

De **zieke** werknemer

De bedrijfsarts en **privacy**

Erwin Gorissen

03-02-2026 | 15.45 – 16.30 u



Nederlandse Vereniging voor
Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde



Wie is Erwin?



werken
aan gezond
werken





Inhoud

- Casus
- Registratie WG
- Beroepsgeheim BA
- Advies BA bij conflict
- Take home

Casus



Wn in dienst bij Wg vanaf 2017



Diverse ziekmeldingen, 2 x su in 2019



en daarna in Dec '23, Feb '24, Mrt '24



Reden aanvankelijk: fysieke klachten

Stelling

De werkgever mag de ziekteoorzaak van werknemer
uitvragen en vastleggen



NEE

Uitvraag en registratie door de WG

Alleen informatie die noodzakelijk is tbv re-integratie:

- ✓ het telefoonnummer en (verpleeg)adres;
- ✓ de vermoedelijke duur van het verzuim;
- ✓ de lopende afspraken en werkzaamheden;
- ✓ of de werknemer onder 1 van de 4 vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (maar niet onder welke vangnetbepaling hij valt);
- ✓ of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval (**≠ werkgerelateerd**);
- ✓ of er sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken is (regresmogelijkheid)

Bron: Beleidsregels zieke werknemer (AP 2016)

AP



Stelling

Als de werknemer toch de ziekteoorzaak deelt, dan mag de werkgever die ook delen met het team



NEE

Gevolgen non-compliance

→ Boete

De Autoriteit Persoonsgegevens (AP) heeft onderhoudsbedrijf CP&A een boete opgelegd van 15.000 euro vanwege overtredingen bij het verwerken van gezondheidsgegevens van zieke werknemers.

CP&A hield bij wat de oorzaak was van het ziekteverzuim. Daarmee verwerkte het bedrijf meer gezondheidsgegevens dan was toegestaan. Bovendien was de verzuimregistratie onvoldoende beveiligd. CP&A heeft de overtredingen inmiddels beëindigd.

Maar ook:

15-12-2016	ECLI:NL:RBMNE:2016:6795	Rechtbank Midden- Nederland	Stichting Abrona	Voorlopige voorziening tot schorsing van opgelegde last onder dwangsom. Vastleggen verzuimpercentage in verzuimsysteem = verwerking bijzondere persoonsgegevens. Geen beroep op artikel 21 of 23 Wbp. Verzoek wordt (dus) afgewezen.
------------	-------------------------	-----------------------------------	------------------	--



Casus



I.v.m. ziekte in Dec '23, Feb '24, Mrt '24



→ Diverse malen su BA



→ Advies BA telkens: voll AG



In Mei '24: arbeidsconflict op voorgrond

BA bespreekt met Wn: mediation starten

Stelling

De WN hoeft de BA geen toestemming te geven om WG te informeren over de inzet van mediation

JA



Beroepsgeheim (bedrijfs)arts

Wettelijk:

- Artikel 7:457 BW
De hulpverlener mag zonder toestemming van de patiënt geen informatie verstrekken aan derden, tenzij er een wettelijke plicht is om dat te doen of er sprake is van een conflict van plichten.
- Artikel 88 Wet BIG
De beoefenaren (...) zijn verplicht geheimhouding in acht te nemen ten opzichte van al datgene wat hem bij het uitoefenen van zijn beroep op het gebied van de individuele gezondheidszorg als geheim is toevertrouwd (...) of wat daarbij te zijner kennis is gekomen en waarvan hij het vertrouwelijke karakter moest begrijpen.

Uitzonderingen:

- Toestemming patiënt (expliciet, verondersteld)
- Wettelijke plicht (infectieziekte GGD, verklaring overlijden, **art 54 Wet SUWI**)
- Conflict van plichten

Uitzondering 1

Toestemming patiënt

Conform voorwaarden AVG/AP

- vrijelijk gegeven
- ondubbelzinnig
- geïnformeerd
- specifiek

CAVE arbeidsrelatie: **Vrijelijk gegeven**

Mensen moeten 'vrijelijk' (in vrijheid) toestemming hebben gegeven. Dat betekent dat u iemand niet onder druk mag zetten om toestemming te geven. Bijvoorbeeld door iemand te benadelen als diegene geen toestemming geeft.



Let daarbij op machtsverhoudingen. Werknemers kunnen een vraag van hun werkgever bijvoorbeeld moeilijk weigeren.

