



## 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.<sup>43</sup> 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.<sup>44</sup> 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.<sup>45</sup> Ook mag hij niet zelf vragen naar de beperkingen en mogelijkheden van de werknemer.<sup>46</sup>

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

<sup>43</sup> Rechtbank Arnhem, 409046 CV EXPL 05-5502.

<sup>44</sup> Artikel 25 WIA.

<sup>45</sup> *Kamerstukken II* 1997/98, 25 892, nr.3, p. 113 en 114.

<sup>46</sup> Toelichting op artikel 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; Rechtbank Rotterdam, 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564, r.o.v. 7.



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;<sup>47</sup>
- 2- werknemers die door orgaandonatie arbeidsongeschikt zijn;<sup>48</sup>
- 3- werknemers met een arbeidsongeschiktheidsverleden die binnen vijf jaar na indiensttreding opnieuw arbeidsongeschikt worden<sup>49</sup> 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).<sup>50</sup>

##### Ad 1. Zwangere werknemster

Voor de zwangere werknemster 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.<sup>51</sup> In de Ziektewet wordt bepaald dat een werkgever ook met terugwerkende kracht het ziekengeld uitbetaald kan krijgen als hij redelijkerwijs niet kon weten dat er sprake was van een vangnetsituatie.<sup>52</sup> Dit geeft de zwangere werknemster de gelegenheid om haar werkgever op een later tijdstip te informeren over de zwangerschap<sup>53</sup> en of dit de oorzaak van de arbeidsongeschiktheid is, zonder dat dit als consequentie heeft dat de werkgever het ziekengeld misloopt. De zwangere werknemster 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 ziekengeld.<sup>54</sup>

<sup>47</sup> Artikel 29a j° 29, tweede lid, onder f, Ziektewet.

<sup>48</sup> Artikel 29, tweede lid, onder e, Ziektewet.

<sup>49</sup> Artikel 29b j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

<sup>50</sup> Artikel 29b j° 29, tweede lid, onder g, Ziektewet.

<sup>51</sup> CRvB, 24 september 2002, nr. 00/3418ZW.

<sup>52</sup> Artikel 38b, tweede lid, Ziektewet.

<sup>53</sup> De werknemster kan met het melden van de zwangerschap/aanvragen van zwangerschapsverlof wachten tot uiterlijk drie weken voor aanvang van het zwangerschapsverlof; artikel 3.3, eerste lid, onder a, Wet arbeid en zorg.

<sup>54</sup> CRvB, 01 augustus 2007, nr 05/5052 ZW en CRvB, 24 september 2002, nr. 00/3418ZW.



#### 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.<sup>55</sup> Om de werkgever in de gelegenheid te stellen dit recht uit te oefenen is het noodzakelijk<sup>56</sup> dat de werknemer 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 werknemer 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.<sup>57</sup> Dit betekent echter niet dat de werkgever dan mag vragen naar het ziekte- of uitkeringsverleden van de werknemer. 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 werknemer 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<sup>58</sup> 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 werknemer twee jaar lang door te betalen. Wanneer het verzuim van een zieke werknemer 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 ingeschakelde 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 werknemer, omdat de werkgever bij eventueel regres genoodzaakt is informatie over de oorzaak van het verzuim te verwerken.<sup>59</sup> 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 werknemer. Het belang van een zieke werknemer 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 werknemer arbeidsongeschikt is geraakt door bijvoorbeeld een verkeersongeval dan wanneer huiselijk geweld of een vechtpartij de oorzaak is. Dit wil dus zeggen dat

<sup>55</sup> Artikel 29, tweede lid, onder e Ziektewet.

<sup>56</sup> Artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1, Wbp.

<sup>57</sup> Artikel 38b, eerste lid, Ziektewet.

<sup>58</sup> Artikel 9, tweede lid, Arbowet.

<sup>59</sup> Op basis van artikel 21, eerste lid, onder f, sub 1, Wbp heeft de werkgever een uitzonderingsgrond voor deze verwerking. Naast de genoemde uitzonderingsgrond dient de werkgever ook een grondslag te hebben voor deze verwerking.



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.<sup>60</sup>

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.

---

<sup>60</sup> Raad van State, 201303071/1/A3 (ECLI:NL:RVS:2014:308).



