrekte gegevens over aard en oorzaak van de ziekte**

De werkgever mag, met uitzondering van bovenstaande gegevens, in principe geen andere gegevens over de gezondheid van de werknemer in zijn eigen administratie registreren en/of doorgeven aan de bedrijfsarts/arbodienst. Ook niet als deze gegevens vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt. Het noodzakelijkheidsvereiste geldt namelijk ook wanneer gegevens over de gezondheid vrijwillig aan de werkgever zijn verstrekt.

In een enkel geval kan het echter wel noodzakelijk zijn om vrijwillig verstrekte gegevens over de gezondheid in de administratie op te nemen, bijvoorbeeld als een werknemer in ernstige mate last heeft van suikerziekte of epilepsie en dit zelf of via de bedrijfsarts heeft aangegeven bij de werkgever. Het kan dan noodzakelijk zijn dat de directe collega's van de zieke werknemer op de hoogte zijn van de ziekte en wat zij in geval van nood moeten doen.

### **5. Ziekteverzuimbegeleiding/re-integratie**

#### **5.1. Inleiding**

Nadat een werknemer zich heeft ziek gemeld, begint de fase van ziekteverzuimbegeleiding/re-integratie. In deze fase wordt de zieke werknemer begeleid om zo snel mogelijk terug te keren naar zijn eigen werk of ander werk bij de huidige werkgever. Als dit niet mogelijk is, kan de zieke werknemer eventueel worden begeleid naar werk bij een andere werkgever. Alle werkzaamheden hiervoor maken deel uit van de verzuimbegeleiding en het re-integratietraject.

De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en het Arbeidsomstandighedenbesluit (Arbobesluit) verplicht zich bij de ziekteverzuimbegeleiding en de re-integratie te laten bijstaan door een geregistreerde bedrijfsarts of een gecertificeerde arbodienst. Laat de werkgever zich bijstaan door een gecertificeerde arbodienst, dan moet bij deze arbodienst een bedrijfsarts werkzaam zijn. De bedrijfsarts/arbodienst adviseert de werkgever over beperkingen en mogelijkheden van een zieke werknemer en wat deze betekenen voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen. Hoewel het de werkgever is die uiteindelijk beoordeelt of een zieke werknemer recht heeft op loondoorbetaling, baseert hij zich daarbij op het advies van de bedrijfsarts/arbodienst. De werkgever blijft echter wel verantwoordelijk voor de re-integratie, inclusief de werkzaamheden van degene die hij daarbij inschakelt.

In de wet is vastgelegd dat verzuimbegeleiding/re-integratie primair de verantwoordelijkheid is van de werkgever en de zieke werknemer. In de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar is nader uitgewerkt welke stappen moeten worden genomen tijdens verzuimbegeleiding/re-integratie. De werkgever en de zieke werknemer hebben bijvoorbeeld de verplichting om samen een plan van aanpak op te stellen, een re-integratiedossier samen te stellen en een re-integratieverslag te maken. De bedrijfsarts/arbodienst heeft de wettelijke taak om de werkgever een oordeel over het ziektegeval te geven.

Bij de ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie spelen verschillende partijen een rol. Iedere partij heeft eigen taken en verantwoordelijkheden en mag alleen de gegevens verwerken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de eigen rol. In paragraaf 5.2. volgt een overzicht van de betrokken partijen en de uitgangspunten bij de verwerking van gegevens over de gezondheid door deze partijen. Paragraaf 5.3. gaat nader in op de stappen in het re-integratieproces.

#### **5.2. Betrokken partijen**

##### **5.2.1. De bedrijfsarts/arbodienst**

Een gecertificeerde arbodienst, waarbij een geregistreerde bedrijfsarts werkzaam moet zijn, is een instelling die op grond van de wet onder meer de taak heeft om de werkgever te helpen bij begeleiding van zieke werknemers.

De bedrijfsarts /arbodienst verwerkt veel informatie over de gezondheid van zieke werknemers. Het gaat daarbij onder andere om informatie over de aard en de oorzaak van de ziekte, de voortgang van



de behandeling en (privé)omstandigheden die van invloed zijn op de re-integratie van de werknemer. De bedrijfsarts/arbodienst dient zich hierbij te beperken tot de gegevens die de werkgever nodig heeft om een beslissing te kunnen nemen over loondoorbetaling en verzuimbegeleiding/re-integratie van zieke werknemers.

