

WELKOM OP HET DVDK SEMINAR

EYE AMSTERDAM
31 oktober 2017

Welkom

Charlotte Dingemans



Programma

- 14.30 Inleiding, Charlotte Dingemans
- 14.35 – 15.35 De gewijzigde Arbowet en de gevolgen voor de praktijk, Sanne Schreurs en prof. dr. Willem van Rhenen
- 15.35 – 16.05 Pauze
- 16.05 – 16.30 De nieuwe Privacywetgeving, Nils Zeeuwen
- 16.30 – 17.00 Actualiteiten, Ruben Houweling

De gewijzigde Arbowet

Sanne Schreurs



Onderwerpen

- inleiding
- deskundige ondersteuning
 - preventie en bescherming
 - preventiemedewerker
 - bedrijfsarts
- wat is nieuw?
- is preventie de oplossing?

Inleiding

- Arbowet: vormt een kader waarbinnen Arbobeleid moet worden vormgegeven, geeft algemene voorschriften
- nadere regels in de vorm van besluiten en regelingen (zoals Arbobesluit, Arboregeling)
- richt zich op alle arbeidsorganisaties in NL

Deskundige ondersteuning

- uitgangspunt Arbowet: Arbobeleid is verantwoordelijkheid werkgever in samenwerking met werknemers, waar nodig met deskundige ondersteuning
- deskundigheid nodig:
 1. bedrijfshulpverlening > vandaag niet aan de orde
 2. preventie en bescherming > wijzigingen
 - a. preventiemedewerker
 - b. bedrijfsarts

Ad 2a. Preventiemedewerker (1/3)

- werkgever laat zich voor de uitvoeringverplichtingen Arbowet bijstaan door één of meer deskundige preventiemedewerkers
- preventiemedewerker zorgt voor de dagelijkse veiligheid en gezondheid binnen een bedrijf
- geen/onvoldoende deskundigheid in huis: bijstand door externe deskundige personen (evt. in combinatie met eigen werknemers)
- bedrijven < 25 werknemers: werkgever mag taak van de preventiemedewerker zelf op zich nemen als hij over voldoende deskundigheid, ervaring en uitrusting beschikt

Ad 2a. Preventiemedewerker (2/3)

taken preventiemedewerker zijn in ieder geval:

1. meewerken aan opstellen RI & E
2. adviseren/nauw samenwerken met arbodeskundigen/bedrijfsarts*, de OR/PVT/belanghebbende werknemers over maatregelen i.h.k.v. Arbobeleid
3. uitvoeren van maatregelen plan van aanpak in RI & E

* = nieuw

Ad 2a. Preventiemedewerker (3/3)

- profiel preventiemedewerker:
 - zorg op maat principe: voor ieder bedrijf moet de juiste deskundigheid, ervaring, uitrusting e.d. beschikbaar zijn
 - verschilt van bedrijf tot bedrijf
- hoe bepaal je geschiktheid preventiemedewerker? Quickscan op profiel.inpreventie.nl (zie ook www.arboportaal.nl)

Ad 2b. Bedrijfsarts

aanvullende bijstand is nodig door een of meer gecertificeerde personen voor:

1. toetsing en advisering RI & E
2. adviseren* en begeleiden zieke werknemers
3. uitvoeren periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
4. uitvoeren aanstellingskeuring
5. consultatie m.b.t. gezondheidskundige vraagstukken i.v.m. de arbeid, anders dan ziekteverzuimbegeleiding*

2 tot en met 5 worden uitgevoerd door bedrijfsarts

* = nieuw

Wat is nieuw per 1 juli 2017?

- rol preventiemedewerker is verstevigd
- rol bedrijfsarts is verstevigd
- rol medezeggenschap is verstevigd

