

Laatst update: 4 mei 2016

Factsheet: Waar moet u als WENb/WWb werkgever op letten bij de verwerking van persoonsgegevens over de gezondheid van uw (zieke) werknemer?

In dit factsheet

In dit factsheet informeren wij u over de rechten en verplichtingen ten aanzien van de verwerking van gegevens over de gezondheid van (zieke) (potentiële) werknemers. Welke gegevens over de gezondheid van uw (zieke) werknemer mag u wel en niet verwerken? Welke vragen mag u stellen aan een zieke (potentiële) werknemer? En wat zijn de gevolgen van overtreding van de voorschriften? Op deze en andere vragen geeft dit factsheet een antwoord.

Persoonsgegevens gezondheid (potentiële) werknemer: wat mag wel en wat mag niet?

Op 21 april 2016 publiceerde de Autoriteit Persoonsgegevens (voorheen: College bescherming persoonsgegevens) de beleidsregels 'De zieke werknemer' met daarin alle informatie over de rechten en verplichtingen bij verwerking van gegevens over de gezondheid van medewerkers. Hieronder vindt u een overzicht van de do's en don'ts voor werkgevers.

Sollicitatiegesprek

Een toekomstige werkgever mag geen vragen stellen over de gezondheid van een sollicitant of diens ziekteverzuim in het verleden. De werkgever mag hierover ook geen informatie inwinnen bij de vorige werkgever. Ook mag niet worden gevraagd of een sollicitante zwanger is of wil worden. Vraagt een werkgever dit toch, dan mag een sollicitante onjuiste informatie verstrekken.

Een sollicitant is verplicht melding te maken van gezondheidsklachten waarvan hij weet of moet begrijpen dat deze hem ongeschikt maken voor de functie.¹

Aanstellingskeuring

Een aanstellingskeuring 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. Indien een aanstellingskeuring onderdeel uitmaakt van de sollicitatieprocedure, dan moet de sollicitant hierover van te voren worden geïnformeerd, bijvoorbeeld in de advertentietekst. Ook moet de werkgever de sollicitant informeren over het doel van de keuring, de functie-eisen, de specifieke gezondheidsvragen en de medische onderzoeken. Tijdens de keuring mogen alleen de aspecten worden onderzocht die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de bijzondere functie-eisen. De uitslag van de aanstellingskeuring (geschikt, geschikt onder voorwaarden of ongeschikt), worden als eerste aan de sollicitant bekendgemaakt. Pas met toestemming van de sollicitant mag de bedrijfsarts de uitslag van de aanstellingskeuring bekendmaken aan de werkgever.

Het doelgroepregister op grond van de Wet banenafpraak

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 die onder de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten vallen. Hiervoor heeft het UWV een doelgroepregister ingericht. 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 (Wajong, WSW, WIW, ID of Participatiewet).

De zieke werknemer

Om welke informatie mag u de zieke werknemer vragen (en registreren)?

De volgende informatie mag u bij de zieke werknemer opvragen:

- 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;

¹ Rechtbank Middelburg, 208519/10-3213 en Rechtbank Utrecht, 391093 VV expl 04-648, Rechtbank Limburg, 29 april 2015 (ECLI:NL:RBLIM:2015:3667) en Rechtbank Utrecht 4 juni 2010 (ECLI:NL:RBUTR:2010:BN3552).

- of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid;

Ook kan de bedrijfsarts gegevens verstrekken aan de werkgever die informatie verschaffen over de vraag of er zich een uitzondering op de loondoorbetalingsverplichting voordoet. Het is aan de bedrijfsarts als medisch deskundige om de werkgever te adviseren inzake het onderscheid tussen legitiem en niet-legitiem verzuim.

Wat mag u niet vragen aan de zieke werknemer?

De werkgever mag bij de ziekmelding voor het overige 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. Dit moet worden vastgesteld door de bedrijfsarts.

Welke gegevens over de gezondheid van een medewerker mag u verwerken (nadat deze door de bedrijfsarts zijn verstrekt)?

- 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.

Welke gegevens mag u niet verwerken?

De volgende (sociaal) medische gegevens mogen niet worden geregistreerd omdat dit niet noodzakelijk is in het kader van de loondoorbetalingsverplichting en de begeleiding en/of re-integratie van de werknemer. De informatie valt daarom onder het medisch beroepsgeheim van de bedrijfsarts:

- 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.