Is er naar verwachting van de bedrijfsarts/arbodienst sprake van dreigend langdurig ziekteverzuim, dan is het zaak dat de werkgever binnen zes weken een oordeel van de bedrijfsarts/arbodienst ontvangt over het ziektegeval. Een oordeel van de bedrijfsarts is ook vereist wanneer na zes weken blijkt dat de ziekte alsnog dreigend langdurig is of als het frequent kortdurend verzuim betreft. Verder is in de wet vastgelegd dat de werkgever ervoor zorgt dat de bedrijfsarts/arbodienst de werknemer regelmatig hoort over het verloop van de ziekte en dat de werkgever een oordeel van de bedrijfsarts/arbodienst vraagt wanneer dit noodzakelijk is om het plan van aanpak bij te stellen.

Gegevensverstrekking door de bedrijfsarts/arbodienst aan de werkgever

De bedrijfsarts/arbodienst mag aan de werkgever de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer verstrekken:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

Alle mogelijke overige gegevens over de gezondheid van werknemers zijn voor de werkgever niet noodzakelijk voor de loondoorbetalingsverplichting, noch voor de re-integratie/verzuimbegeleiding. Deze gegevens vallen daarom onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts. De bedrijfsarts mag deze gegevens niet aan de werkgever verstrekken. Het betreft onder meer de volgende gegevens:

- diagnoses, naam ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- eigen subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen e.d.;
- overige situationele problemen, zoals relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding e.d.

#### *Toestemming*

Zoals in het juridisch kader is aangegeven, moet met het gebruik van toestemming als grondslag voor gegevensverwerking in een arbeidsrelatie bijzonder terughoudend worden omgegaan. Er zijn enkele uitzonderlijke situaties denkbaar waarin de bedrijfsarts op grond van toestemming van de zieke werknemer gegevens over zijn gezondheid aan de werkgever kan verstrekken. Bijvoorbeeld als de werknemer zelf expliciet vraagt om de werkgever te laten weten dat hij epilepsie heeft en wat de werkgever moet doen in noodsituaties.

#### *Gegevensverstrekking door de bedrijfsarts/arbodienst aan het UWV*

De bedrijfsarts/arbodienst is wettelijk verplicht om op verzoek van het UWV gegevens van de zieke werknemer te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de taakuitvoering van het UWV. Om de persoonsgegevens van de zieke werknemer te beschermen, mag de bedrijfsarts/arbodienst alleen (strikt) noodzakelijke gegevens over de gezondheid verstrekken.

#### *Delegatie van taken door de bedrijfsarts*

Zoals eerder aangegeven, vinden de taken van de bedrijfsarts hun basis in artikel 14 van de Arbowet. De bedrijfsarts heeft de eindverantwoordelijkheid voor de arbeidsgeneeskundige advisering. Taken die door de wet aan de bedrijfsarts zijn toegekend, kunnen alleen door anderen worden uitgeoefend als zij hiertoe van de bedrijfsarts een opdracht hebben gekregen.

De bedrijfsarts kan er zo voor kiezen zijn medische taken bij de verzuimbegeleiding/re-integratie die liggen op het eigen deskundigheidsgebied over te dragen aan anderen, bijvoorbeeld een medewerker van een arbodienst. Deze overdracht wordt delegatie genoemd.

Aan delegatie van taken door de bedrijfsarts zijn op grond van de wet en tuchtrechtelijke jurisprudentie kort samengevat de volgende randvoorwaarden verbonden:

1. De gedelegeerde is voldoende opgeleid voor en aantoonbaar bekwaam in de uitoefening van de taak.
2. De bedrijfsarts heeft zich in de praktijk overtuigd van de kennis en vaardigheden van de gedelegeerde.





3. Er zijn functiegerichte protocollen die duidelijk maken welke taken de gedelegeerde wel en niet kan uitvoeren, waarbij er altijd een mogelijkheid moet zijn om de bedrijfsarts te consulteren.
4. In individuele gevallen kunnen de grenzen van delegatie worden vastgelegd in nadere werkafspraken tussen betrokkenen of in een werkplan voor de behandeling van een individueel geval.
5. Er is structureel persoonlijk overleg tussen gedelegeerde en bedrijfsarts.
6. Overleg, toetsing en overname van de gevalbehandeling door de bedrijfsarts zijn altijd mogelijk.
7. De werknemer is in begrijpelijke termen ingelicht over het delegeren van elementen van de begeleiding, de eindverantwoordelijkheid van de bedrijfsarts en de mogelijkheid om de bedrijfsarts te consulteren.

Een zieke werknemer kan tijdens de periode van ziekteverzuim te maken krijgen met medewerkers die bepaalde taken uitvoeren voor verzuimbegeleiding/re-integratie. Dit kunnen medewerkers zijn van bijvoorbeeld een gecertificeerde arbodienst of van een verzuimbureau.