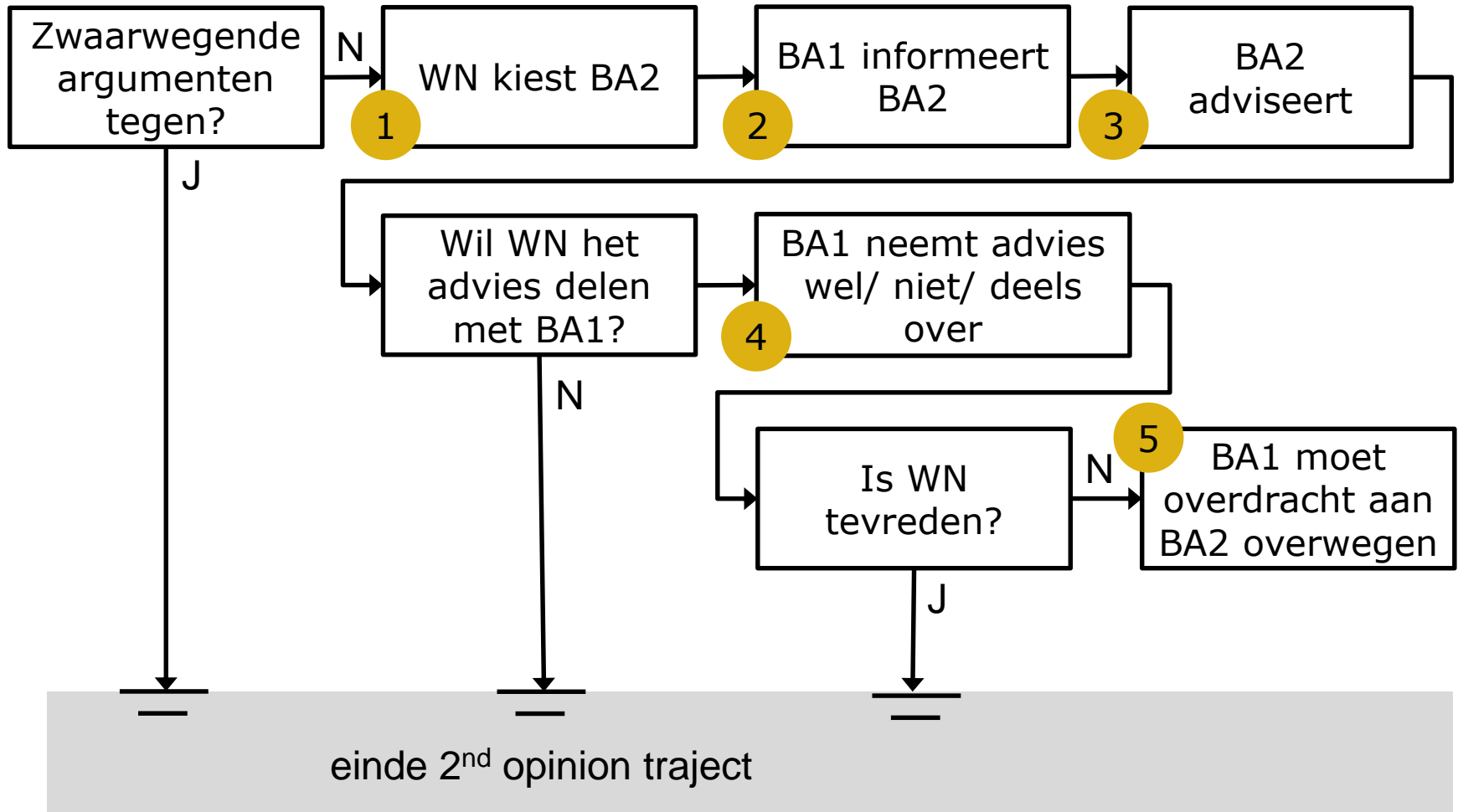
Versteviging rol preventiemedewerker

- OR/PVT moet instemmen met keuze persoon preventiemedewerker en diens positie in de organisatie. Geen instemming > kantonrechter kan besluit nemen
- beoordeling: kan deze persoon in redelijkheid de functie van preventiemedewerker uitoefenen? Zijn er geen taken die daarmee op gespannen voet staan?
- geen OR/PVT: geen instemming nodig
- verplichting tot nauwe samenwerking met bedrijfsarts i.v.m. Arbobeleid (naast OR/PVT/belanghebbende werknemers)