## 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<sup>61</sup> te laten bijstaan door een geregistreerde bedrijfsarts<sup>62</sup> of een gecertificeerde arbodienst.<sup>63</sup> Laat de werkgever zich bijstaan door een gecertificeerde arbodienst, dan moet bij deze arbodienst een bedrijfsarts<sup>64</sup> 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.<sup>65</sup> 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.<sup>66</sup>

In de wet is vastgelegd dat verzuimbegeleiding/re-integratie primair de verantwoordelijkheid is van de werkgever en de zieke werknemer.<sup>67</sup> 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,<sup>68</sup> een re-integratiedossier samen te stellen<sup>69</sup> en een re-integratieverslag te maken.<sup>70</sup> De bedrijfsarts/arbodienst heeft de wettelijke taak om de werkgever een oordeel over het ziektegeval te geven.<sup>71</sup>

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.

---

<sup>61</sup> Artikel 14, eerste lid, sub b Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.14a, tweede lid Arbeidsomstandighedenbesluit en artikel 2.7, lid 1 Arbeidsomstandighedenbesluit.

<sup>62</sup> Artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet (maatwerkregeling).

<sup>63</sup> Artikel 14a Arbeidsomstandighedenwet (vangnetregeling).

<sup>64</sup> Geregistreerde bedrijfsarts conform artikel 14 Arbeidsomstandighedenwet.

<sup>65</sup> Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>66</sup> Centrale Raad van Beroep, 18 november 2009; ECLI:NL:CRVB:2009:BK3704; *Kamerstukken II* 2004-2005, 29 814, nr. 6, p. 20.

<sup>67</sup> Artikel 7:658a BW.

<sup>68</sup> Toelichting op artikel 4 van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Stcrt. 26 maart 2002, nr. 60.

<sup>69</sup> Artikel 5 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>70</sup> Artikel 6 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>71</sup> Zie o.a. artikel 14, eerste lid, sub b Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.14a, tweede lid Arbeidsomstandighedenbesluit en artikel 2.7, lid 1 Arbeidsomstandighedenbesluit en de artikelen 2, 4 en 6 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.



## 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.<sup>72</sup>

De bedrijfsarts<sup>73</sup>/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<sup>74</sup> 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.<sup>75</sup> 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.<sup>76</sup> 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.<sup>77</sup>

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:<sup>78</sup>

- 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);<sup>79</sup>
- de verwachte duur van het verzuim;<sup>80</sup>
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);<sup>81</sup>
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.<sup>82</sup>

<sup>72</sup> Artikel 14, eerste lid, onder b, Arbeidsomstandighedenwet en artikel 2.14a, tweede lid, Arbeidsomstandighedenbesluit.

<sup>73</sup> Een bedrijfsarts kan werkzaam zijn bij een arbodienst maar kan ook als zelfstandige bedrijfsarts werken.

<sup>74</sup> Artikel 25, lid 5, WIA.

<sup>75</sup> Artikel 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>76</sup> Toelichting op artikel 2 van de regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Stcrt. 26 maart 2002, nr. 60.

<sup>77</sup> Artikel 4, vierde lid, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>78</sup> Artikel 88 Wet BIG, artikel 9, vierde lid, Wbp en artikel 21, eerste lid, onder f, sub 2, Wbp; Memorie van toelichting bij de WULBZ. Zie ook: KNMG, *Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie*, dec 2006.

<sup>79</sup> Zie ook: artikel 6, eerste lid, onder j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; Rechtbank Rotterdam, 4 februari 2014,

ECLI:NL:RBAMS:2014:564, r.o.v. 7.

<sup>80</sup> Artikel 2, tweede lid en artikel 3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>81</sup> Artikel 6, eerste lid, onder f, i, en j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; ECLI:NL:TGZCTG:2012:YG2526.

<sup>82</sup> Toelichting bij artikel 2, tweede lid, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.



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:<sup>83</sup>

- 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.;<sup>84</sup>
- 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.<sup>85</sup> 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.<sup>86</sup>

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.<sup>87</sup>

Aan delegatie van taken door de bedrijfsarts zijn op grond van de wet en tuchtrechtelijke jurisprudentie<sup>88</sup> kort samengevat de volgende randvoorwaarden verbonden:<sup>89</sup>

<sup>83</sup> Zie: eindrapport *Tredin, arbodiensten en het medisch beroepsgeheim*, CBP 2008.

<sup>84</sup> CBP 9 mei 2006, z2005-1372.

<sup>85</sup> Artikel 54, lid 3, onder c Wet SUWI.

<sup>86</sup> Zie o.a. Artikel 38 Wet BIG en De Nederlandse Vereniging voor arbeids- en bedrijfsgeneeskunde (NVAB): *Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie*, augustus 2009, p. 8. en Boaborea *Leidraad Bedrijfsarts en privacy*, p.16.