Als een medewerker als taak heeft om in opdracht van de bedrijfsarts actieve ziekteverzuimbegeleiding uit te voeren, betekent dit dat de bedrijfsarts zijn medische taken voor de verzuimbegeleiding die liggen op het eigen deskundigheidsgebied overdraagt aan de medewerker. Bij het overdragen van een deel van de taken van de bedrijfsarts aan de medewerker krijgt deze echter geen volledige zelfstandige bevoegdheid. De medewerker voert een deel van de taken van de bedrijfsarts uit, maar werkt onder instructie, begeleiding én verantwoordelijkheid van de bedrijfsarts.

Als een medewerker in opdracht van de bedrijfsarts actieve ziekteverzuimbegeleiding als taak heeft, mag de medewerker alleen beschikken over die gegevens over de gezondheid van de zieke werknemers die voor de uitoefening van zijn taken strikt noodzakelijk zijn. Tot welke delen van het medisch dossier de medewerker toegang heeft, hangt dus af van de taken die de medewerker vervult en van de bijbehorende competenties. De medewerker valt onder het afgeleide beroepsgeheim van de bedrijfsarts. Dit betekent dat ook de medewerker met de werkgever uitsluitend die informatie mag uitwisselen die de bedrijfsarts met de werkgever mag uitwisselen.

Wanneer de taak van een medewerker alleen bestaat uit faciliterende en coördinerende werkzaamheden tijdens het ziekteverzuimproces, is de medewerker aan te merken als procesbewaker voor de werkgever. De medewerker mag alleen beschikken over de informatie die noodzakelijk is voor de vervulling van deze taken. Dit betekent dat de medewerker niet meer gegevens mag verwerken dan de gegevens die voor de werkgever noodzakelijk zijn bij de vaststelling van de loondoorbetalingsverplichting en de re-integratie/ begeleiding van werknemers vanwege ziekte of arbeidsongeschiktheid.

### 5.2.2. De werkgever

Wanneer een werknemer ziek wordt, heeft de werkgever verschillende verplichtingen. Zo is hij bijvoorbeeld verplicht om de eerste 104 weken arbeidsongeschiktheid het loon van de zieke werknemer te betalen. Ook is in de wet een re-integratieverplichting opgelegd aan de werkgever. Dit brengt met zich mee dat de werkgever genoodzaakt is om gegevens over de gezondheid van de zieke werknemer te verwerken.

De gegevens over de gezondheid die de werkgever mag verwerken, naast de gegevens van de ziekmelding (zie hoofdstuk 4), zijn de gegevens die de bedrijfsarts/arbodienst aan hem heeft verstrekt over:

- de werkzaamheden waartoe de werknemer niet meer of nog wel in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- de verwachte duur van het verzuim;
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.

De werkgever kan ervoor kiezen binnen het eigen bedrijf een medewerker aan te stellen die bepaalde taken van de werkgever voor verzuimbegeleiding /re-integratie uitvoert. Dit kunnen ook medewerkers zijn van een gecertificeerde arbodienst of een verzuimbureau. Afhankelijk van de taakomschrijving kunnen deze medewerkers bovengenoemde gegevens verwerken voor de werkgever. Deze medewerkers mogen niet meer gegevens verwerken dan de gegevens die de werkgever mag verwerken bij de ziekmelding en de gegevens die de werkgever ontvangt van de bedrijfsarts.

#### *Sociaal Medisch Team (SMT)*

In sommige organisaties wordt niet alleen de werkgever schriftelijk geïnformeerd door de bedrijfsarts/arbodienst, maar vindt ook structureel overleg plaats tussen de werkgever, bedrijfsarts en andere



arboprofessionals: het Sociaal Medisch Team (SMT). Dit overleg vindt plaats voor de verzuimbegeleiding/re-integratie van zieke werknemers, met als doel om afspraken op elkaar af te stemmen en verdere stappen te coördineren. De bedrijfsarts/arbodienst mag hierbij alleen dezelfde beperkte informatie verschaffen die hij aan de werkgever mag verstrekken. Op grond van de informatieplicht moeten zowel de bedrijfsarts/arbodienst als de werkgever de zieke werknemer informeren voordat zij zijn gegevens in het SMT inbrengen.