Verstevinging rol bedrijfsarts

- doeltreffende toegang (reëel, niet alleen op papier of via internet of telefonisch, dus in persoon)
- vrije toegang tot werkvloer door bedrijfsarts
- second opinion, tenzij zwaarwegende argumenten zich daartegen verzetten, gemotiveerd aan werknemer kenbaar gemaakt (uitgewerkt in Arbobesluit, meer detail over second opinion op volgende pagina's)
- 'bijstand bij' begeleiding zieke werknemers is nu 'adviseren bij'
- bedrijfsarts adviseert over preventieve maatregelen betreffende het algemeen Arbobeleid
- melden beroepsziekten bij Nederlands Centrum Beroepsziekten
- bedrijfsarts heeft adequate klachtenprocedure voor de werknemer (uitgewerkt in Arbobesluit)
- verplichting tot nauwe samenwerking met preventiemedewerker i.v.m. Arbobeleid (naast OR/PVT/belanghebbende werknemers)

Second opinion - procedure



Second opinion - procedure

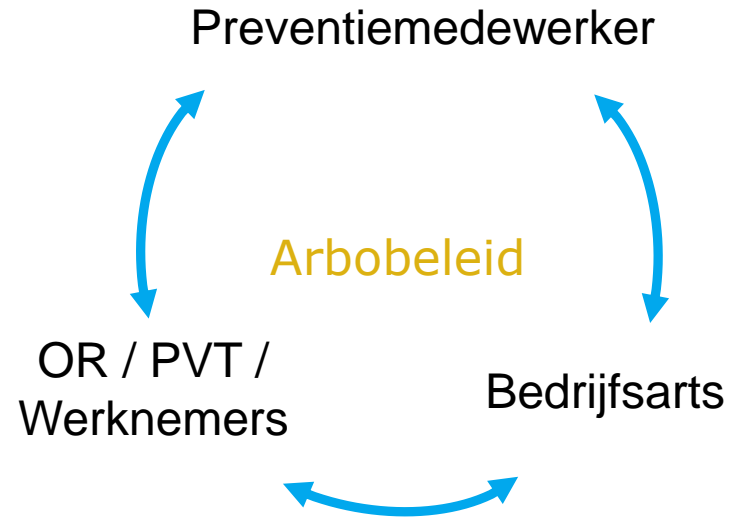
1. wn kiest BA2 binnen basiscontract. BA2 is niet werkzaam binnen organisatie BA1. In overeenstemming wn en wg keuze voor BA2 buiten basiscontract
2. BA1 schakelt z.s.m. BA2 in en stuurt relevante info aan BA2 met toestemming wn. BA2 kan aanvullende info vergaren
3. BA2 bespreekt advies met wn. Wn bepaalt of advies BA2 aan BA1 wordt verstrekt
4. zo ja, BA1 neemt binnen redelijke termijn kennis van andere advies en maakt gemotiveerd kenbaar of hij dat niet, gedeeltelijk, geheel overneemt
5. BA1 zet begeleiding voort. Als wn vindt dat onvoldoende rekening wordt gehouden met advies BA2 en verdere begeleiding onwenselijk is, overweegt BA1 overdracht aan BA2. Zo ja, wg wordt in kennis gesteld

Second opinion/DO UWV

- second opinion is geen deskundigenoordeel UWV (DO)
- zowel wn als wg kunnen namelijk DO aanvragen, bedoeld om re-integratieproces vlot te trekken over: (on)geschiktheid eigen werk, nakomen re-integratieverplichtingen wn/wg, aanwezig zijn passende arbeid
- bedrijfsarts second opinion is geen deskundige in de zin van artikel 7:629a BW (bij geschil oordelen over (on)geschiktheid t.b.v. betaling loon)
- ook (ex-)werknemers eigen risicodrager ZW kunnen second opinion bedrijfsarts aanvragen

Verstevinging rol medezeggenschap

- instemming met keuze/positie preventiemedewerker
- overleg met bedrijfsarts en preventiemedewerker is wettelijk verankerd



Nog een belangrijke wijzing: basiscontract (1/2)

afspraken tussen werkgever en arbodienstverlener moeten schriftelijk of digitaal worden vastgelegd. Daar moet in ieder geval in staan:

1. op welke wijze de bedrijfsarts wettelijke taken kan uitvoeren
2. dat de bedrijfsarts toegang heeft tot elke werkplek
3. op welke wijze toegang tot werkplek en overleg met preventiemedewerker en medezeggenschap kan worden geregeld
4. op welke wijze gebruik kan worden gemaakt van second opinion
5. hoe klachtenprocedure werkt
6. op welke wijze de bedrijfsarts adviestaak m.b.t. preventieve maatregelen invult
7. hoe de bedrijfsarts omgaat met meldingsplicht beroepsziekten

Nog een belangrijke wijzing: basiscontract (2/2)

- werkgever en arbodienstverleners krijgen tot 1 juli 2018 om contracten aan te passen (aanvullen huidige/sluiten nieuw contract)
- per 1 juli 2018 voldoen aan wettelijke eisen
- toezicht en handhaving: Inspectie heeft grotere mogelijkheden sancties op te leggen

Is preventie het tovermiddel?