<sup>87</sup> Zie ook CBP 7 juni 2013, z2012-00770, *Onderzoek naar de verstrekking van medische gegevens van werknemers aan werkgevers door arbodienst Perspectief Groep B.V.*, p. 12 en 13.

<sup>88</sup> Regionaal Tuchtcollege Zwolle, 21 oktober 2010, no. 137/2008.

<sup>89</sup> NVAB: *Delegatie van taken door bedrijfsartsen in het kader van sociaal-medische begeleiding*, p. 4 en 5.



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 gevalsbehandeling 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<sup>90</sup> die bepaalde taken uitvoeren voor verzuimbegeleiding/re-integratie. Dit kunnen medewerkers zijn van bijvoorbeeld een gecertificeerde arbodienst of van een verzuimbedrijf.

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.<sup>91</sup>

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<sup>92</sup> mag uitwisselen die de bedrijfsarts met de werkgever mag uitwisselen.<sup>93</sup>

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.<sup>94</sup>

<sup>90</sup> In de praktijk noemt men deze medewerkers vaak casemanagers, maar ook wel verzuimconsultants, register casemanagers of verzuimcoaches.

<sup>91</sup> Regionaal Tuchtcollege Zwolle, 10 januari 2008. Zie ook NVAB: *Taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts in het kader van de verzuimbegeleiding en re-integratie*, augustus 2009, p. 8-9; zie ook artikel 38 Wet BIG.

<sup>92</sup> Beperkt tot de gegevens over de gezondheid die voor de uitoefening van zijn taken noodzakelijk zijn.

<sup>93</sup> Zie ook NVAB: *Leidraad samenwerking bedrijfsarts & casemanager*, p. 10.

<sup>94</sup> Zie ook CBP 7 juni 2013, z2012-00702.





### 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.<sup>95</sup> Ook is in de wet een re-integratieverplichting opgelegd aan de werkgever.<sup>96</sup> 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);<sup>97</sup>
- de verwachte duur van het verzuim;<sup>98</sup>
- de mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort werk dat de werknemer nog kan doen);<sup>99</sup>
- eventuele adviezen over aanpassingen, werkvoorzieningen of interventies die de werkgever voor de re-integratie moet treffen.<sup>100</sup>

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 verzuimbedrijf. 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).<sup>101</sup> 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.<sup>102</sup> Op grond van de informatieplicht<sup>103</sup> moeten zowel de bedrijfsarts/arbodienst als de werkgever de zieke werknemer informeren voordat zij zijn gegevens in het SMT inbrengen.

#### Inschakeling nieuwe arbodienstverlener/bedrijfsarts

<sup>95</sup> Artikel 7:629 BW, tenzij de zieke werknemer onder een vangnetregeling valt.

<sup>96</sup> Artikel 7:658a BW.

<sup>97</sup> Zie ook: artikel 6, eerste lid, onder j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; Rechtbank Rotterdam, 4 februari 2014, ECLI:NL:RBAMS:2014:564, r.o.v. 7.

<sup>98</sup> Artikel 2, tweede lid en artikel 3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>99</sup> Artikel 6, eerste lid, onder f, i, en j Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar; ECLI:NL:TGZCTG:2012:YG2526.

<sup>100</sup> Toelichting bij artikel 2, tweede lid, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>101</sup> KNMG, *Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie*, dec. 2006, p. 8.

<sup>102</sup> KNMG, *Code gegevensverkeer en samenwerking bij arbeidsverzuim en reïntegratie*, dec. 2006, p. 8.

<sup>103</sup> Artikel 33 Wbp.



Wanneer een werkgever naar een nieuwe arbodienstverlener en/of bedrijfsarts wil overgaan, moet hij voor de verstrekking van persoonsgegevens rekening houden met het volgende:<sup>104</sup>

- 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.<sup>105</sup> 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.<sup>106</sup> Het inschakelen van een re-integratiebedrijf is niet verplicht.

In de wet<sup>107</sup> 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<sup>108</sup> 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 toespitst 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.

<sup>104</sup> CBP 18 juni 2007, z2006-00918 *Overdracht arbobdossiers; betreft een limitatieve opsomming.*

<sup>105</sup> Artikel 1 WIA.

<sup>106</sup> <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/re-integratie/vraag-en-antwoord/wat-doet-een-re-integratiebedrijf.html>.

<sup>107</sup> Artikel 7:658a, vijfde lid, BW.

<sup>108</sup> Artikel 34 Wbp.