Uitzondering 2

Wettelijke plicht

Artikel 54 Wet SUWI:

BA / arbodienst is wettelijk verplicht om op verzoek van UWV gegevens van zieke werknemer te verstrekken die noodzakelijk zijn voor taakuitvoering van UWV

Echter:

Alléén (strikt) noodzakelijke gegevens

Uitzondering 3

Conflict van plichten

❖ Beroepsgeheim <> Voorkomen van schade

❖ 6 voorwaarden:

1. Alles in het werk gesteld om toestemming tot doorbreking v/h geheim te krijgen
2. Niet-doorbreken van het geheim levert voor een ander ernstige schade op
3. De arts verkeert in gewetensnood door het handhaven van de zwijgplicht
4. Geen andere weg dan doorbreking van het geheim om het probleem op te lossen
5. Vrijwel zeker dat door geheimdoorbreking schade voorkomen / beperkt wordt
6. Geheim wordt zo min mogelijk geschonden

Indien mogelijk:

Moet arts melden dat hij de gegevens aan een ander (heeft) verstrekt

<https://www.knmg.nl/actueel/dossiers/beroepsgeheim/medisch-beroepsgeheim/wanneer-doorbreken>

Stelling

De BA mag de werkgever informeren als een werknemer zichzelf iets (heel) ernstigs aan wil doen



NEE

ECLI:NL:TGZRAMS:2025:306

Doorbreking beroepsgeheim BA bij verzuim

Art 14 lid 7 Arbowet:

Geheimhoudingsplicht (art. 7:457 BW)

& blokkeringsrecht (art. 7:464 BW)

niet van toepassing wanneer de bedrijfsarts/arbodienst werkzaamheden verricht voor verzuimbegeleiding en re-integratie



bedrijfsarts/arbodienst kan de voor de verzuimbegeleiding en re-integratie noodzakelijke gegevens aan werkgever verstrekken

Noodzakelijke gegevens tbv re-integratie

- **Functionele beperkingen** en gevolgen voor arbeid
- **Werkgerelateerde oorzaken**, die bij terugkeer in de eigen werksituatie opnieuw arbeidsongeschiktheid / gezondheidsschade kunnen opleveren
- Aanwezigheid van **verstoorde arbeidsrelatie** die opgelost moet worden
- **Werkzaamheden** waartoe de Wn nog wel, of juist niet meer in staat is
- **Einddoel** van de re-integratie (eigen / passend werk of re-integratie tweede spoor) met zo mogelijk de **prognose** van de beperkingen of arbeidsongeschiktheid
- Eventuele **aanpassingen**, **werkvoorzieningen** of **activiteiten** die nodig zijn voor de re-integratie
- **Technische interventies** zoals werkplekonderzoek, AD of re-integratiebedrijf

Leidraad Bedrijfsarts
en privacy anno 2019



Bronnen:

Beleidsregels zieke werknemer (AP 2016), Leidraad Bedrijfsarts en privacy anno 2019 (NVAB, OVAL 2019),
Handleiding "Omgaan met persoonsgegevens door arbeidsdeskundigen" (SRA, NVVA 2023)



Communicatie vanuit BA bij conflict

- **Functionele beperkingen** → afhankelijk van +/- ziekte
- **Werkgerelateerde oorzaken** / aanwezigheid van **verstoorde arbeidsrelatie** → soort conflict (Hor./Vert.), fase van conflict (Glasl)
- **Werkzaamheden** → afhankelijk van conflictfase → mogelijkheid tot evt. werken buiten 'conflictzone'
- **Einddoel** → let wel: dit betreft in beginsel medisch einddoel, al wordt ook wel verwacht dat de BA bv een 2^e spoor overweegt bij vastzittend conflict
- Eventuele **aanpassingen, werkvoorzieningen** of **activiteiten** → evt. inzet mediation (afhankelijk van conflictfase)
- **Technische interventies** → bv inzet arbeidsdeskundige / 2^e spoor

Leidraad Bedrijfsarts
en privacy anno 2019

De situatie na
invoering van de AVG

RICHTLIJN
CONFLICTEN IN
DE WERKSITUATIE
voor het handelen van de bedrijfsarts

RICHTLIJN
PSYCHISCHE
PROBLEMEN
voor het handelen van de bedrijfsarts en de verzekeringsarts
bij werkenden met psychische problemen

nvab
Nederlandse
Vereniging van
Arbodeskundigen

STECR Werkwijzer

Arbeidsconflicten

STECR

Gevolgen niet meewerken mediation

ECLI:NL:GHDHA:2023:250

Instantie	Gerechtshof Den Haag
Datum uitspraak	14-02-2023
Datum publicatie	03-03-2023
Zaaknummer	200.305.788/01
Rechtsgebieden	Arbeidsrecht
Bijzondere kenmerken	Hoger beroep
Inhoudsindicatie	Onvoldoende re-integratie en weigeren mediation door werknemer. Kantonrechter heeft terecht op e-grond ontbonden. Uitzondering op opzegverbod tijdens ziekte.
Vindplaatsen	Rechtspraak.nl Sdu Nieuws Arbeidsrecht 2023/107 JAR 2023/100 AR-Updates.nl 2024-1044 VAAN-AR-Updates.nl 2024-1044

