



## Ziekmelding, arbeidsongeschiktheid en de wettelijke regels

Als u door ziekte niet kunt werken, dan meldt u zich ziek bij de werkgever. Doet u dit niet, dan hoeft de werkgever uw loon niet door te betalen. U en de werkgever moeten er vervolgens alles aan doen waardoor u zo snel mogelijk weer aan het werk kunt. Daarover maakt u afspraken met de werkgever. Zowel u als de werkgever moeten zich aan die afspraken houden.

### Zieke werknemers

Zodra werknemers ziek worden, wisselen diverse partijen gegevens over hen uit. De belangrijkste betrokken partijen zijn de zieke werknemer zelf, de werkgever, de arbodienst of bedrijfsarts, het re-integratiebedrijf, het UWV en de verzuimverzekeraar. Voor werkgevers is het van belang om zieke werknemers zo snel mogelijk weer aan het werk te krijgen. Hiervoor hebben ze informatie van hen nodig. Bijvoorbeeld om te beoordelen of ze hun loon moeten doorbetalen.

Aan de andere kant hebben zieke werknemers *recht op privacy*. Het is daarom wettelijk niet toegestaan voor werkgevers om te informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte van hun werknemers.

Alleen de arbodienst of bedrijfsarts mag deze medische gegevens verwerken.

### Arbodienst/bedrijfsarts inschakelen

De werkgever kan de arbodienst of bedrijfsarts inschakelen om een oordeel te geven over de mogelijkheden en beperkingen van de werknemer. De werkgever kan dan samen met de werknemer bekijken wat voor werkzaamheden de werknemer (nog) wel kan doen.

### Gezondheidsgegevens

Uw werkgever mag *niet informeren naar de aard en oorzaak van uw ziekte*. Hij mag dus niet vragen wat u precies heeft en waardoor dat komt. Vraagt uw werkgever daarnaar, dan hoeft u géén antwoord te geven. Natuurlijk mag u wel vrijwillig gegevens over uw ziekte aan uw werkgever doorgeven. Doet u dit, dan mag uw werkgever deze gegevens alleen in uitzonderlijke situaties in uw personeelsdossier opnemen.

Uw fitheid, bewegingspatroon, gewicht en stressgevoeligheid zijn gegevens over uw gezondheid.

Gezondheidsgegevens zijn zogeheten bijzondere persoonsgegevens, die organisaties alleen mogen verwerken als hiervoor een uitzondering is in de wet. Uw werkgever mag uw gezondheidsgegevens daarom niet verwerken. Uw werkgever mag alleen een beperkt aantal noodzakelijke gegevens verwerken als u zich ziek heeft gemeld.

### Uw werkgever mag een aantal noodzakelijke gegevens van u vragen.

Werkgevers mogen aan zieke werknemers gegevens vragen die noodzakelijk zijn om te kunnen beoordelen hoe het verder moet met hun werkzaamheden. Bijvoorbeeld wanneer een werknemer weer verwacht op het werk te zijn en of er nog lopende afspraken zijn waarmee iets moet gebeuren.

Of om te kunnen (laten) controleren of u wel echt ziek bent. Uw werkgever mag daarom alleen gegevens vragen die noodzakelijk zijn.

Uw werkgever mag naar de volgende gegevens vragen:

- Het telefoonnummer waarop u te bereiken bent en uw (verpleeg)adres.
- Hoe lang uw ziekte vermoedelijk gaat duren.
- Uw lopende werkzaamheden en afspraken.
- Of u onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt. Als u onder een vangnetbepaling valt, dan betaalt het UWV uw loon in plaats van uw werkgever. Maar uw werkgever mag niet vragen onder welke vangnetbepaling u valt.
- Zodra u 2 maanden of langer in dienst bent: of u onder de no-riskpolis valt.
- Of uw ziekte verband houdt met een arbeidsongeval. Maar uw werkgever mag dan *niet vragen of uw verzuim werk gerelateerd is*.
- Of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid. Dat houdt in dat uw werkgever de kosten van uw ziekteverzuim en re-integratie dan mogelijk kan verhalen op de veroorzaker van het ongeval.