#### *Inschakeling nieuwe arbodienstverlener/bedrijfsarts*

Wanneer een werkgever naar een nieuwe arbodienstverlener en/of bedrijfsarts wil overgaan, moet hij voor de verstrekking van persoonsgegevens rekening houden met het volgende:

- 1) De ondernemingsraad moet hebben ingestemd met de overgang naar een nieuwe arbodienst of bedrijfsarts.
- 2) Op verzoek van de werkgever kan de oude bedrijfsarts/arbodienst alle gegevens over de gezondheid waarop geen medisch beroepsgeheim rust, bijvoorbeeld administratieve gegevens, overdragen aan de nieuwe.
- 3) De overdracht van medische gegevens waarop wel medisch beroepsgeheim rust mag alleen plaatsvinden als:
  - Er een noodzaak is om deze gegevens te verstrekken voor de verzuimbegeleiding. Dit geldt wanneer er sprake is van 'lopende ziektegevallen' of van werknemers die vier weken na een betermelding opnieuw uitvallen.
  - De werknemers tijdig zijn geïnformeerd over de overdracht en in de gelegenheid zijn gesteld hiertegen bezwaar te maken.
  - De bedrijfsarts heeft gecontroleerd of aan deze informatieplicht is voldaan.
  - De bedrijfsarts de medische gegevens aan een andere bedrijfsarts verstrekt.

#### *5.2.3. Re-integratiebedrijven*

Een re-integratiebedrijf betreft een natuurlijke persoon dan wel rechtspersoon die voor de uitoefening van beroep of bedrijf de inschakeling van personen in de arbeid bevordert. Een re-integratiebedrijf wordt door de werkgever ingeschakeld en helpt de werkgever bij het re-integratieproces. Een re-integratiebedrijf kan onder andere de zieke werknemer helpen om terug te keren naar zijn eigen werk of om ander werk te vinden dat aansluit bij zijn kennis, vaardigheden en mogelijkheden. Daarbij kan een re-integratiebedrijf de zieke werknemer ondersteunen met een beroepskeuzetest, sollicitatietraining, scholing en cursussen. Het inschakelen van een re-integratiebedrijf is niet verplicht.

In de wet is geregeld dat een werkgever of een arbodienstverlener gegevens moet verstrekken aan het eventueel in te schakelen re-integratiebedrijf die noodzakelijk zijn voor dit bedrijf om de door de werkgever opgedragen werkzaamheden uit te voeren. Ook moet de werkgever of arbodienstverlener het burgerservicenummer verstrekken van de werknemer om wie het gaat. Het re-integratiebedrijf verwerkt deze gegevens alleen voor zover dat noodzakelijk is voor deze werkzaamheden en gebruikt slechts met dat doel het burgerservicenummer bij die verwerking. Vanwege de informatieplicht moet de werkgever of arbodienstverlener de zieke werknemer laten weten welke gegevens aan het re-integratiebedrijf zijn verstrekt.

In beginsel mogen er geen gegevens over de gezondheid van de werknemer aan het re-integratiebedrijf worden verstrekt. In bepaalde situaties is het echter noodzakelijk dat de bedrijfsarts/arbodienst gezondheidsgegevens aan het re-integratiebedrijf verstrekt. Bijvoorbeeld wanneer het een re-integratiebedrijf is dat zich toespit op de re-integratie van werknemers met rugklachten. Bij de verstrekking moet de bedrijfsarts een afweging maken of het verstrekken van de gegevens over de gezondheid daadwerkelijk noodzakelijk is voor de re-integratieactiviteiten. Het re-integratiebedrijf mag dus alleen gegevens over de gezondheid verwerken als dit noodzakelijk is om de door de werkgever aan dit bedrijf opgedragen taak uit te voeren voor de begeleiding/re-integratie van de zieke werknemer. De verwerking van de gegevens moet plaatsvinden door iemand die in staat is om deze te beoordelen en op basis hiervan te adviseren over de re-integratie. In de praktijk zal dit veelal een medisch geschoold persoon zijn die bij het re-integratiebedrijf werkt. Voor zover deze persoon niet over een medisch beroepsgeheim beschikt, moet er voor een geheimhoudingsplicht worden gezorgd.

Het re-integratiebedrijf is verplicht om bepaalde informatie aan het UWV te verstrekken om subsidieverstrekking op grond van de WIA mogelijk te maken. Op grond van dit artikel dienen re-integratiebedrijven alle opgaven en inlichtingen te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van de taken van het UWV.

Voor het re-integratietraject kan het soms noodzakelijk zijn dat de arts van het re-integratiebedrijf medische gegevens opvraagt bij de huisarts of specialist. Deze verstrekking aan het re-integratiebedrijf kan alleen plaatsvinden op basis van toestemming van de zieke werknemer om het medisch beroeps-



geheim dat op de huisarts rust te kunnen doorbreken. Zie voor nadere uitleg het juridisch kader (hoofdstuk 2).

#### 5.2.4. UWV

Ook voor het UWV geldt dat het alleen gegevens van zieke werknemers mag verwerken die noodzakelijk zijn voor de taakuitvoering van het UWV. Het UWV mag informatie verstrekken aan de werkgever, de arbodienst/bedrijfsarts en het re-integratiebedrijf wanneer dit nodig is voor de uitoefening van hun taken zoals omschreven in de wet.