- het woord is aan ...

De gevolgen van de gewijzigde Arbowet voor de praktijk

Prof. dr. Willem van Rhenen



Privacy



Inleiding

- 'privacy-recht' in vogelvlucht vanuit een arbeidsrechtelijk perspectief
- (Europese) grondrechten basis voor 'privacy-rechten'

Wet bescherming persoonsgegevens

nu: de Wet bescherming persoonsgegevens en het Vrijstellingsbesluit Wbp

- persoonsgegevens dienen in overeenstemming met de wet en op behoorlijke en zorgvuldige wijze te worden verwerkt (art. 6 Wbp)
- persoonsgegevens dienen voor welbepaalde, uitdrukkelijk omschreven en gerechtvaardigde doeleinden te zijn verzameld (art. 7 Wbp)
- werknemer heeft inzagerecht (art. 35 Wbp)
- werknemer heeft recht op correctie en verwijdering (art. 36 Wbp)

Wbp: wanneer mag de werkgever de gegevens verwerken?

persoonsgegevens mogen alleen worden verwerkt (art. 8 Wbp) indien:

sub a. de betrokkene *ondubbelzinnige toestemming* daarvoor heeft verleend

sub b. de verwerking noodzakelijk is voor de *uitvoering of voorbereiding van een overeenkomst*

sub c. dat het noodzakelijk is om aan een *wettelijke verplichting* te voldoen of

sub f. er sprake is van een *gerechtvaardigd belang*

Wbp: bijzondere persoonsgegevens

het verwerken van bijzondere persoonsgegevens is verboden (art 16 e.v. Wbp), tenzij...

in de wet zijn de uitzonderingen vastgelegd, zoals bijvoorbeeld voor de zieke werknemer

Wbp: melden, tenzij

melding van iedere verwerking van persoonsgegevens is verplicht, tenzij...
(artikel 27 Wbp)

melding:

- of extern; bij Autoriteit Persoonsgegevens
- of intern; bij de functionaris voor de gegevensbescherming

tenzij

de verwerking van bepaalde persoonsgegevens is vrijgesteld van de meldingsverplichting (ogv het Vrijstellingsbesluit Wbp)

de verwerking van veel persoonsgegevens van (potentiële) werknemers is vrijgesteld van melding

Wbp: Meldplicht datalek



The screenshot shows a news article on the NU.nl website. The article is titled "Londense luchthaven Heathrow onderzoekt datalek beveiligingsmaatregelen" and was published on Monday, October 30, 2017. The article discusses a data leak at Heathrow airport, mentioning that a USB stick with sensitive information was found on a street and handed over to the press. The article also notes that 174 files were found on the USB stick and that Heathrow is investigating the incident. The article is categorized under "Internet" and "Tech".

T Maandag 30 oktober 2017 | Het laatste nieuws het eerst op NU.nl

Voorpagina
Net binnen
Algemeen
Achtergronden
Economie
Sport
Tech
Internet
Gadgets
Games
Mobiel
Entertainment
Lifestyle
Overig
Video's
Regionaal

[NU.nl](#) > [Tech](#) > [Internet](#)

Londense luchthaven Heathrow onderzoekt datalek beveiligingsmaatregelen

Gepubliceerd: 30 oktober 2017 11:12
Laatste update: 30 oktober 2017 11:12

f t G+

De Londense luchthaven Heathrow onderzoekt hoe het mogelijk is dat een USB-stick met gevoelige informatie over beveiligingsmaatregelen letterlijk op straat terecht kon komen.

De *Sunday Mirror* meldde dit weekend dat een man de USB-stick vond op een Londense straat en overhandigde aan de krant.

Volgens de *Mirror* stonden er 174 bestanden op de USB-stick. Het ging onder meer over roosters voor patrouilles en de locaties van beveiligingscamera's. Ook zou op de stick staan welke route de Britse koningin precies neemt als zij gebruikmaakt van de luchthaven.

