

# Blijf goed op de hoogte!

*De regelgeving voor werkend Nederland is dit jaar flink in beweging. Voorgestelde wijzigingen in de Arbowet, nieuwe beleidsregels voor de zieke werknemer, de verwerking van persoonsgegevens én de oprichting van het Huis voor Klokkenluiders. Het is belangrijk om op de hoogte te blijven van veranderende regelgeving, zeker op het gebied van arbeidsomstandigheden, gezondheid en ziekteverzuim.*

Door Alex Daems, Carolina Verspuij, Nicole Pikkemaat en Wendy Roescher

**V**eel van de wetswijzigingen zijn aanleiding tot aanpassing van het bedrijfsbeleid en -regelingen.

Regelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim en re-integratie zijn instemmingsplichtig. De or heeft dus veel invloed! In dit artikel nemen we je mee in de ontwikkelingen met betrekking tot de beleidsregels zieke werknemers en de nieuwe wet Huis voor Klokkenluiders.

### Actualisatie van de beleidsregels 'De zieke werknemer'

Gezondheidsgegevens van werknemers mogen niet zomaar worden geregistreerd. Hieraan zijn strenge voorwaarden verbonden. Deze vind je in de beleidsregels 'De zieke werknemer'. De beleidsregels zijn in april 2016 aangepast op basis van een veranderende omgeving, zoals de opkomst van verzuimbedrijven, jurisprudentie en nieuwe regels in het ontslagrecht.

De beleidsregels geven aan hoe gezondheidsgegevens van (zieke) werknemers mogen worden verwerkt. Die normen zijn voor de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) ook het uitgangspunt bij onderzoek of een organisatie handelt in overeenstemming met de Wet bescherming persoonsgegevens (WBP). Belangrijke informatie dus voor zowel de werknemer, de werkgever als externe partijen. Het begint al bij de sollicitatieprocedure. Tijdens een sollicitatiegesprek mogen bijvoorbeeld geen vragen worden gesteld over de gezondheid of het verzuimverleden van een sollicitant. Alleen onder strikte

voorwaarden mogen aanstellingskeuringen worden uitgevoerd (lees hierover ook het artikel op p. 30).

Echter, een werkgever mag wel bij het UWV opvragen of een sollicitant is opgenomen in het doelgroepenregister (om te kunnen voldoen aan de Wet banenafspraken en quantum arbeidsbeperkten).

Een veel gemaakte fout bij een ziekmelding is dat werkgevers vragen naar de oorzaak van ziekte, om te kunnen inschatten hoe lang het gaat duren. De beleidsregels zijn hier duidelijk over: dat mag niet! Een werkgever mag ook geen gegevens verwerken over de gezondheid van de medewerker. Zelfs niet als de werknemer akkoord gaat. Hiermee voorkomt de AP dat een zieke me-

### Je hebt als or veel invloed op de meldregeling

dewerker zich gedwongen voelt om hiervoor akkoord te geven.

Wat mag een werkgever dan wel vragen? Natuurlijk heeft de werkgever informatie nodig om te weten hoe lang een werknemer uit het arbeidsproces is. De continuïteit van het werk moet immers gewaarborgd blijven. Deze vraag mag dan ook worden gesteld, net zoals de vraag of het verzuim is veroorzaakt door een arbeidsongeval of door een

ongeval veroorzaakt door een derde.

De Wet verbetering poortwachter geeft de re-integratie-inspanningen aan van de werkgever en de werknemer. Tijdens dit traject moet de werkgever zich laten adviseren door een bedrijfsarts. Deze mag alleen dié informatie verstrekken die de werkgever nodig heeft om de loondoorbetaling, ziekteverzuimbegeleiding en re-integratie te regelen. Als enkele (medische) taken van de bedrijfsarts worden overgenomen door andere functionarissen (denk aan een re-integratiebureau) dan mag de informatie worden overgedragen aan deze functionaris. Let op, alleen de informatie die deze medewerker nodig heeft om zijn taak te vervullen.

De AP zorgt met het vaststellen van deze duidelijke regelgeving dat een werkgever over kan gaan tot gerichte acties, maar dat daarbij de privacy van de werknemer wel gewaarborgd blijft. De werknemer wordt goed beschermd door deze beleidsregels. En dat is goed, want vanaf het eerste moment dat er contact is tussen een sollicitant en een organisatie worden gegevens geregistreerd. Het is dus zaak om als ondernemingsraad kritisch te kijken naar welke gegevens de organisatie verwerkt, waar deze worden opgeslagen, wie ze in kunnen zien, hoe ze worden verkregen en of het beleid (zoals het ziekteverzuimbeleid, privacybeleid) voldoet aan de huidige regelgeving.