#### 5.2.5. Verzuimverzekeraars

De werkgever kan ervoor kiezen een verzuimverzekering af te sluiten. Hiermee verzekert de werkgever zich tegen de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte van de werknemer.

Heeft de werkgever een verzuimverzekering afgesloten, dan mag hij voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst de volgende gegevens (over de gezondheid) aan de verzekeraar verstrekken. Het gaat met name om gegevens die een rol spelen bij de claimbeoordeling:

- NAW-gegevens van de zieke en/of arbeidsongeschikte werknemer;
- loongegevens van de zieke en/of arbeidsongeschikte werknemer;
- datum eerste verzuimdag;
- datum van (gedeeltelijk) herstel;
- (vermoedelijke) duur van het verzuim;
- arbeidsongeschiktheidspercentage of de door de werkgever vastgestelde loonwaarde;
- percentage aantal uren per dag of per week dat de werknemer eigen of passend werk kan verrichten, met vermelding van de aanvangsdatum (opbouwschema);
- of er al dan niet enige vorm van schadeloosstelling is ontvangen voor de zieke werknemer (vangnetsituatie of regres);
- of sprake is van loonopschorting of loonstopzetting;
- of en wanneer een interventie is ingezet;
- of een plan van aanpak is opgesteld;
- of de activiteiten uit het plan van aanpak (tijdig) worden uitgevoerd;
- tijdigheid van de inspanningen voor re-integratie.

De bovengenoemde gegevens worden door de werkgever aan de verzuimverzekeraar verstrekt om de claimbeoordeling mogelijk te maken. Overige gegevens over de gezondheid van de werknemers zijn niet noodzakelijk voor de claimbeoordeling. De werkgever mag dus geen andere gegevens over de gezondheid van de werknemer aan de verzuimverzekeraar verstrekken, ook niet als hij hiervoor toestemming van de werknemer heeft gevraagd, aangezien deze toestemming van de werknemer niet 'vrij' is (zie juridisch kader in hoofdstuk 2).

### 5.3. Het re-integratietraject

De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk die maatregelen te treffen die nodig zijn om de zieke werknemer in staat te stellen zijn eigen of ander passend werk te doen. De werkgever vraagt daarom advies van de bedrijfsarts over de functionele beperkingen van de werknemer en eventuele voor de re-integratie benodigde aanpassingen van de werkplek of het werk. De bedrijfsarts weet immers wat de aard en oorzaak van de ziekte is en beschikt daarnaast over de benodigde medische kennis om een deskundig oordeel te geven over de functionele beperkingen en de eventueel noodzakelijke aanpassingen voor de re-integratie. De werkgever beoordeelt vervolgens welke arbeid passend is.

In de paragrafen hieronder wordt stapsgewijs uitgelegd welke verplichtingen en taken de partijen hebben in het re-integratieproces en welke noodzakelijke gegevens van de zieke werknemer zij daarbij mogen verwerken.

#### 5.3.1. De probleemanalyse

Is er volgens de bedrijfsarts/arbodienst sprake van dreigend langdurig ziekteverzuim, dan is de werkgever verplicht om binnen zes weken na de eerste dag van de arbeidsongeschiktheid een advies van de bedrijfsarts/arbodienst over de ziekte van de werknemer te vragen. De bedrijfsarts/arbodienst stelt hiervoor een probleemanalyse op, waarin onder andere de aard van de klachten, de beperkingen en de omstandigheden van de situatie van de zieke werknemer worden beschreven. De probleemanalyse gaat niet naar de werkgever.

Aan de hand van de probleemanalyse brengt de bedrijfsarts/arbodienst een advies uit aan de werkgever. De bedrijfsarts/arbodienst geeft in het advies aan welke concrete stappen de werkgever



kan zetten om herstel en werkhervatting te bevorderen. In het advies staan geen gegevens over de gezondheid die de werkgever niet mag verwerken, zoals de aard en oorzaak van de ziekte. Wel mag de werkgever informatie krijgen over de functionele beperkingen en de mogelijkheden die de werknemer nog heeft en wat deze betekenen voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen.

### *5.3.2. Plan van aanpak*

Uiterlijk twee weken na het advies van de bedrijfsarts/arbodienst, dus uiterlijk in de achtste week van het verzuim, moeten de werkgever en werknemer gezamenlijk een plan van aanpak opstellen. De werknemer is verplicht mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van het plan van aanpak.

In het plan van aanpak geven werknemer en werkgever aan welke doelen zij op welke manier en binnen welke termijn willen bereiken. Daarnaast staan in het plan van aanpak afspraken over de eventuele inschakeling van een re-integratiebedrijf, het aanstellen van een casemanager en de evaluatie van de voortgang en de uitvoering van de gemaakte afspraken.

