

## **Overzicht vuistregels**

Hieronder staan de praktische vuistregels per betrokken partij gegroepeerd: sollicitant, zieke werknemer, ondernemingsraad, werkgever, arbodienst/bedrijfsarts, re-integratiebedrijf, verzuimverzekeraar en UWV. De paragraafnummers verwijzen naar de desbetreffende paragrafen in de tekst. Aan het slot van ieder hoofdstuk staan steeds de praktische vuistregels voor de fase/het onderwerp dat in dat hoofdstuk is behandeld: sollicitatieprocedure, ziekteverzuimbeleid, ziekmelding, re-integratie en herstel, einde arbeidsrelatie, dan wel (gedeeltelijke) toekenning arbeidsongeschiktheidsuitkering.

## Sollicitant

- De sollicitant informeert de werkgever over zijn gezondheid voor zover rechtstreeks relevant voor de uitoefening van de beoogde functie. Niet relevante informatie mag hij verzwijgen (4.2.1).
- De werkgever kan een sollicitant medisch laten keuren door een arbodienst/bedrijfsarts indien de functie bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid (4.3.1). De keuring mag pas plaatsvinden na het selectieproces (4.2.2).
- De werkgever vermeldt reeds bij de werving dat een aanstellingskeuring een onderdeel van de selectie vormt (4.2.2).
- Voorafgaand aan de keuring informeert de werkgever de sollicitant schriftelijk over het doel van het onderzoek, het soort onderzoek en de vragen die gesteld zullen worden alsmede over zijn rechten (4.2.2).
- De sollicitant verstrekt aan de bedrijfsarts tijdens de medische keuring informatie met betrekking tot ziekte, handicap en ziekteverleden die relevant is voor de functie (4.3.3).
- De sollicitant heeft in bepaalde gevallen recht op herkeuring (4.4.1).
- De sollicitant ontvangt, indien hij dat wenst, als eerste de uitslag van de medische keuring van de bedrijfsarts en beslist of deze wordt doorgegeven aan de werkgever (4.4.1).

## Zieke werknemer

### Ziekmelding

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek te melden. De wijze waarop dit gebeurt, dient hij in een regeling vast te leggen (6.2.1).
- De werkgever mag niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. De zieke werknemer mag hierover zwijgen indien de werkgever ernaar informeert (6.3.1.d).
- De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de zieke werknemer vragen:
  - telefoonnummer en (verpleeg)adres (6.3.1.a);
  - vermoedelijke duur van het verzuim (6.3.1.b);
  - lopende afspraken en werkzaamheden (6.3.1.c);
  - (na twee maanden dienstverband) of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (6.3.1.f);
  - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval (maar niet of het verzuim werkgerelateerd is, 6.3.1.9) (6.3.1.h);
  - of er, in verband met regresmogelijkheden, sprake is van een verkeersongeval waar een eventueel aansprakelijke derde bij betrokken was (6.3.1.i).
- De werkgever kan bij de ziekmelding in bepaalde situaties direct informeren of er aanpassingen in het kader van de re-integratie aangeboden kunnen worden (6.3.1.j).
- De bedrijfsarts mag de werkgever informeren over de mate en wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is wanneer de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de re-integratie (6.3.1.g).

### Controle, verzuimbegeleiding en re-integratie.

- De werkgever kan (laten) controleren of de zieke werknemer terecht verzuimt en of de claim van de zieke werknemer op loondoorbetaling legitiem is (5.2).