### Het Huis voor Klokkenluiders

De nieuwe Wet Huis voor Klokkenluiders (HvK) is op 1 juli 2016 in werking getreden. Deze wet regelt de mogelijkheden en bescherming van werknemers die een misstand willen melden. Organisaties waar ten minste vijftig personen werkzaam zijn, moeten een interne meldregeling hebben. Uitgangspunt is dat een werknemer een vermoeden van een maatschappelijke misstand eerst intern bij zijn werkgever kan melden. Vervolgens is het de taak van de werkgever om dit te onderzoeken en zonodig maatregelen te treffen.

Veel organisaties hebben wel iets van een vertrouwenspersoon en soms ook een klachtencommissie. Dat kan een manier zijn om te voldoen aan de nieuwe wet, maar is vaak niet toereikend. Zo verplicht de Wet



HvK onder meer om in de meldregeling de mogelijkheid vast te leggen om een adviseur in vertrouwen te raadplegen. Ook moet de melding op wens van de melder vertrouwelijk behandeld kunnen worden.

Wie vóór 1 juli 2016 al een klokkenluiders- of klachtenregeling had, doet er goed aan deze opnieuw onder de loep te nemen. Is er vrijwel niets geregeld in jullie organisatie, dan is het zaak om daar nu echt werk van te maken! Je hebt als or veel invloed op de meldregeling: aan artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) wordt toege-

voegd dat de or instemmingsrecht heeft op een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand. Zorg dus dat je er in een vroeg stadium bij wordt betrokken.

### En nu?

Bovenstaande ontwikkelingen horen een plek te krijgen in het beleid binnen de eigen organisatie. De verantwoordelijkheid hiervoor ligt bij de werkgever en die zal in veel gevallen de hr-afdeling en/of preventiemedewerker vragen om hier concreet invulling

aan te geven. Als ondernemingsraad is het dan wachten op de mogelijke instemmingsverzoeken rondom het ziekteverzuimbeleid en de interne meldregeling klokkenluiders. Een andere mogelijkheid is om hierin zelf het voortouw te nemen en met voorstellen te komen. 

**Alex Daems, Carolina Verspuij, Nicole Pikkemaat en Wendy Roescher** zijn trainers/adviseur Arbeid & Gezondheid bij SBI Formaat ([ArboGezondheid@sbiformaat.nl](mailto:ArboGezondheid@sbiformaat.nl))

## Vragen en tips

**Vraag:** De deskundigheid van de vertrouwenspersoon wordt op de proef gesteld. Er is bijvoorbeeld een duidelijk verschil tussen de behandeling van meldingen op het vlak van ongewenste omgangsvormen of als het gaat om integriteit. Laat je dat doen door dezelfde vertrouwenspersoon? En hoe geeft de organisatie invulling aan vertrouwelijk (lees: anoniem) melden?

**Tip:** Zorg dat de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de bij de meldregeling betrokken functionarissen duidelijk zijn. Maak goede afspraken met de vertrouwenspersoon, de bedrijfsarts, de klachtencommissie en de eventuele andere functionarissen die een rol spelen in de meldregeling.

**Vraag:** Integer gedrag vormt zich niet alleen door regels, maar meer nog door een goed gesprek. Hoe voert de organisatie dat gesprek?

**Tip:** Stimuleer een organisatiecultuur waarbinnen misstanden worden voorkomen. Bespreek met de bestuurder waar de risico's in de organisatie op de loer liggen, bijvoorbeeld bij het werken met klanten en grote geldbedragen. Bevorder het bewustzijn van iedereen. Je wilt ten slotte bereiken dat iemand bij twijfel 'doe ik hier goed aan?' 'klopt dit wel?' tijdig aan de bel trekt.

**Vraag:** Veel klokkenluiders zien af van een melding onder de druk van de organisatie die de melding als bedreiging (imago schade) ziet. Wat doet de organisatie bij een melding van ongewenst gedrag?

**Tip:** Geef ruchtbaarheid aan de meldregeling en leg de noodzaak en werkwijze goed uit. Laat duidelijk blijken dat misstanden niet getolereerd worden en dat ieder vermoeden waarvan melding wordt gedaan, serieus wordt genomen.