In het plan van aanpak mogen alleen die gegevens over de gezondheid staan die voor het opstellen van het plan van aanpak noodzakelijk zijn, zoals de functionele beperkingen van de werknemer, de mogelijkheden die hij nog wél heeft en wat deze betekenen voor het soort werk dat hij kan doen. In het plan van aanpak staan dus geen gegevens over de aard en oorzaak van de ziekte.

### *5.3.3. Het re-integratiedossier en het re-integratieverslag*

De werkgever is verplicht om het ziekteverzuim en de re-integratieactiviteiten bij te houden in het re-integratiedossier. Het advies van de bedrijfsarts/arbodienst en het plan van aanpak inclusief eventuele bijstellingen vormen hier een onderdeel van. Daarnaast bevat het dossier gegevens over de activiteiten die de werkgever heeft ondernomen om de werknemer weer aan het werk te krijgen en die de werknemer heeft ondernomen om weer aan het werk te gaan. Ook adviezen en verslagen van andere betrokkenen bij het re-integratieproces (zoals de bedrijfsarts, casemanagers en eventueel ingeschakelde re-integratiebedrijven) horen thuis in dit dossier.

Mocht re-integratie niet lukken, dan zal na 89 weken vanaf de eerste ziektedag aan de hand van het re-integratiedossier een re-integratieverslag worden opgesteld voor de aanvraag van een WIA-uitkering bij het UWV. In overleg met de werknemer stelt de werkgever het eerste deel van het re-integratieverslag op en verstrekt een afschrift aan de werknemer. Om ervoor te zorgen dat de medische gegevens niet in het bezit van de werkgever komen, stelt de bedrijfsarts/arbodienst het tweede, medische deel op en verstrekt dit rechtstreeks aan de zieke werknemer, die het vervolgens aan het UWV verstrekt bij de aanvraag van de WIA-uitkering. Ook kan de bedrijfsarts/arbodienst in overleg met de zieke werknemer dit deel direct aan het UWV sturen.

Het UWV oordeelt op basis van het re-integratieverslag of de zieke werknemer en de werkgever zich voldoende voor de re-integratie hebben ingespannen.

### *5.3.4. Ontslag van de zieke werknemer*

Een werknemer die langdurig ziek is, kan worden ontslagen na afloop van het opzegverbod bij ziekte. Dit opzegverbod geldt gedurende twee jaar en kan worden verlengd tot drie jaar als de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen voor de re-integratie van een werknemer. Voor een dergelijk ontslag is toestemming nodig van het UWV. Ook kan een werknemer worden ontslagen wegens veelvuldig ziekteverzuim als dat ernstige gevolgen heeft voor de bedrijfsvoering van de werkgever of als de werknemer zijn re-integratieverplichtingen niet nakomt. In deze gevallen moet de werkgever de rechter vragen de arbeidsovereenkomst te ontbinden. Zowel bij een ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als bij veelvuldig ziekteverzuim moet de werkgever aannemelijk maken dat de bedongen arbeid binnen een toekomstige periode van 26 weken niet meer zal kunnen worden verricht (al dan niet in aangepaste vorm) en herplaatsing in een andere passende functie (al dan niet met behulp van scholing) niet mogelijk is. Om dit aannemelijk te kunnen maken zal een werkgever in de regel moeten beschikken over een verklaring van de bedrijfsarts (bij ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid) of een zogenoemd deskundigenoordeel van het UWV (bij ontslag wegens veelvuldig ziekteverzuim).

Bij het gebruik van medische gegevens in een ontslagzaak van een zieke werknemer moet een afweging plaatsvinden tussen het recht van de betrokkene om de gegevens over zijn gezondheid geheim te houden en het recht van de wederpartij op een eerlijk proces. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft geoordeeld dat werkgevers geen recht op inzage hebben in het medisch dossier van een zieke werknemer als de werkgever de rechter kan vragen om een onafhanke-



lijk arts naar dat dossier te laten kijken. Het Hof vindt de privacy van de werknemer c.q. patiënt en het medisch beroepsgeheim dermate belangrijk dat het recht van de werkgever op een eerlijk proces mag worden beperkt. Hieruit valt af te leiden dat een werkgever bij een ontslagzaak van een zieke werknemer in principe het medisch dossier van de werknemer niet mag inzien.