De werkgever moet ingevolge **artikel 7:658a BW** zodanige maatregelen treffen en voorschriften geven als redelijkerwijs nodig is, zodat de arbeidsongeschikte werknemer in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. De arbeidsongeschikte werknemer moet (ingevolge **artikel 7:660a BW**) **meewerken aan re-integratie**. Dit betekent dat hij/zij gevolg moet geven aan redelijke voorstellen van de werkgever, moet meewerken aan maatregelen van de werkgever en aan het opstellen van een plan van aanpak, en passende arbeid moet verrichten. Dit geldt ook voor maatregelen en voorschriften van door de werkgever ingeschakelde deskundigen, zoals bijvoorbeeld de bedrijfsarts. Verder moet de werknemer zich actief opstellen en waar mogelijk ook zelf met voorstellen over zijn/haar re-integratie komen (Beleidsregels beoordelingskader poortwachter). Het voeren van gesprekken om een meningsverschil te overbruggen en het meewerken aan **mediation** kunnen ook tot de re-integratieverplichtingen behoren. Als een werknemer weigert zijn/haar re-integratieverplichting na te komen kan de werkgever - na een aanmaning daartoe - overgaan tot **stopzetting van het loon**. Bij blijvende weigering kan de werkgever de rechter verzoeken de arbeidsovereenkomst te **ontbinden**.

Stelling

De BA kan de situatie ook als **Situationeel AO** benoemen

Situationeel AO' =

'niet AO op medische gronden, maar wel in deze functie / bij deze WG te werken'

STECR 2014: "(..) In het kader van de Arbeidsongeschiktheidsregeling (AOR) bevolen begrippen als 'situatieve' en 'situationele arbeidsongeschiktheid'.

Dit omdat "Dreigend verzuim op medische gronden is speculatief (is) dat dit in de toekomst tot arbeidsongeschiktheid kan leiden".

Echter: "Wanneer het zou gaan om een situatie die alléén optreden kan bij het verrichten van bepaald werk, is het **AO in eigenlijke zin (..)**." VB: Bakker met bakkerseczeem.

De BA adviseert wel over: conflictfase, aangewezen interventies

Stelling

De bedrijfsarts mag adviseren dat het dienstverband in het belang van WN beëindigd wordt



NEE

ECLI:NL:TGZREIN:2022:64
ECLI:NL:TGZRZWO:2020:55
C2019.106

Moet ik als bedrijfsarts een geheimhoudingsverklaring tekenen bij mediation tussen werkgever en werknemer?

Net als elke andere zorgprofessional is de BA op grond van art. 7:457 BW en art. 88 Wet BIG al gebonden aan geheimhouding. Dit beroepsgeheim geldt voor alle informatie die vanuit de patiënt/cliënt/WN aan de arts toevertrouwd wordt. Andersom geldt het beroepsgeheim niet voor informatie die vanuit de WG met de BA gedeeld wordt. Zie ook de volgende post: <https://bit.ly/4o037XU>.

Bij de vraag van vandaag draait het in 1e instantie niet zozeer om het beroepsgeheim van de BA, maar om geheimhouding die vanuit een mediationtraject beoogd wordt. Het is gebruikelijk dat partijen die deelnemen aan dergelijk traject een geheimhoudingsverklaring tekenen. De advocaat van de WG in deze casus laat de BA weten dat het de bedoeling is dat ook de BA een geheimhoudingsverklaring tekent, om te voorkomen dat informatie over het bemiddelingstraject alsnog naar buiten kan komen als de WN zijn/haar bedrijfsgeneeskundig dossier opvraagt en bv. inbrengt in een juridische procedure.

1 De rol van de bedrijfsarts is die van onafhankelijk adviseur, ook in geval er een conflictsituatie tussen WG en WN bestaat. Zie voor de rol van de BA in deze de richtlijn: <https://lnkd.in/eV8Udvy>. De BA is geen partij in de conflictoplossing.

2 Ook is de BA niet aanwezig bij de mediation. En is dan ook geen deelnemer. Volgens de STECR Werkwijzer (<https://lnkd.in/eD9GYYjM>) tekenen deelnemers een mediationovereenkomst, waarin o.a. de geheimhouding geborgd is.