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.<sup>109</sup>

Het re-integratiebedrijf is verplicht om bepaalde informatie aan het UWV te verstrekken om subsidieverstrekking op grond van de WIA mogelijk te maken.<sup>110</sup> 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 beroepsgeheim dat op de huisarts rust<sup>111</sup> 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.<sup>112</sup> 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.<sup>113</sup>

#### 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:<sup>114</sup>

- 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);

---

<sup>109</sup> Artikel 21, tweede lid, Wbp.

<sup>110</sup> Artikel 54, lid 10 Wet SUWI.

<sup>111</sup> Artikel 7:457 BW.

<sup>112</sup> Artikel 54, derde lid, Wet SUWI.

<sup>113</sup> Artikel 73 Wet SUWI.

<sup>114</sup> Zie ook: *Handleiding privacy verzuimverzekeringen*, Verbond van Verzekeraars/OVAL, juni 2014.



- 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.<sup>115</sup> 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.<sup>116</sup>

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.<sup>117</sup> 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.<sup>118</sup>

---

<sup>115</sup> Artikel 7:658a BW.

<sup>116</sup> Rechtbank Utrecht, 1 augustus 2012, JAR 2012/233 (ECLI:NL:RBUTR:2012:BX4311).

<sup>117</sup> Artikel 2 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>118</sup> Toelichting op artikel 2 van de Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar, Stcrt. 26 maart 2002, nr. 60 en artikel 21, eerste lid, onder f, Wbp.



### 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.<sup>119</sup>

In het plan van aanpak geven werknemer en werkgever aan welke doelen zij op welke manier en binnen welke termijn willen bereiken.<sup>120</sup> 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.<sup>121</sup>

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<sup>122</sup> 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.<sup>123</sup> 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<sup>124</sup> 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

<sup>119</sup> Artikel 7:660a, tweede lid, BW en artikel 25, zesde lid, WIA.

<sup>120</sup> Artikel 4, tweede lid Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>121</sup> Artikel 4, tweede lid, onder c, Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>122</sup> Artikel 25, eerste lid WIA en artikel 3 Regeling procesgang eerste en tweede ziektejaar.

<sup>123</sup> Artikel 25, derde lid, WIA.

<sup>124</sup> Artikel 7:670 BW; In de wet is geregeld dat de werkgever de arbeidsovereenkomst in beginsel niet kan opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte (opzegverbod).



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.<sup>125</sup> 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.<sup>126</sup> Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) heeft geoordeeld<sup>127</sup> dat werkgevers geen recht op inzage hebben in het medisch dossier van een zieke werknemer als de werkgever de rechter kan vragen om een onafhankelijk 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<sup>128</sup> die voortvloeien uit artikel 13 Wbp:

- Als het systeem wordt ontsloten via internet, moet toegang tot het systeem met ten minste tweefactorauthenticatie<sup>129</sup> 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.<sup>130</sup> 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.

<sup>125</sup> Tussenkomen van UWV of rechter is niet vereist als de werknemer schriftelijk instemt met de opzegging of als de arbeidsovereenkomst met een zogenoemde beëindigingsovereenkomst wordt beëindigd. Zie ook artikel 7:670a BW en artikel 7:670b BW.

<sup>126</sup> Artikel 8, onder f, en artikel 23, eerste lid, onder c, Wbp.

<sup>127</sup> EHRM 18 april 2012, 20041/10.

<sup>128</sup> CBP december 2014, z2012-00288, *Onderzoek naar de beveiliging van Humannet Starter en Humannet Verzuim door VCD Humannet B.V.*

<sup>129</sup> Authenticatie moet bestaan uit ten minste twee afzonderlijke kenmerken, bijvoorbeeld een token in combinatie met een wachtwoord. Zie ook CBP augustus 2013, z2012-00623, *Onderzoek naar het gebruik van waarneemdossiers bij Stichting Gezondheidscentra Haarlemmermeer.*

<sup>130</sup> CBP 2 juni 2015, Brief aan verzuimbeheerders: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/nieuws/humannet-past-beveiliging-verzuimsysteem-aan-na-onderzoek-cbp>



- De beheerder van de systemen mag de persoonsgegevens hierin niet gebruiken voor ontwikkeling en testen. Dit betekent dat de beheerder hiervoor geanonimiseerde<sup>131</sup> 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.

---

<sup>131</sup> Zie advies 5/2014 over anonimiseringstechnieken (WP 216) van de Groep gegevensbescherming artikel 29. [http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216\\_nl.pdf](http://ec.europa.eu/justice/data-protection/article-29/documentation/opinion-recommendation/files/2014/wp216_nl.pdf).