#### **5.4. Verzuimsystemen**

Bij ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie verwerken veel werkgevers en arbodienstverleners gegevens over de gezondheid van zieke werknemers in digitale verzuimsystemen. Een verzuimsysteem dient minstens te voldoen aan de volgende concrete beveiligingsvereisten die voortvloeien uit artikel 13 Wbp:

- Als het systeem wordt ontsloten via internet, moet toegang tot het systeem met ten minste tweefactorauthenticatie worden verkregen. Dit geldt voor de gebruikers die toegang hebben tot het systeem.
- Beveiligingsrisico's dienen periodiek in kaart te worden gebracht, bijvoorbeeld door penetratietesten en/of securityscans.

Ook verder moeten passende organisatorische en/of technische maatregelen worden getroffen om beveiligingsrisico's te beperken dan wel te voorkomen. Onder passende technische en organisatorische maatregelen verstaat de Autoriteit Persoonsgegevens onder meer het volgende:

- De autorisaties van gebruikers moeten zodanig worden ingesteld dat het onmogelijk is dat personen die bepaalde medische gegevens niet mogen verwerken deze gegevens toch kunnen inzien.
- De beheerder van de systemen mag de persoonsgegevens hierin niet gebruiken voor ontwikkeling en testen. Dit betekent dat de beheerder hiervoor geanonimiseerde of dummygegevens moet gebruiken.
- De werkgever mag bij de ziekmelding alleen die gegevens vragen (en opnemen in het verzuimsysteem) die noodzakelijk zijn voor de begeleiding van de zieke werknemer. Dit zijn:
  - het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
  - de vermoedelijke duur van het verzuim;
  - de lopende afspraken en werkzaamheden;
  - of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
  - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
  - of er sprake is van een verkeersongeval waar een eventueel aansprakelijke derde bij betrokken is (regresmogelijkheid).

De overige gegevens (zoals aard en oorzaak van de ziekte en medische behandelingen) mag de werkgever niet verwerken en registreren in het systeem. Dit betekent dat er geen (meerkeuze)mogelijkheden in het systeem mogen zitten die in strijd zijn met deze vereisten. Bij eventuele open invulvelden voor de werkgever moet duidelijk zijn aangegeven dat deze hier geen medische gegevens in mag registreren, zoals aard en oorzaak van de ziekte. Bij voorkeur staan er geen open velden in het systeem voor de werkgever.

- Het moet voor de werkgever onmogelijk zijn om rapportages uit te draaien waarin medische persoonsgegevens staan die hij niet mag verwerken.
- Als een (zelfstandige) bedrijfsarts in opdracht van een werkgever de verzuimbegeleiding uitvoert, mag de module waarin de arts de (medische) gegevens registreert op geen enkele manier toegankelijk zijn voor de werkgever, dus ook niet voor de systeembeheerder die in dienst is bij de werkgever.
- De werkgever mag niet zelf inlogcodes uitgeven voor de toegang tot gegevens die hij niet mag verwerken. De uitgifte van deze inlogcodes impliceert namelijk dat de werkgever toegang heeft tot deze gegevens. De beheerder van het systeem of de arbodienst moet daarom deze inlogcodes uitgeven.

#### **6. Bewaartermijnen**

Op basis van de Wbp mogen persoonsgegevens niet langer bewaard worden dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld.

- De werkgever mag administratieve verzuimgegevens tot maximaal twee jaar na afloop van de arbeidsrelatie bewaren (hoofdstuk 6.1), tenzij de werkgever eigenrisicodrager Ziektewet is. Dan moet de werkgever de gegevens over de ziekmelding vijf jaar bewaren en moet de bedrijfsarts deze tien jaar bewaren. Voor eigenrisicodragerschap WGA mogen de gegevens voor de duur van het WGA-traject bewaard blijven (tien jaar).
- De bedrijfsarts mag aanstellingskeuringsdossiers maximaal zes maanden bewaren (hoofdstuk 6.2).
- De bedrijfsarts mag medische dossiers maximaal vijftien jaar bewaren, tenzij er sprake is van een beroepsziekte. Dan mag de arts de gegevens langer bewaren. Voor niet-medische dossiers geldt





een bewaartermijn van maximaal twee jaar (hoofdstuk 6.2).

- Re-integratie dossiers mogen maximaal vijftien jaar worden bewaard door de hulpverlener die rechtstreeks onder de WGBO valt en twee jaar door andere hulpverleners (hoofdstuk 6.3).

In de onderstaande paragrafen worden achtereenvolgens de bewaartermijnen voor de werkgever, bedrijfsarts, arbodienstverleners en re-integratiebedrijven behandeld.