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.

Verzuimsystemen

Bij ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie verwerken veel werkgevers en arbodienstverleners gegevens over de gezondheid van zieke werknemers in digitale verzuimsystemen. Een verzuimsysteem dient te voldoen aan de volgende beveiligingsvereisten:

- Als het systeem wordt ontsloten via internet, moet toegang tot het systeem met ten minste tweefactorauthenticatie² worden verkregen;
- Beveiligingsrisico's dienen periodiek in kaart te worden gebracht, bijvoorbeeld door penetratietesten en/of securityscans.

De Autoriteit Persoonsgegevens vergt van de werkgever dat hij maatregelen treft om beveiligingsrisico's zoveel mogelijk te beperken. Onder passende maatregelen verstaat de Autoriteit Persoonsgegevens:

- De autorisaties van gebruikers moeten zodanig worden ingesteld dat het onmogelijk is dat personen die bepaalde medische gegevens niet mogen verwerken deze gegevens 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.

² Authenticatie moet bestaan uit ten minste twee afzonderlijke kenmerken, bijvoorbeeld een token in combinatie met een wachtwoord.

- De werkgever mag bij de ziekmelding alleen die gegevens vragen (en opnemen in het verzuimsysteem) zoals hierboven weergegeven.
- 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.

Bewaartermijnen

Op basis van de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) mogen persoonsgegevens niet langer worden bewaard dan noodzakelijk is voor de doeleinden waarvoor ze zijn verzameld:

- De werkgever mag administratieve verzuimgegevens bewaren zolang dat nodig is voor de doeleinden waarvoor ze verzameld zijn. Een redelijke bewaartermijn voor administratie verzuimgegevens zoals datum ziekmelding, duur verzuim, datum herstel, gegevens loondoorbetalingsverplichting etc. is volgens de Autoriteit Persoonsgegevens maximaal twee jaar nadat de arbeidsrelatie is afgelopen. De werkgever kan de gegevens langer bewaren wanneer dit nodig is, bijvoorbeeld als sprake is van een arbeidsconflict of een geschil over de toekenning van een arbeidsongeschiktheidsuitkering.
- Wanneer een werkgever eigenrisicodrager is voor de Ziektewet dan is wettelijk bepaald dat het medisch dossier van de werknemer tien jaar moet worden bewaard en de overige gegevens (doorgaans de informatie die de werkgever in zijn bezit heeft), vijf jaar. Voor eigenrisicodragerschap WGA mogen de gegevens in ieder geval voor de duur van het WGA-traject bewaard blijven (tien jaar).
- Er bestaat geen wettelijke termijn voor het bewaren van een re-integratiedossier door de werkgever. Volgens de Autoriteit Persoonsgegevens is een redelijke bewaartermijn maximaal twee jaar na afronding van de re-integratie. Als een re-integratiedossier blijvende afspraken bevat, zoals blijvende aanpassingen in het gebruik van hulpmiddelen of in de taakhoud, is het wel noodzakelijk dat deze afspraken langer bewaard blijven in het personeelsdossier. Voor hulpverleners die onder de werking van de Wet inzake de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) vallen zoals re-integratiebedrijven, geldt een bewaartermijn van vijftien jaar.
- De bedrijfsarts mag aanstellingskeuringsdossiers maximaal zes maanden bewaren.
- De bedrijfsarts mag medische dossiers maximaal vijftien jaar bewaren, tenzij sprake is van een beroepsziekte. Dan mag de arts de gegevens langer bewaren. Voor niet-medische dossiers geldt een bewaartermijn van maximaal twee jaar.

Beleidsregels zieke werknemer Autoriteit Persoonsgegevens

Meer uitgebreide informatie is te vinden in [de beleidsregels 'De zieke werknemer' van de Autoriteit Persoonsgegevens \(publicatie 21 april 2016\)](#).

Gevolgen bij overtreding

De Autoriteit Persoonsgegevens kan onderzoek doen naar overtreding van de Wet bescherming persoonsgegevens en kan direct boetes opleggen in geval van overtreding. De maximale boete is € 820.000. De regels omtrent de (hoogte van de) op te leggen boetes zijn te vinden in de [Beleidsregels Autoriteit Persoonsgegevens](#).

Contactpersonen:

Anneroos Benhadi-Scheepers  abenhadi@wenb.nl & Irma Visser  ivisser@wenb.nl