



Home > Werk en carrière > Op de werkvloer

Werk en carrière 7 min lezen

Heb je recht op inzage in je personeelsdossier (en mag je werkgever daarin alles opnemen)?



Robert Heeg • 4 februari 2026



Delen



Download

Een slecht beoordelingsgesprek, een officiële waarschuwing of een conflict dat blijft sudderen. Vaak speelt het personeelsdossier op de achtergrond een grotere rol dan werknemers denken. Maar wat staat daar eigenlijk allemaal in?

Afbeelding boven artikel ter illustratie. Bron: Getty Images.

Wie zoekt naar een wettelijke definitie van het personeelsdossier, zoekt tevergeefs. Er is geen vaste omschrijving in de wet, zegt arbeidsrechtadvocaat **Pascal Willems** (WVO Advocaten). 'In de praktijk vallen alle stukken die betrekking hebben op de werknemer en diens functioneren hieronder. Denk aan **arbeidsovereenkomsten**, beoordelingen, waarschuwingen, e-mails over functioneren en verslagen van gesprekken.'

Dossierverwarring

Wel is er een belangrijk onderscheid tussen het personeelsdossier en het verzuimdossier, legt Willems uit. 'Dat laatste ziet uitsluitend toe op ziekte en **verzuim**.' Toch kan het verwarrend worden: zodra informatie over ziekteverzuim wordt gebruikt in verband met

functioneren of gedrag, raakt die informatie al snel het personeelsdossier.

Kort gezegd: bewaart een werkgever informatie over een werknemer in verband met diens functioneren of handelen, dan spreken we in de praktijk al snel over het personeelsdossier – ook als die informatie verspreid is over verschillende mappen, systemen of mailboxen.

Heb je recht op inzage?

Ja, maar niet onbeperkt. Het inzagerecht volgt vooral uit de Algemene verordening gegevensbescherming **AVG**. Een personeelsdossier bevat persoonsgegevens en valt dus onder het begrip ‘verwerking van persoonsgegevens’. Dat betekent dat werknemers een inzagerecht hebben (artikel 15 AVG), maar ook rechten op correctie of verwijdering (artikelen 16 en 17 AVG). Dat inzagerecht betekent overigens niet dat je altijd het originele document moet krijgen. ‘Een goed leesbare kopie is voldoende,’ aldus Willems. ‘Ook zijn de rechten niet absoluut. De werkgever mag ze afwegen tegen andere belangen, zoals het belang om het functioneren van een werknemer te kunnen vastleggen.’

In de praktijk zie je dat vooral terug bij **beoordelings- of functioneringsverslagen**. ‘Als een werknemer correctie wil, bijvoorbeeld omdat hij het oneens is met de inhoud, hoeft de werkgever die tekst niet aan te passen. Wat wél moet gebeuren, is dat de reactie of aanvulling van de werknemer aan het oorspronkelijke document wordt toegevoegd. Zo blijft zichtbaar dat er verschil van inzicht bestaat.’

Mag een werkgever alles vastleggen?

Het korte antwoord: in beginsel wel, maar niet zonder grenzen. ‘Een werkgever mag veel opnemen in het personeelsdossier,’ zegt Willems, ‘maar moet zich houden aan de basisprincipes van de AVG.’ Die principes zijn onder meer **doelbinding**, noodzakelijkheid en proportionaliteit. ‘Dat betekent dat de werkgever steeds moet afwegen voor welk doel gegevens worden vastgelegd, of dat doel gerechtvaardigd is, en of er niet méér informatie wordt opgeslagen dan nodig.’

Interne notities, klachten of e-mails mogen dus worden vastgelegd, zolang ze relevant zijn voor het functioneren of handelen van de werknemer en niet buitensporig zijn. ‘Het vastleggen van alles ‘voor de zekerheid’ gaat juridisch te ver.’

Wat als het dossier onjuist of eenzijdig is?

Dat komt vaker voor dan werknemers denken. Verouderde informatie, oude conflicten of een negatieve aantekening zonder context: het kan allemaal blijven hangen. De AVG biedt werknemers hier duidelijke rechten. Je kunt verzoeken om correctie, aanvulling of verwijdering. Maar ook hier geldt: het recht is niet absoluut. ‘Een werkgever hoeft een document niet te herschrijven als hij het inhoudelijk oneens is met de werknemer. Wel moet hij de visie van de werknemer toevoegen. Zo ontstaat een completer en eerlijker beeld.’

Mag het dossier worden gebruikt bij ontslag?

Ja – daarvoor is het personeelsdossier juist bedoeld. 'In een goed dossier staan zowel de positieve als de negatieve aspecten van het functioneren,' legt Willems uit. Denk aan promoties en salarisverhogingen, maar ook aan waarschuwingen en verbetertrajecten.

In principe hoort een werknemer alle stukken in dat dossier te kennen. Toch is de praktijk weerbarstig. 'Bij ontslagprocedures zie je regelmatig dat werkgevers ook interne e-mails of informatie van collega's gebruiken die niet expliciet in het personeelsdossier zaten.'

Rechters staan dat soms toe, omdat waarheidsvinding zwaar weegt. Dat betekent niet dat alles zomaar kan. 'Een werknemer mag niet volledig worden overvallen met stukken die hij nooit heeft gezien of had kunnen kennen,' waarschuwt Willems. Het gebruik van 'verborgen' informatie brengt dus risico's met zich mee voor de werkgever.

Wat als je geen inzage krijgt?

Wie nul op het rekest krijgt, staat volgens Willems niet machteloos. 'Een formeel inzageverzoek is de eerste stap. Bijvoorbeeld een verzoek om een kopie van het volledige personeelsdossier.'

Werkt de werkgever niet mee, dan kan de werknemer naar de rechter om inzage af te dwingen. Dat gebeurt volgens Willems nog relatief weinig. Wel ziet hij in procedures regelmatig een ander gevolg. 'Als een werkgever een onvolledig dossier verstrekt en zich later beroept op stukken die daarin ontbraken, kan de rechter daar consequenties aan verbinden – bijvoorbeeld in de vorm van een billijke vergoeding.' Een klacht bij de Autoriteit Persoonsgegevens is ook mogelijk, maar levert in de praktijk vooral wat op als een werkgever structureel de regels overtreedt.

Wat kun je doen met je dossier?

- **Vraag actief inzage** in je personeelsdossier (formeel, bijvoorbeeld per e-mail).
- **Controleer op actualiteit en volledigheid:** ontbreken stukken of staat er verouderde info in?
- **Maak gebruik van je correctierecht:** voeg je eigen visie toe als je het oneens bent.
- **Laat je niet verrassen:** vraag bij conflicten welke stukken worden gebruikt.
- **Schakel hulp in** bij weigering of twijfel: jurist, OR of – in uiterste gevallen – de rechter.

Informatie

Deze artikelen worden nu ook veel gelezen op Intermediair.nl:

[Zo word je in 2026 financieel fit \(en houd je eindelijk geld over\)](#)

['Meer verdienen begint niet bij harder werken': met deze 10 tips ga je er wel op vooruit](#)

[Het gevaar van de 'soepele' vergadering: waarom je juist frictie op moet \(durven\)](#)

zoeken



Robert Heeg

Freelance Journalist

Specialist in arbeidsmarkttrends & persoonlijke ontwikkeling

Lees meer >