### **Standpunt Autoriteit Persoonsgegevens:**

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

### **Controle-regels bij ziekmelding**

Uw werkgever kan regels opstellen waaraan u zich moet houden als u zich ziek heeft gemeld. Bijvoorbeeld dat u op bepaalde tijdstippen thuis bent, zodat de arbodienst of bedrijfsarts kan bellen of langskomen.

Uw werkgever mag niet van u verwachten dat u constant thuis bent. Of de arbodienst/bedrijfsarts dagelijks laten langskomen als dat niet nodig is. Ook kan uw werkgever van u eisen dat u naar het spreekuur van de arbodienst of bedrijfsarts komt, als dat mogelijk is tenminste.

### **Controle ziekmelding door recherchebureau**

In uitzonderlijke gevallen mag uw werkgever een verdergaande controle laten uitvoeren als u zich ziek heeft gemeld. Bijvoorbeeld door een recherchebureau. Uw werkgever moet hier een zwaarwegende reden voor hebben. Zoals aanwijzingen dat u ergens anders aan het werk bent terwijl u zich heeft ziek gemeld.

*Houdt u zich niet aan deze regels? Dan kan uw werkgever bijvoorbeeld uw loon inhouden, u schorsen of u ontslaan.*

### **Geen medische informatie naar werkgever**

Heeft u zich ziek gemeld, dan kunt u een vragenlijst krijgen van de arbodienst of bedrijfsarts waarin om medische informatie wordt gevraagd. U bent verplicht deze vragenlijst in te vullen.

De arbodienst of bedrijfsarts mag de ingevulde vragenlijst niet aan uw werkgever verstrekken. Dit mag zelfs niet als u hiervoor toestemming zou geven. De arbodienst of bedrijfsarts mag alleen informatie over u aan uw werkgever verstrekken die noodzakelijk is voor uw werkgever om te weten. Zoals de verwachte ziekte duur en uw beperkingen en mogelijkheden. Uw werkgever mag ook niet rechtstreeks aan u vragen een vragenlijst in te vullen waarin medische gegevens worden gevraagd. Ook niet met uw toestemming.

### **Medicijngebruik**

Uw werkgever mag niet registreren welke medicijnen u gebruikt. Wel mag uw werkgever aan u vragen het aan de bedrijfsarts te melden als u medicijnen gebruikt die van invloed kunnen zijn op de veiligheid op de werkvloer of tijdens werkuren. Bijvoorbeeld medicijnen die uw rijvaardigheid beïnvloeden.

### **Uw werkgever mag gegevens over uw ziekteverzuim registreren, zoals hoe vaak en hoe lang u ziek bent.**

Dit is ten eerste nodig om uw loon te kunnen doorbetalen als u ziek bent. Ten tweede kan het voor uw werkgever van belang zijn om verzuimoverzichten te hebben. Bijvoorbeeld om te kijken of de oorzaak van veelvuldig of langdurig ziekteverzuim binnen de organisatie ligt.

### **Aard en oorzaak ziekte**

Uw werkgever mag alleen in uitzonderlijke gevallen gegevens over de aard en oorzaak van uw ziekte in uw personeelsdossier registreren. Bijvoorbeeld wanneer u epilepsie heeft en uw collega's hiervan op de hoogte moeten zijn, zodat ze weten wat ze moeten doen als u een aanval krijgt.



### Welke gegevens mag u werkgever doorgeven aan de verzekering

Raakt u arbeidsongeschikt? Dan is uw werkgever verplicht uw loon 2 jaar lang door te betalen. Veel werkgevers hebben voor deze kosten een verzekering afgesloten. Uw werkgever (of de bedrijfsarts) mag alleen administratieve gegevens over uw ziekteverzuim doorgeven aan de verzekeraar. Hierbij gaat het om gegevens die nodig zijn om de claim te beoordelen. Bijvoorbeeld welke periode u ziek bent geweest.

### Geheimhoudingsplicht

Uw werkgever mag gegevens over uw ziekteverzuim alleen doorgeven aan de directbetrokkenen. Dit zijn bijvoorbeeld uw leidinggevende en medewerkers van de personeelsadministratie. De personen die de gegevens over uw ziekteverzuim onder ogen krijgen, hebben een geheimhoudingsplicht. Dat betekent dat zij uw gegevens niet verder mogen verspreiden.