- De werkgever en arbodienst/bedrijfsarts verrichten beide werkzaamheden in het kader van controle, verzuimbegeleiding en re-integratie maar de werkgever is verantwoordelijk en de arbodienst/bedrijfsarts dient hem te adviseren (5.2.2).
- Als de zieke werknemer niet meewerkt aan redelijke controlevoorschriften kan dit onder andere als consequentie hebben dat de werkgever de loondoorbetaling opschort (5.2.6).
- Controlevoorschriften zijn schriftelijk vastgelegd, redelijk (dus niet onnodig belastend) en beperken zich tot het verschaffen van die inlichtingen die noodzakelijk zijn voor het vaststellen van het recht op loondoorbetaling (5.2).
- De zieke werknemer verstrekt de arbodienst/bedrijfsarts alle informatie die nodig is in verband met het beoordelen van de arbeidsongeschiktheid, de verzuimbegeleiding en de re-integratie (6.3.3).
- De bedrijfsarts mag medische gegevens van de zieke werknemer opvragen bij diens behandelend arts indien hij dit noodzakelijk acht in het kader van de verzuimbegeleiding. De behandelend arts mag in verband met zijn beroepsgeheim deze gegevens slechts verstrekken met toestemming van zijn patiënt (oftewel de zieke werknemer) (6.3.4).
- De arbodienst/bedrijfsarts beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot de informatie die noodzakelijk is voor de werkgever in verband met het beoordelen van de loondoorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding en re-integratie. Indien de arbodienst/bedrijfsarts meer informatie wil verstrekken aan de werkgever, gebeurt dit alleen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer (6.3.6).

#### **Re-integratie**

- De arbodienst/bedrijfsarts stelt binnen 6 weken na de eerste ziektedag een probleem-analyse en een advies voor het plan van aanpak op indien er langdurig verzuim dreigt. De zieke werknemer ontvangt hiervan een afschrift (7.2.2.a).
- Binnen 8 weken na de eerste ziektedag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werknemer, een plan van aanpak op ten behoeve van de re-integratie (7.2.1.a).
- Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zonodig bijgesteld (al dan niet op advies van de arbodienst/bedrijfsarts) (7.2.1.a).
- Een afschrift van het plan van aanpak en het eerste deel van het re-integratieverslag ontvangt de zieke werknemer van de werkgever (7.2.1.a en c).
- De zieke werknemer hoeft slechts die gegevens aan een ingeschakeld re-integratiebedrijf te verstrekken die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de afgesproken re-integratie-activiteiten (7.2.11.a).
- De werkgever en de arbodienst/bedrijfsarts verstrekken het re-integratiebedrijf de voor het afgesproken re-integratietraject noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer. Zij informeren de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt de arbodienst/bedrijfsarts de voor de re-integratie noodzakelijke gegevens aan het re-integratiebedrijf. De arbodienst/bedrijfsarts informeert de zieke werknemer hierover vooraf (7.2.10.a).
- Het re-integratiebedrijf mag alleen medische gegevens bij de huisarts of specialist opvragen indien dit noodzakelijk is in het kader van de re-integratie. De behandelend arts mag in verband met zijn beroepsgeheim deze gegevens slechts verstrekken met toestemming van zijn patiënt (oftewel de zieke werknemer) (7.2.13).
- De werknemer verstrekt aan het UWV de nodige gegevens in het kader van de uitvoering van Wet SUWI en WIA (7.2.9.b).

#### **Verzuimverzekeraar**

- De werkgever en de arbodienst/bedrijfsarts mogen de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 , 7.2.14 en 7.2.15).
- De verzuimverzekeraar mag alleen bij hoge uitzondering indien daar een noodzaak toe bestaat medische informatie opvragen en ontvangen over een zieke werknemer bij de bedrijfsarts (6.3.9 en 7.2.17). De bedrijfsarts kan in verband met het op hem rustende medisch beroepsgeheim deze informatie slechts verstrekken met toestemming (een machtiging) van de werknemer.

**Herstel**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zo spoedig mogelijk te melden dat hij hersteld is (8.2.1).