3 De WN heeft altijd het recht op zorg en ondersteuning vanuit en door de BA. Als de WN ervoor kiest informatie vanuit de mediation te delen met de BA, dan zal die deze informatie (samengevat) opnemen in het medisch dossier. Deze rol is onderdeel van de vertrouwenspositie van de BA.

4 Het recht om het medisch dossier op te vragen is vastgelegd in art. 7:456 BW. Dat recht geldt voor de patiënt/cliënt/WN. Dat deze een op te vragen dossier in kan brengen in een juridische procedure kan de BA niet aangerekend worden.

Al met al is de BA geen deelnemer aan de mediation en is deze niet gebonden aan het tekenen van een geheimhoudingsverklaring. Wel heeft de BA een beroepsgeheim over hetgeen hem/haar in geheim is toevertrouwd. Die informatie belandt in het medisch dossier van de WN.

Voor andere vragen over arbeidsconflicten, zie bv. de volgende post: <https://bit.ly/44TIntC>.

#nvab #arbo #vraagbaak #bedrijfsarts #conflict #arbeidsconflict #richtlijn #stecr #mediation #geheimhouding #beroepsgeheim



Moet ik als bedrijfsarts een geheimhoudingsverklaring tekenen bij mediation tussen WG en WN?



De zieke werknemer, de bedrijfsarts en privacy / Erwin Gorissen 03-02-2026

nvab-online.nl/kennisbank/moet-ik-als-bedrijfsarts-een-geheimhoudingsverklaring-tekenen-bij-mediation-tussen-werkgever-en-werknemer/

De bedrijfsarts is geen partij bij de mediation en hoeft dan ook geen geheimhoudingsverklaring te tekenen.

Net als elke andere zorgprofessional is de bedrijfsarts op grond van art. 7:457 BW en art. 88 Wet BIG al gebonden aan geheimhouding. Dit beroepsgeheim geldt voor alle informatie die vanuit de patiënt/cliënt/werknemer aan de arts toevertrouwd wordt. Andersom geldt het beroepsgeheim niet voor informatie die vanuit de werkgever met de bedrijfsarts gedeeld wordt.

Bij mediation draait het in de eerste instantie niet zozeer om het beroepsgeheim van de bedrijfsarts, maar om geheimhouding die vanuit een mediationtraject beoogd wordt. Het is gebruikelijk dat partijen die deelnemen aan dergelijk traject een geheimhoudingsverklaring tekenen.¹ Het komt wel eens voor dat een advocaat een bedrijfsarts vraagt ook een geheimhoudingsverklaring te tekenen. Dit om te voorkomen dat informatie over het bemiddelingstraject alsnog naar buiten kan komen als de werknemer zijn/haar bedrijfsgeneeskundig dossier opvraagt en bijvoorbeeld inbrengt in een juridische procedure.

De rol van de bedrijfsarts is die van onafhankelijk adviseur, ook in geval er een conflictsituatie tussen werkgever en werknemer bestaat.² De bedrijfsarts is géén partij in de conflictoplossing. De bedrijfsarts is dan ook geen deelnemer aan de mediation. Derhalve is de bedrijfsarts niet gebonden aan het tekenen van een geheimhoudingsverklaring.

De werknemer heeft altijd het recht op zorg en ondersteuning vanuit en door de bedrijfsarts. Als de werknemer ervoor kiest informatie vanuit de mediation te delen met de bedrijfsarts, dan zal die deze informatie (samengevat) opnemen in het medisch dossier. Deze rol is onderdeel van de vertrouwenspositie van de bedrijfsarts.

Het recht om het medisch dossier op te vragen is vastgelegd in art. 7:456 BW. Dat recht geldt voor de patiënt/cliënt/werknemer. Dat deze een op te vragen dossier in kan brengen in een juridische procedure kan de bedrijfsarts niet aangerekend worden.

Casus



BA bespreekt met Wn: mediation starten



Wn: 'Als u dat adviseert,
dan steek ik mezelf in brand'



BA adviseert Wn & Wg:



- ik kan geen advies geven
- vraag een DO aan bij UWV

Casus

'Als u dat adviseert,
dan steek ik mezelf in brand'



BA bespreekt met Cm van Wg bang te zijn



voor gezondheidsschade Wn en benoemt wat Wn zei



Informatie belandt in verzoek tot ontbinding AOK



WN uiteindelijk medio 2025 uit dienst



Waarschuwing

Take Home Messages



WG mag geen ziekteoorzaken uitvragen & registreren, de AP handhaaft



De BA adviseert over beperkingen, mogelijkheden en interventies



Mediation is een zaak tussen WG en WN, de BA is niet actief betrokken



Ook als WN zichzelf iets aan wil doen, mag de BA de WG niet informeren

werken
aan gezond
werken