



# Wat mag u wel of niet vragen en vastleggen bij een ziekmelding?

**Op 25 mei 2018 vervangt de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) definitief de bestaande wet Bescherming Persoonsgegevens (WPB). We krijgen veel vragen van werkgevers wat dit betekent voor het vragen en vastleggen van gegevens bij een ziekmelding. Onderstaand een korte uitwerking waarbij wij ons baseren op gegevens van de Autoriteit Persoonsgegevens.**

## Noodzakelijke medische gegevens

Medische gegevens zijn gegevens van gevoelige aard waarvoor strenge wettelijke eisen gelden. Een werkgever mag in het kader van zijn loondoorbetalingsverplichting en voor de re-integratie een beperkt aantal noodzakelijke medische gegevens verwerken van zijn zieke werknemers. Zo mag hij onder meer vragen naar de verwachte duur van het verzuim. De werkgever mag niet vragen naar de aard en oorzaak van de ziekte.

Hieronder treft u een overzicht van gegevens die u wel en die niet mag vragen en wel en niet mag opslaan:

## Gegevens waar u zelf naar mag vragen

De werkgever zelf mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de werknemer vragen:

- 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 (niet onder welke);
- of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval;
- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid.

## Gegevens die u mag opslaan

Gegevens die door de bedrijfsarts of arbodienst aan de werkgevers mogen worden gecommuniceerd en derhalve door de werkgever mogen worden verwerkt:

- De werkzaamheden waartoe de werknemer nog wel of niet meer in staat is (functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de werknemer nog kan verrichten), beoordeeld en teruggekoppeld door de arbodienst/bedrijfsarts;
- De verwachte duur van het verzuim;
- De mate waarin de werknemer arbeidsongeschikt is (gebaseerd op functionele beperkingen, restmogelijkheden en implicaties voor het soort arbeid dat de



werknemer nog kan verrichten) door de arbodienst/bedrijfsarts beoordeeld en teruggekoppeld;

- De eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.

### Gegevens waar u niet naar mag vragen / die u niet op mag slaan

Alle mogelijke overige (sociaal) medische gegevens zijn voor de werkgever niet noodzakelijk in het kader van de loondoorbetalingsverplichting noch in het kader van de begeleiding en/of re-integratie van de werknemer en vallen derhalve onder het medisch beroepsgeheim. Dit betreffen 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, en dergelijke;
- Overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding, en dergelijke.

De werkgever mag ook gegevens over aard en oorzaak van de ziekte die vrijwillig door de werknemer zijn verstrekt, niet opslaan. Slechts in uitzonderlijke situaties mag de werkgever informatie die vrijwillig door de werknemer is verstrekt opnemen in het personeelsdossier. Een belangrijk criterium hierbij is of er een noodzaak is om deze gegevens op te slaan.

Wilt u meer weten, bezoek dan de site van de autoriteit persoonsgegevens:

[https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels\\_de\\_ziek\\_e\\_werknemer.pdf](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/sites/default/files/atoms/files/beleidsregels_de_ziek_e_werknemer.pdf)