



# Factsheet

# Verzuim, registratie en de AVG

## Regelgeving, rechten en plichten

### Regelgeving rondom ziekteverzuim

De regelgeving rondom ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie is naar aanleiding van de invoering van de AVG geactualiseerd. De uitwerking van deze wetgeving staat beschreven in de beleidsregels van de Autoriteit Persoonsgegevens over 'De zieke medewerker'. Hieronder in het kort de belangrijkste zaken op een rij.

#### Ziekmelding

Bij de ziekmelding mag de leidinggevende vragen stellen aan de zieke medewerker omdat hij wettelijk verplicht is de voortgang van de ziekte van de medewerker bij te houden.

#### Waar mag de leidinggevende/werkgever naar vragen:

- het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- de vermoedelijke duur van het verzuim (inschatting medewerker);
- 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 (verkeers)ongeval met waarbij er de mogelijkheid is om kosten te verhalen (regres).

#### Verder geldt het volgende bij een ziekmelding:

- De beoordeling of de ziekmelding terecht is mag alleen worden gedaan door een bedrijfsarts. De bedrijfsarts mag als enige een uitspraak doen over de beperkingen en mogelijkheden van de ziekgemelde medewerker.
- Bij een mogelijk arbeidsconflict kan de leidinggevende de medewerker direct laten oproepen bij de bedrijfsarts om vast te stellen of er sprake is van ziekte.
- Bij een vermoeden van psychisch verzuim is het advies de medewerker zo snel mogelijk bij de bedrijfsarts te laten komen.
- De leidinggevende kan met de ziekgemelde medewerker overleggen of een bezoek aan de bedrijfsarts, dan wel een bedrijfsmaatschappelijk werker, zinvol is.
- Er worden afspraken gemaakt over de bereikbaarheid tijdens ziekte en het eerstvolgende moment waarop er weer contact is met de medewerker. De leidinggevende en de medewerker spreken af wie met wie contact opneemt.

De leidinggevende zorgt dat de medewerker op de dag van ziekmelding als ziek wordt geregistreerd in het P-Direkt Portaal.

#### **Waar mag de leidinggevende/werkgever niet naar vragen:**

• Alle overige mogelijke (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 medewerker. Deze gegevens vallen onder het medisch beroepsgeheim.

Hierbij gaat het om:

- Diagnoses, naam van de ziekte, specifieke klachten of pijn aanduidingen;
- De oorzaak van de klachten of ziekte;
- Eigen (van de leidinggevende/werkgever) subjectieve waarnemingen, zowel over geestelijke als lichamelijke gezondheidstoestand;
- Gegevens over therapieën, afspraken met artsen, fysiotherapeuten, psychologen, en dergelijke;
- Gegevens over medicijngebruik;
- Overige situationele problemen zoals: relatieproblemen, problemen uit het verleden, verhuizing, overlijden partner, scheiding en dergelijke.

Uiteraard komt het in de praktijk voor dat een medewerker tijdens het gesprek met de leiding- gevende vrijwillig informatie geeft over een of meer van de bovenstaande punten. Ook hierbij geldt dat de leidinggevende deze gegevens over aard en oorzaak van de ziekte niet mag registreren en/of doorgeven aan de bedrijfsarts. 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.

#### **Gegevens van de bedrijfsarts die de leidinggevende/werkgever mag gebruiken**

In navolging van de beleidsregels 'De zieke medewerker' mag de bedrijfsarts bij de ziekteverzuimbegeleiding alleen die informatie verschaffen, die de leidinggevende/werkgever nodig heeft om een beslissing te nemen over loondoorbetaling, verzuimbegeleiding en re- integratie. De bedrijfsarts mag daarom alleen de volgende gegevens over de gezondheid van de zieke medewerker aan de leidinggevende/werkgever verstrekken. Deze gegevens mogen ook door de leidinggevende/werkgever worden gebruikt in een gesprek met de medewerker om de re-integratie mogelijkheden te bespreken:

- 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 (inschatting bedrijfsarts);
- De eventuele aanpassingen of werkvoorzieningen die de werkgever in het kader van de re-integratie moet treffen.
- Op basis van de mogelijkheden wat betreft het werk is het aan de leidinggevende om loonwaarde toe te kennen aan het werk dat de medewerker verricht (dit omdat alleen de leidinggevende kan bepalen hoeveel de werknemer produceert ten opzichte van zijn oorspronkelijke werk. En dit is eerder een economisch gegeven en geen gezondheidskundig gegeven).

#### **De rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij ziekteverzuim**

De rechten en plichten van de werkgever en de medewerker bij ziekteverzuim zijn vastgelegd in de Wet Verbetering Poortwachter. De werkgever is verplicht om zo tijdig mogelijk die maatregelen te treffen die nodig zijn om een zieke medewerker in staat te stellen zijn eigen of ander passend werk te doen (re-integratieverplichting).

De medewerker heeft onder meer de volgende verplichting om mee te werken aan de eigen re- integratie en om inzage te geven over de aard en oorzaak van de ziekte en klachten aan de bedrijfsarts.

Dit is een publicatie van:

**Uitvoeringsorganisatie Bedrijfsvoering Rijk**  
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties  
[www.ubrijk.nl](http://www.ubrijk.nl)

mei 2020