



Belangrijke vragen rondom het Coronavirus op de werkvloer vanuit een arbeidsrechtelijke en privacyrechtelijke invalshoek.

De gebeurtenissen in verband met het Coronavirus (COVID-19) houden werkgevers bezig. Dagelijks volgen er nieuwe ontwikkelingen en het is voor zowel werkgevers als werknemers vaak onduidelijk wat hun verschillende rechten en verplichtingen zijn. Dit overzicht van veelgestelde vragen helpt u verder.

1**Mag een werkgever (gedetailleerde) informatie verkrijgen en/of registreren over een zieke werknemer?**

Volgens de Nederlandse toezichthouder op het gebied van privacy, de Autoriteit Persoonsgegevens (AP), is het niet toegestaan om informatie over de aard en oorzaak van een ziekmelding te vragen of te registreren. Ter toelichting geeft de AP aan dat op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) een strikt regime van toepassing is waar het gaat om medische persoonsgegevens.

Andere Europese toezichthouders op het gebied van privacy geven aan dat het wel mogelijk kan zijn om informatie over de ziekte van een werknemer te verkrijgen, op grond van de zorgplicht van de werkgever. In Nederland is de nationale equivalent hiervan het goed werkgever- en werknemerschap. Ons inziens kan op basis van dit artikel goed beargumenteerd worden dat werknemers bijvoorbeeld een melding dienen te maken van besmetting met het Coronavirus. Echter, door de strenge uitleg van de AP bestaat het risico dat afwijking daarvan door de Nederlandse toezichthouder wordt gezien als een overtreding van de AVG.

2**Mag een werkgever een werknemer controleren op het coronavirus bij vermoeden van ziekte?**

Nee, het is niet toegestaan om als werkgever te controleren op het Coronavirus. Vanuit arbeidsrechtelijk perspectief mag slechts de bedrijfsarts beoordelen of een werknemer ziek is, niet de werkgever zelf. De bedrijfsarts mag in dat kader slechts de noodzakelijke informatie over de ziekte communiceren richting de werkgever (bijvoorbeeld de duur van de afwezigheid). De AP geeft daarnaast specifiek aan dat een werkgever *“niet op de stoel van een arts mag gaan zitten door conclusies te trekken over de gezondheid van individuele medewerkers”*, waarbij zij het meten van temperatuur ter illustratie noemt van een handeling die niet is toegestaan.

3**Mag de werkgever informatie aan andere werknemers verstrekken over een zieke werknemer?**

Het verstrekken van informatie over een zieke werknemer lijkt volgens de AP niet toegestaan te zijn (aangezien de werkgever deze informatie in eerste instantie al niet mag opvragen of registreren, zie vraag 1). Overige Europese toezichthouders wijzen er echter op dat de werkgever werknemers juist wél op de hoogte dient te stellen van besmettingen met het Coronavirus. De mogelijkheid hiertoe volgt volgens deze toezichthouders uit de zorgplicht van de werkgever voor de gezondheid van de werknemers. Hoewel deze zorgplicht ook in Nederland geldt, bestaat bij het verstrekken van dergelijke informatie wederom het risico dat de AP dit beschouwt als overtreding van de AVG. Indien wel wordt overgegaan tot het verstrekken van deze informatie, dient in ieder geval niet meer informatie te worden gecommuniceerd dan noodzakelijk. Noem bijvoorbeeld slechts dát een besmetting met het Coronavirus is vastgesteld, maar vermijd indien mogelijk de naam van de betreffende medewerker.

4**Mag een werkgever het medisch dossier van een werknemer opvragen (via de bedrijfsarts)?**

Nee, een werkgever mag medische dossiers van zijn werknemers niet opvragen. Naast de eigen arts van de werknemer mag alleen de bedrijfsarts deze medische gegevens bekijken, indien dit noodzakelijk is en de bedrijfsarts het akkoord heeft van de werknemer.

5

Mag een werkgever een werknemer verplichten informatie te delen over risicofactoren (bijvoorbeeld reizen)?

Volgens de AP is het niet toegestaan voor werkgevers om deze informatie te verwerken, nu de arts conclusies dient te trekken over de gezondheid van werknemers, niet de werkgever. Echter, volgens andere Europese toezichthouders is het wel toegestaan voor werkgevers om werknemers te vragen naar hun bezoek aan risicogebieden en of zij symptomen van het Coronavirus ervaren. Dit is wederom terug te voeren op de zorgplicht van de werkgever. Hoewel wij deze grond onderschrijven, bestaat wederom een risico voor een Nederlandse organisatie vanwege de strengere uitleg van de AP. Wij adviseren de risicoafweging die de werkgever maakt in ieder geval te documenteren.

Wat HVG Law voor u kan doen:

Het nieuwe Coronavirus raakt Nederland hard. Wij staan klaar om u te helpen alle uitdagingen het hoofd te bieden in deze ingrijpende en heftige tijden. Wij begrijpen wat u overkomt en denken mee. Met praktische adviezen en oplossingen ontzorgen wij u op juridisch gebied.

COVID-19 helpdesk

Onze helpdesk is bereikbaar via:
info@hvglaw.nl



Joost van Ladesteijn
Partner | Advocaat Labor & Employment
E: joost.van.ladesteijn@hvglaw.nl
T: 06 21 25 11 58



Saskia Vermeer-de Jongh
Partner | Advocaat Digital, Cyber & Privacy
E: saskia.de.jongh@hvglaw.nl
T: 06 29 08 38 50

Over HVG Law

HVG Law LLP (HVG Law) behoort tot de top van de Nederlandse advocatuur en notariaat en kenmerkt zich door een ondernemende, innovatieve en oplossingsgerichte benadering. HVG Law biedt, met meer dan 150 toegewijde en pragmatische advocaten en (kandidaat-)notarissen, hoogwaardig juridische dienstverlening vanuit een brede en multidisciplinaire context. Onze advocaten en (kandidaat-)notarissen zijn actief op alle rechtsgebieden en sectoren die voor het bedrijfsleven, bestuurders, aandeelhouders en overheden relevant zijn en hebben kennis van uw business én markt. Op onze vestigingen in Amsterdam, Rotterdam, Utrecht, Den Haag, Eindhoven, New York, Chicago en San Jose (Donahue & Partners LLP in de VS) zijn wij in staat onze nationale en internationale cliënten oplossingen te bieden voor juridische vraagstukken. In Nederland heeft HVG Law LLP een strategische alliantie met Ernst & Young Belastingadviseurs LLP en tevens maken wij onderdeel uit van het global EY Law netwerk.