Heathrow zegt erop te vertrouwen dat de luchthaven veilig is, maar toch een onderzoek in te stellen naar het lek. Volgens Heathrow is de veiligheid van passagiers en medewerkers een "topprioriteit", aldus de *BBC*.

Het vliegveld neemt maatregelen om te voorkomen dat gevoelige informatie in de toekomst op straat belandt.

EU: De Algemene Verordening inzake Gegevensbescherming

- nieuwe Privacy-verordening treedt in werking per 25 mei 2018
- Privacy-verordening geldt rechtstreeks binnen de gehele EU
- Nederlandse wetgever kan op grond van de Privacy-verordening nadere regels stellen in het kader van de arbeidsverhouding

Nederlandse wetgever heeft echter gezegd dat daar geen behoefte aan is

EU: De Algemene Verordening inzake Gegevensbescherming

- wat betekent dit voor Nederland?

per 25 mei 2018:

- de Wbp (en daarmee ook het Vrijstellingsbesluit Wbp) verdwijnt
- vanaf dat moment geldt de Privacy-verordening en de Uitvoeringswet Algemene verordening gegevensbescherming (nu nog wetsvoorstel)
- maar, redelijk veel basisuitgangspunten blijven hetzelfde

Helaas, niet alles blijft bij het oude...

Wat zijn de belangrijkste wijzigingen?

- informatieplicht van werkgever (als verwerkingsverantwoordelijke) wordt sterk uitgebreid

werkgever kan bijvoorbeeld gaan werken met een algemene 'privacy-informatiebrief' voor de werknemers

- recht op inzage van werknemer wordt sterk uitgebreid

Belangrijkste wijzigingen

- verplichting tot verbeterde beveiliging van persoonsgegevens

zal met name zaak worden de beveiliging van de verschillende systemen door ICT te laten controleren en zo nodig extra beschermingsmaatregelen treffen

- meldplicht datalek blijft bestaan

Van algemene meldingsplicht naar documentatieplicht

werkgevers hoeven de verwerking van persoonsgegevens niet langer te melden. In plaats daarvan komt er voor bepaalde ondernemingen een *documentatieplicht*

werkgevers dienen een register bij te houden van al hun verwerkingsactiviteiten, waarbij elke informatieverstrekking aan de werknemers ook voor de eigen administratie dient te worden vastgelegd

deze documentatieplicht gaat echter alleen gelden voor:

1. grote ondernemingen (250+ werkzame personen)
2. ondernemingen die op grote schaal gegevens verwerken (bijv. recruitmentbureau, uitzendbureau) of
3. indien er sprake is van verwerking van gevoelige gegevens (bijv. Arbodienst)

Autoriteit Persoonsgegevens krijgt de bevoegdheid om inzage te vragen in het register ter controle

Functionaris gegevensbescherming

het benoemen van een functionaris voor gegevensbescherming was onder de Wbp optioneel, maar wordt ogv Privacy-verordening voor bepaalde ondernemingen verplicht, namelijk:

- i) een onderneming die als kernactiviteit heeft verwerkingsactiviteiten uit te voeren die grootschalige, regelmatige en systematische observatie van betrokkenen vereisen, of
- ii) indien een onderneming hoofdzakelijk is belast met de verwerking van bijzondere persoonsgegevens