**Ontslagprocedure**

- De werkgever maakt bij de aanvraag van de ontslagvergunning van een zieke werknemer bij het CWI aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat er geen plaatsingsmogelijkheid is in een aangepaste dan wel passende functie in de onderneming (8.3.1). Het CWI kan het UWV consulteren met betrekking tot het antwoord op deze vragen.
- Bij een ontslagprocedure van een zieke werknemer bij de civiele rechter kan een deskundigenoordeel van het UWV worden gebruikt. Bij een dergelijke ontslagprocedure kan medische informatie openbaar worden (8.3.2).

**Arbeidsongeschiktheidsuitkering**

- Na 89 weken vanaf de eerste ziektedag stelt de werkgever een re-integratieverslag op ten behoeve van de aanvraag bij het UWV van een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Dit gebeurt in overleg met de zieke werknemer aan de hand van het gehele re-integratiedossier (7.2.1.c en 7.2.8.a).
- De zieke werknemer stuurt binnen 21 maanden na de eerste ziektedag het re-integratieverslag, inclusief het medische gedeelte van de arbodienst/bedrijfsarts ten behoeve van de WIA-aanvraag, naar het UWV (7.2.9.a).
- Het UWV beoordeelt de WIA-aanvraag van de zieke werknemer op basis van het re-integratieverslag, een keuring en eventueel een gesprek met een arbeidsdeskundige (8.4).

**Ondernemingsraad**

- De OR heeft instemmingsrecht bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van een:
- regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid (aanstellingskeuringen ) (4.1);
  - regeling op het gebied van het ziekteverzuim (controlevoorschriften) (5.2);
  - regeling omtrent het verwerken alsmede de bescherming van persoonsgegevens (verzuimregistratie) (5.1);
  - regeling op het gebied van het re-integratiebeleid (5.1);
  - keuze voor, de afspraken en het contract met de arbodienst/de bedrijfsarts en/of het re-integratiebedrijf (5.1).

**Werkgever****Sollicitatie en medische keuring**

- De werkgever mag niet informeren naar de gezondheid, eventuele zwangerschap, het ziekteverleden en het ziekteverzuim van de sollicitant (4.2.2).
- De werkgever kan een sollicitant medisch laten keuren door een bedrijfsarts indien de functie bijzondere eisen stelt op het punt van de medische geschiktheid (4.3.1).
- De keuring mag slechts plaatsvinden na het selectieproces (4.2.2).
- De werkgever vermeldt bij de werving dat een aanstellingskeuring een onderdeel van de selectie vormt (4.2.2).
- Voorafgaand aan de keuring informeert de werkgever de sollicitant schriftelijk over het doel, het soort onderzoek en de vragen die worden gesteld (4.2.2).
- Het enige dat de werkgever verneemt van de bedrijfsarts is of de werknemer al dan niet (gedeeltelijk) medisch geschikt is voor de functie (4.4.2).

**Ziekmelding**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zich bij ziekte zo spoedig mogelijk ziek te melden. De wijze waarop dit dient te gebeuren, kan hij in een regeling vastleggen (6.2.1).

- De werkgever mag bij de ziekmelding de volgende informatie aan de zieke werknemer vragen:
  - telefoonnummer en (verpleeg)adres (6.3.1.a);
  - vermoedelijke duur van het verzuim (6.3.1.b);
  - lopende afspraken en werkzaamheden (6.3.1.c);
  - (na twee maanden dienstverband) of de werknemer onder een van de vangnetbepalingen van de Ziektewet valt (6.3.1.f);
  - of de ziekte verband houdt met een arbeidsongeval in de zin van artikel 9 Arbowet (6.3.1.h) (maar niet of het verzuim werkgerelateerd is, 6.3.1.g));
  - of er, in verband met de regresmogelijkheid, sprake is van een verkeersongeval waarbij een eventueel aansprakelijke derde betrokken was (6.3.1.i).
- De werkgever mag niet informeren naar de aard en oorzaak van de ziekte. De werknemer mag hierover zwijgen indien de werkgever er toch naar informeert (6.3.1.d).
- In bepaalde situaties kan de werkgever bij de ziekmelding direct informeren of er aanpassingen in het kader van de re-integratie aangeboden kunnen worden (6.3.1.j).
- De bedrijfsarts mag de werkgever informeren over de mate waarin en de wijze waarop het ziekteverzuim werkgerelateerd is wanneer de informatie over de functionele beperkingen en noodzakelijke aanpassingen onvoldoende informatie bevat voor de re-integratie (6.3.1.g).
- De werkgever geeft de ziekmelding tijdig, in het algemeen binnen een week, door aan de arbodienst/bedrijfsarts (6.3.2). Ook informeert de werkgever het UWV (6.3.8).
- De werkgever is op grond van artikel 9 van de Arbowet verplicht arbeidsongevallen die leiden tot de dood, een blijvend letsel of een ziekenhuisopname direct te melden aan de Arbeidsinspectie (6.3.1.h).