### Casemanagers van arbodiensten / Leidinggevenden aangesteld als Casemanagers

Er zijn meer regels om zieke werknemers te beschermen. Zo mag een casemanager *niet beschikken over medische gegevens*, en kan de casemanager *een werknemer dus niet hersteld verklaren*, en hebben cliënten het recht hun dossier in te zien.

De leidinggevenden aangesteld als Casemanager mag *niet informeren naar de aard en oorzaak van uw ziekte*. Hij/zij mag dus niet vragen wat u precies heeft en waardoor dat komt. Vraagt deze leidinggevende daarnaar, dan hoeft u géén antwoord te geven.

Belangrijk is ook dat de wetgeving waarborgt dat werknemers altijd een klachtenmogelijkheid hebben. Het is de zorgplicht van de werkgever. De werknemer *volledig in te lichten* betreft zijn rechten en plichten. Tevens aan te geven dat de mogelijkheid bestaat om een deskundigenoordeel bij het UWV op te vragen of een beroep op de rechter te doen.

### **Sinds de gewijzigde Arbeidsomstandighedenwet per 1 juli 2017 zijn de randvoorwaarden uitgebreid.**

*Zo is de werkgever verplicht zijn werknemers actief te wijzen op het open spreekuur en heeft de bedrijfsarts vrije toegang tot de werkvloer.*

### De onafhankelijke bedrijfsarts

Een bedrijfsarts is de specialist op het gebied van gezondheid en werk. Hij is er voor de werknemer én de werkgever en brengt onafhankelijk advies uit. Hij heeft een medisch beroepsgeheim en moet zich houden aan verschillende privacyregels. De onafhankelijkheid van de bedrijfsarts is wettelijk geborgd en wordt op meerdere manieren gegarandeerd. Elke werkgever moet zich bij ziekte laten adviseren door een bedrijfsarts. En elke werknemer heeft het recht om een bedrijfsarts te bezoeken.

### De taken en verantwoordelijkheden van de bedrijfsarts zijn:

- Ondersteuning van werkgevers bij het opstellen van preventie- en verzuimbeleid en bij het begeleiden en re-integreren van zieke werkenden terug naar het werk.
- Ten alle tijde vrije toegang tot de werkvloer hebben en zo beter inzicht krijgen in de werkomstandigheden en de belasting op de werkvloer.
- is bereikbaar voor werknemers voor vragen, met of zonder gezondheidsklachten, over hun werk in relatie tot hun gezondheid.
- Overleg voeren met de preventiemedewerker, ondernemingsraad en/of personeelsvertegenwoordiging.
- Hij is verplicht beroepsziekten te melden bij Nederlands Centrum voor Beroepsziekten.

### Second opinion

Voor de werknemer is de wettelijke mogelijkheid gecreëerd tot het vragen van een second opinion aan een andere bedrijfsarts dan de behandelende bedrijfsarts. Het kan zijn dat een werknemer twijfelt aan de juistheid van het advies van de bedrijfsarts. Dan mag hij altijd een second opinion aanvragen. De bedrijfsarts moet altijd aan dit verzoek gehoor geven tenzij er zwaarwegende argumenten zijn om dit niet te doen. Een second opinion kan niet door de werkgever aangevraagd worden.

De second opinion wordt uitgevoerd door een BIG-geregistreerde bedrijfsarts van deze Landelijke poule bedrijfsartsen. De meest actuele lijst : [www.bedrijfsartsensecondopinion.nl](http://www.bedrijfsartsensecondopinion.nl).



**MenSense, praktijk voor Psychosomatiek & Re-integratie**

---

**Open spreekuur.** Met de nieuwe Arbowet is werkgever nu ook verplicht uw werknemers actief te wijzen op dit recht. Met betrekking tot gezondheidskundige vraagstukken in verband met werk en werkomstandigheden kan de werknemer dit doen via een open inloopspreekuur. De werknemer kan zelf dit spreekuur aanvragen door te bellen naar de arbodienst. Iedere werknemer heeft het recht een bedrijfsarts te consulteren over individuele, persoonsgerichte gezondheidsvragen in relatie tot het werk. Dit spreekuur is anoniem en de casemanager, werkgever, of leidinggevende ontvangt geen terugkoppeling hiervan.