Sanctiebeleid

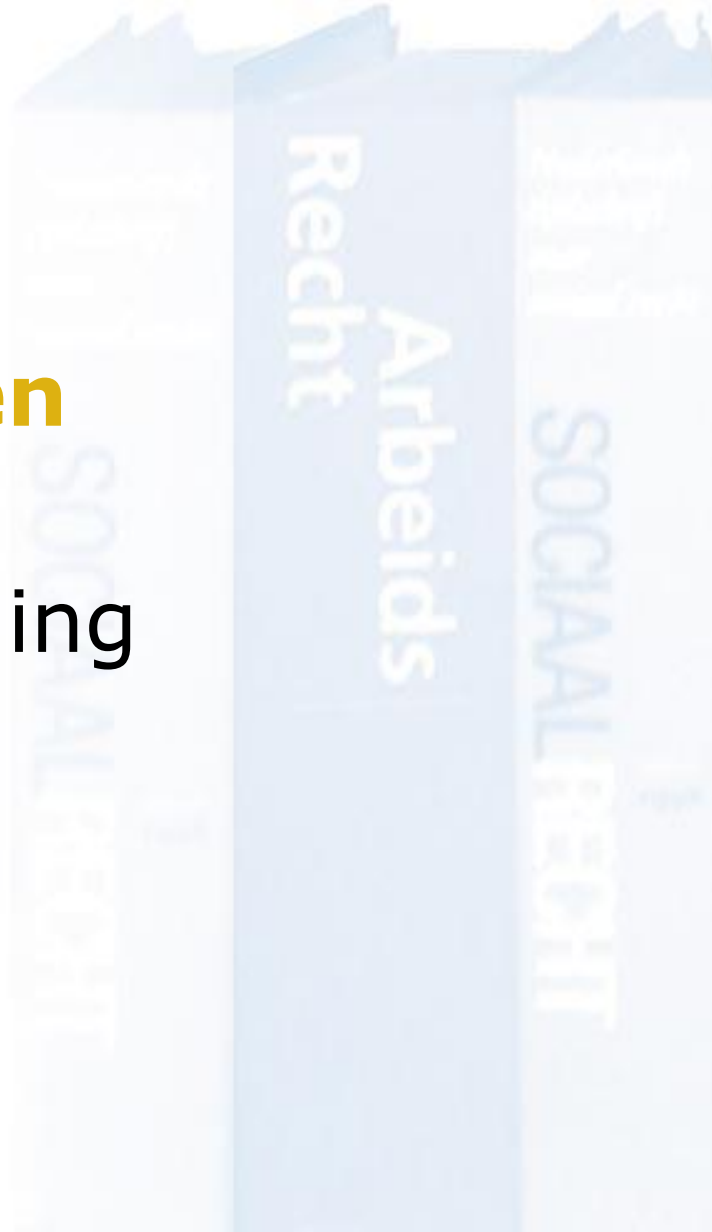
- er komt een hoger sanctierisico
- afhankelijk van soort overtreding kan dit oplopen tot boete van max. EUR 20 mln. of max 4% van de totale wereldwijde jaaromzet
- bij een eerste niet-opzettelijke overtreding volgt er echter eerst een waarschuwing

Samenvattend

- voor een deel van de werkgevers zal de nieuwe Privacy-verordening niet direct tot grote veranderingen leiden, al is het wel van belang de wijze van informatievoorziening richting de medewerkers en het beveiligingsniveau nog eens kritisch onder de loep te nemen
- voor de grotere werkgevers of werkgevers die op grote schaal gegevens of bijzondere gegevens verwerken, zal vooral door de *documentatieplicht* en eventueel ook de verplichte aanstelling van een *functionaris* de situatie per 25 mei 2018 ingrijpend wijzigen

Actualiteiten

Ruben Houweling



Programma

- Versoepeling ontslagrecht
- Flexrecht
- De zieke werknemer
- De ZZP'er
- Top 5 uitspraken 2017

Versoepeling ontslagrecht

- Cumulatiegrond
- Transitievergoeding
- MKB-regeling

Flexrecht

- Ketenregeling
- Doorbrekingstermijn bij cao
- Proeftijd

De zieke werknemer

- Loondoorbetaling bij ziekte (MKB)
- Opzegverbod ongewijzigd
- Re-integratieverplichtingen

De ZZP'er

- Minimumtarief
- 'opt out' loonbelasting
- Opdrachtgeversverklaring

Top-5 uitspraken 2017

- New Hairstyle, ECLI:NL:HR:2017:1187

Top-5 uitspraken 2017

- Smallsteps, ECLI:EU:C:2017:489
- Asklepios, ECLI:EU:C:2017:317
- G4S, ECLI:EU:C:2017:203
- Lodder c.s./werknemer, ECLI:NL:HR:2017:364
- zzp'er/Focus on Human B.V., ECLI:NL:HR:2017:689

En de meest bijzondere uitspraak:

'Vanwege je leeftijd en de kosten die ik daar aan maak in vergelijking met een persoon die minder oud is dan jij, wil ik je hierbij helaas ontslaan. (...)', ECLI:NL:RBMNE:2017:5175

DANK VOOR UW KOMST