#### **Controle**

- De werkgever kan (laten) controleren of de claim van de zieke werknemer op loondoorbetaling terecht is (5.2).
- De werkgever en arbodienst/bedrijfsarts verrichten allen werkzaamheden in het kader van controle, verzuimbegeleiding en re-integratie. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor controle, verzuimbegeleiding en re-integratie en de arbodienst/bedrijfsarts dient hem daarbij te adviseren (5.2.2).
- Controlevoorschriften dienen op schrift te staan, redelijk (dus niet onnodig belastend) te zijn en zich te beperken tot inlichtingen ten behoeve van het vaststellen van het recht op loondoorbetaling (5.2).
- De werkgever informeert de zieke werknemer tevoren over het doel (controle, en re-integratie) waarvoor de persoonsgegevens door de werkgever worden verwerkt (5.2.2).
- De werkgever mag bij zwaarwegende redenen, zoals een ernstige verdenking van een onterechte ziekmelding, een verdergaand onderzoek ter controle van de zieke werknemer (laten) uitvoeren (5.2.4).

#### **Verzuimregistratie**

- De werkgever mag in de verzuimoverzichten geen medische gegevens opnemen die herleidbaar zijn tot personen (5.3.1).
- In de organisatie van de werkgever mogen de individuele verzuimgegevens slechts verstrekt worden aan die personen die direct betrokken zijn bij het verzuimbeleid (5.3.2).
- De werkgever mag eventuele vrijwillig verkregen informatie over de aard en oorzaak van de ziekte slechts in uitzonderlijke situaties in het personeelsdossier opnemen, bijvoorbeeld indien het noodzakelijk is in verband met het gezondheidsbelang van de werknemer (6.3.1.e).
- De ondernemingsraad dient met betrekking tot de (inrichting van de) verzuimregistratie in te stemmen (5.1).
- De werkgever meldt ernstige arbeidsongevallen aan de Arbeidsinspectie (6.3.1.h).

**Re-integratie**

- De werkgever ontvangt van de arbodienst/bedrijfsarts binnen 6 weken na de eerste ziekte-  
dag een afschrift van de probleemanalyse en een advies voor het plan van aanpak indien er  
sprake is van dreigend langdurig verzuim, zonder vermelding van de medische gegevens  
(7.2.3.a).
- Binnen 8 weken na de eerste ziekte-  
dag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werk-  
nemer, een plan van aanpak op ten behoeve van de re-integratie (7.2.1.a).
- Het plan van aanpak wordt in samenwerking met de werknemer regelmatig geëvalueerd en  
zodanig bijgesteld (7.2.1.a).
- Een afschrift van het plan van aanpak wordt aan de werknemer, arbodienst/bedrijfsarts en  
casemanager verstrekt (7.2.1.a).
- De werkgever is verplicht om in het re-integratiedossier aantekening te houden van het  
ziekteverzuim en de re-integratie-activiteiten (7.2.1.b).
- De werkgever verstrekt voor het afgesproken re-integratietraject de noodzakelijke gegevens  
over de zieke werknemer aan het re-integratiebedrijf. Hij informeert de zieke werknemer  
vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Na 89 weken vanaf de eerste ziekte-  
dag stelt de werkgever, in overleg met de zieke werk-  
nemer, aan de hand van het re-integratiedossier, een re-integratieverslag op ten behoeve  
van de WIA-aanvraag bij het UWV. Kopieën hiervan geeft de werkgever aan de werknemer  
(7.2.1.c en 7.2.8.a).
- De werkgever verstrekt aan het UWV alle gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de  
taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI (7.2.8.b)
- De werkgever informeert de zieke werknemer dat hij (mogelijk) in het SMT besproken  
wordt (6.3.7).