### **6.1. Bewaartermijnen werkgever**

Als een werknemer slechts een korte periode ziek is geweest, heeft de werkgever weinig persoonsgegevens over het ziekteverzuim verzameld. Het gaat dan vooral om administratieve gegevens voor de loondoorbetalingsverplichting, zoals de datum van de ziekmelding, de duur van het verzuim en de datum van herstel. Deze gegevens mag de werkgever bewaren zolang dat nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verzameld zijn. Een redelijke bewaartermijn voor de administratieve verzuimgegevens betreft maximaal twee jaar nadat de arbeidsrelatie is afgelopen. De werkgever kan de gegevens van een zieke ex-werknemer zo nodig langer bewaren als er sprake is van een arbeidsconflict of een geschil over de toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.

Bij langdurige ziekte zijn er meer persoonsgegevens van de zieke werknemer verwerkt en heeft de werkgever een re-integratiedossier opgebouwd. Er bestaat geen wettelijke termijn voor het bewaren van een re-integratiedossier. Het is echter redelijk om een re-integratiedossier in beginsel niet langer dan twee jaar na afronding van de re-integratie te bewaren. Als een re-integratiedossier blijvende afspraken bevat, zoals blijvende aanpassingen in het gebruik van hulpmiddelen of in de taakinhoud, is het uiteraard wel noodzakelijk dat deze afspraken langer bewaard blijven. Deze afspraken kan de werkgever dan opnemen in het personeelsdossier van de betreffende werknemer.

#### *Eigenrisicodragen Ziektewet en WGA*

Wettelijk is bepaald dat wanneer de werkgever eigen risico draagt voor de Ziektewet, het medisch dossier van een werknemer tien jaar bewaard moet worden en de overige gegevens vijf jaar. Dit betekent dat een werkgever de gegevens die hij verzamelt voor het eigenrisicodragen vijf jaar moet bewaren. Aangezien de werkgever zelf geen medisch dossier mag aanleggen, is de bewaartermijn van tien jaar alleen van toepassing op het medisch dossier dat de bedrijfsarts over de werknemer voor het eigenrisicodragen heeft aangelegd.

Bij eigenrisicodragen WGA kiest een werkgever ervoor zelf het risico te dragen voor de WGA-uitkering van zijn (ex-)werknemers. Als een werknemer recht krijgt op een WGA-uitkering, moet de werkgever deze uitkering de eerste tien jaar zelf betalen. Omdat het hier gegevens van een medische keuring betreft die worden vastgelegd met een specifiek doel, geldt voor dergelijke gegevens een beperkte bewaartermijn, namelijk zolang als voor het doel noodzakelijk is. In dit geval voor de duur van het WGA-traject, namelijk tien jaar.

### **6.2. Bewaartermijnen bedrijfsarts/arbodienstverleners**

#### *Aanstellingskeuringsdossiers*

De bedrijfsarts mag aanstellingskeuringsdossiers van sollicitanten, ongeacht of ze worden aangenomen of niet, maximaal zes maanden bewaren. Deze termijn geldt omdat een sollicitant tot uiterlijk zes maanden nadat de keuring heeft plaatsgevonden een klacht kan indienen bij de Commissie Klachtenbehandeling Aanstellingskeuringen.

#### *Gegevens van zieke werknemers*

Voor medische dossiers bij een behandelingsovereenkomst geldt een wettelijk bewaartermijn van vijftien jaar of zoveel langer als redelijkerwijs uit de zorg van een goed hulpverlener voortvloeit. Voor de situatie dat er geen sprake is van een behandelingsovereenkomst (dit geldt voor het merendeel van de handelingen van de bedrijfsarts) mag het medisch dossier bewaard worden zolang dat noodzakelijk is voor het doel van het onderzoek.

Medische dossiers die voor de controle en verzuimbegeleiding zijn aangelegd, moeten naar analogie van artikel 7:454, derde lid, BW, tot vijftien jaar vanaf het moment van opmaak van de betreffende stukken worden bewaard. Er zijn beroepsgebonden aandoeningen die zich na verloop van (nog langere) tijd kunnen openbaren. Wanneer dit risico aanwezig is moeten medische gegevens voor dit doeleinde langer worden bewaard.

Voor de overige gegevens over zieke werknemers die arbodienstverleners registreren bestaat geen



---

wettelijke bewaartermijn. Het is echter redelijk deze niet langer te bewaren dan twee jaar na afronding van de verzuimbegeleiding en/of het re-integratietraject.

### **6.3. Bewaartermijnen voor re-integratiebedrijven**

Aangezien het medisch deel van een re-integratiedossier in het bezit is van een hulpverlener die onder de werking van de Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) valt, geldt hiervoor een bewaartermijn van vijftien jaar. Er bestaat geen wettelijke termijn voor het bewaren van het niet-medisch deel van een re-integratiedossier. Het is echter redelijk om dit in beginsel niet langer dan twee jaar na afronding van de re-integratie te bewaren.