**Verzuimverzekeraar**

- De werkgever en de bedrijfsarts/de arbodienst mogen een verzuimverzekeraar  
administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers ver-  
streken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 en 7.2.14).
- Het contact tussen het re-integratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werk-  
gever. De arbodienst/bedrijfsarts vervult eventueel een rol bij de controle op de uitge-  
voerde re-integratie-activiteiten (7.2.16).

**Herstel**

- De werkgever kan de werknemer opleggen om zo spoedig mogelijk te melden dat hij her-  
steld is (8.2.1).
- De werkgever geeft de hersteldmelding door aan het UWV (8.2.2.).
- De werkgever geeft de hersteldmelding door aan de arbodienst/bedrijfsarts en (indien  
van toepassing) de verzuimverzekeraar (8.2.3 en 8.2.4).

**Ontslagprocedure**

- De werkgever maakt bij de aanvraag van de ontslagvergunning van een zieke werknemer  
bij het CWI aannemelijk dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat er geen  
plaatsingsmogelijkheid is in een aangepaste dan wel passende functie in de onderneming  
(8.3.1).
- Bij een ontslagprocedure van een zieke werknemer bij de rechter kan een deskundigen-  
oordeel van het UWV worden gebruikt. Bij deze ontslagprocedure kan medische informatie  
openbaar worden (8.3.2).

**WIA**

- De werkgever mag in het kader van een bezwaar- en beroepsprocedure tegen een besluit  
tot het toekennen van een arbeidsongeschiktheidsuitkering slechts kennis nemen van de  
medische gegevens indien de werknemer daarvoor schriftelijke toestemming heeft verleend  
(8.4.1).

### **Bewaartermijnen**

- De werkgever bewaart (de administratieve) persoonsgegevens (over het ziekteverzuim) niet langer dan twee jaar na het einde van het dienstverband (8.2.5.a), dit voor zover er geen langere wettelijke bewaartermijn op hem rust.
- Het re-integratiedossier wordt na beëindiging van de arbeidsrelatie zo spoedig mogelijk vernietigd door de werkgever (tenzij hij eigen risicodragers is) (8.3.3).
- De werkgever bewaart een gesloten re-integratiedossier niet langer dan twee jaar. Wanneer er een grote kans bestaat dat de herstelde werknemer weer verzuimt vanwege hetzelfde ziektebeeld, kan het gesloten re-integratiedossier tot maximaal vier jaar bewaard worden (8.2.5.a).

## **Arbodienst/bedrijfsarts**

### **Medische keuring**

- De bedrijfsarts beperkt de medische keuring van de sollicitant qua aard, inhoud en omvang tot het doel waarvoor de keuring wordt verricht (4.3.2).
- De werknemer heeft het recht om de uitslag van de keuring als eerste te vernemen en tevens te beslissen of deze uitslag al dan niet aan de toekomstige werkgever wordt medegedeeld (4.4.1).

### **Controle en verzuimbegeleiding**

- De werkgever en arbodienst/bedrijfsarts verrichten allen werkzaamheden in het kader van controle, verzuimbegeleiding en re-integratie. De werkgever is hierbij verantwoordelijk voor de controle, verzuimbegeleiding en re-integratie en de arbodienst/bedrijfsarts dient hem daarbij te adviseren (5.2.2).
- De arbodienst/bedrijfsarts informeert de zieke werknemer over het doel (verzuimbegeleiding, re-integratie en het adviseren van de werkgever ten behoeve van controle) waarvoor de persoonsgegevens worden verwerkt (5.2.2).
- De bedrijfsarts mag medische gegevens van de zieke werknemer opvragen bij diens behandelende arts indien hij dat noodzakelijk acht voor de verzuimbegeleiding. De behandelende arts mag in verband met zijn beroepsgeheim deze gegevens slechts verstrekken met toestemming van de patiënt (oftewel de zieke werknemer) (6.3.4).
- De arbodienst/bedrijfsarts meldt de aanwezigheid van een beroepsziekte aan het Nederlands Centrum voor Beroepsziekten (6.3.10).

### **Informerende van de werkgever**

- De arbodienst/bedrijfsarts beperkt zich bij de informatieverstrekking aan de werkgever tot die informatie die noodzakelijk is voor de werkgever in het kader van het beoordelen van de loondoorbetalingsverplichting, de verzuimbegeleiding of re-integratie (2.3 en 6.3.6).
- De bedrijfsarts mag alleen met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer aanvullende informatie, zoals medische informatie, aan de werkgever verstrekken (6.3.6).
- De bedrijfsarts kan de werkgever in verband met zijn medische beroepsgeheim slechts met uitdrukkelijke toestemming van de zieke werknemer informeren over eventuele regresmogelijkheden of de toepasselijkheid van een vangnetbepaling uit de Ziektewet (6.3.6.b).
- Tussen de bedrijfsarts en de deelnemers aan het Sociaal Medisch Team mogen alleen met uitdrukkelijke toestemming van de werknemer medische gegevens worden uitgewisseld (6.3.7 en 7.2.6).
- De arbodienst/bedrijfsarts vermeldt op de rekening aan de werkgever geen persoonsgegevens van de zieke werknemer (7.2.3.d).

### **Re-integratie**

- De arbodienst/bedrijfsarts stelt binnen 6 weken na de eerste ziekte dag een probleem-analyse en een advies voor het plan van aanpak op indien er langdurig verzuim dreigt. De zieke werknemer ontvangt hiervan een afschrift. (7.2.2.a). De werkgever ontvangt hiervan ook een afschrift zonder de medische gegevens (7.2.3.a).

- De arbodienst/bedrijfsarts verstrekt de noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer voor een afgesproken re-integratietraject aan het re-integratiebedrijf. De arbodienst/bedrijfsarts informeert de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- De arbodienst/bedrijfsarts stelt ten behoeve van het re-integratieverslag een medisch verslag op en verstrekt dit aan de zieke werknemer (7.2.2.c).
- In het kader van zijn doorverwijsbevoegdheid verstrekt de bedrijfsarts aan de huisarts/specialist alleen met toestemming van de werknemer informatie over de begeleiding, behandeling en mogelijke oplossing tot terugleiding naar het arbeidsproces voor de zieke werknemer (7.2.4).

#### **UWV**

- De arbodienst/bedrijfsarts verstrekt aan het UWV alle noodzakelijke gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI (7.2.7.b).

#### **Verzuimverzekeraar**

- De arbodienst/bedrijfsarts mag de verzuimverzekeraar administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9 en 7.2.15).
- Het contact tussen het re-integratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werkgever. De arbodienst/bedrijfsarts kan een rol vervullen bij de controle op de uitgevoerde re-integratie-activiteiten (7.2.16).
- De verzuimverzekeraar mag alleen bij hoge uitzondering indien daar een noodzaak toe bestaat medische informatie opvragen en ontvangen over een zieke werknemer bij de bedrijfsarts (6.3.9 en 7.2.17). De bedrijfsarts kan, in verband met het op hem rustende medisch beroepsgeheim, deze informatie slechts verstrekken met toestemming (een machtiging) van de werknemer.

#### **Bewaartermijnen**

- Uiterlijk zes maanden nadat de keuring heeft plaatsgevonden verwijderd de arbodienst/bedrijfsarts het keuringsdossier van een sollicitant (4.5).
- Bij de arbodienst/bedrijfsarts geldt een bewaartermijn van 15 jaar voor medische dossiers na einde dienstverband van de werknemer (8.2.5.b en 2.2.4.b) of na einde overeenkomst werkgever- arbodienst/bedrijfsarts.

## **Re-integratiebedrijf**

- Werkgever en arbodienst/bedrijfsarts verstrekken slechts de voor het afgesproken re-integratietraject noodzakelijke gegevens over de zieke werknemer aan het re-integratiebedrijf. Zij informeren de zieke werknemer vooraf welke gegevens dit zijn (7.2.10.a).
- Wat betreft de medische gegevens verstrekt de arbodienst/bedrijfsarts de voor de re-integratie noodzakelijke gegevens aan het re-integratiebedrijf. Hij informeert de zieke werknemer hierover vooraf (7.2.10.a).
- Een arts van het re-integratiebedrijf mag alleen medische gegevens bij de huisarts en specialist opvragen indien hij dit noodzakelijk acht in het kader van zijn taak. De behandelend arts mag de gevraagde informatie in verband met zijn medisch beroepsgeheim slechts met toestemming van zijn patiënt/de zieke werknemer verstrekken (7.2.13).

#### **Bewaartermijnen**

- Voor het re-integratiebedrijf geldt een bewaartermijn van vijftien jaar indien er sprake is van een behandelingsovereenkomst in de zin van de WGBO (medisch dossier) en een bewaartermijn van twee jaar voor overige gegevens (8.2.5.c).

## **Verzuimverzekeraar**

- De werkgever en arbodienst/bedrijfsarts mogen verzuimverzekeraars administratieve gegevens over het ziekteverzuim van individuele werknemers verstrekken in het kader van de claimbeoordeling (6.3.9, 7.2.14 en 7.2.15).
- De verzuimverzekeraar mag alleen bij hoge uitzondering indien daar een noodzaak toe bestaat medische informatie opvragen over een zieke werknemer bij de bedrijfsarts (6.3.9 en 7.2.17). De bedrijfsarts kan in verband met het op hem rustende medisch beroepsgeheim deze informatie slechts verstrekken met toestemming (een machtiging) van de werknemer.
- Het contact tussen het re-integratiebedrijf en de verzuimverzekeraar loopt via de werkgever. De arbodienst/bedrijfsarts kan een rol vervullen bij de controle op de uitgevoerde re-integratie-activiteiten (7.2.16).
- De verzuimverzekeraar ontvangt van het UWV de noodzakelijke gegevens voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst met werkgevers inzake de verplichting tot loondoorbetaling bij ziekte (7.2.18).

## **UWV**

- Het UWV kan uit eigen beweging of op verzoek aan de arbodienst/bedrijfsarts alle gegevens en inlichtingen verstrekken aan de arbodienst/bedrijfsarts die nodig zijn voor de uitvoering van de Arbowet (7.2.7.b).
- De werkgever (7.2.8.b), de werknemer (7.2.9.b) en/of de arbodienst /bedrijfsarts (7.2.7.b) verstrekken het UWV alle gegevens en inlichtingen die nodig zijn voor de taakuitoefening in het kader van de Wet SUWI.
- De verzuimverzekeraar ontvangt van het UWV de noodzakelijke administratieve gegevens voor de uitvoering van de verzekeringsovereenkomst met werkgevers (7.2.18).
- Het UWV beoordeelt de aanvraag voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering van de zieke werknemer op basis van het re-integratieverslag, een keuring en een eventueel gesprek met een arbeidsdeskundige (8.4).