Overzicht corona en privacy

Versie 23 maart 2020.

# Inleiding

De uitbraak van het coronavirus en de maatregelen die getroffen worden om de gevolgen te beperken raken organisaties. Waar mogelijk werken medewerkers thuis. Zij proberen de organisatie zo goed en zo kwaad mogelijk door te laten draaien. Door de voortdurend veranderende situatie ontstaan een groot aantal vragen, ook over de relatie tussen werkgever en (zieke) werknemer. Thuiswerken is niet voor iedere organisatie normaal maar is nu wel de norm. Bovendien lopen nu vraagstukken rondom thuiswerken, ziekte, verminderde productiviteit (kinderen!) door elkaar.

Er komt heel veel informatie beschikbaar. Het is niet altijd eenvoudig deze toe te passen op de eigen situatie. Deze factsheet probeert praktijkgerichte antwoorden te geven op vragen waarbij privacy een rol speelt. Het stuk bevat een korte lijst informatiebronnen van officiële kanalen. Het is altijd raadzaam om de originele teksten te lezen. Blogs of zakelijke artikelen kunnen snel gedateerd raken. Door andere wetgeving kunnen andere Europese landen andere maatregelen treffen. Blijf alert op de verschillen tussen landen.

# Uitgangspunt: blijf binnen privacyregels

De regels inzake gegevensbescherming vormen geen belemmering voor maatregelen die worden genomen in de strijd tegen de coronaviruspandemie. Dit is het standpunt van de Autoriteit Persoonsgegevens en de EDPB (samenwerkende toezichthouders). De EDPB stelt in een verklaring dat ook nu persoonsgegevens beschermd moeten blijven en de wet nageleefd. Daarom moeten bij elke maatregel die wordt genomen, de algemene rechtsbeginselen in acht worden genomen. Bij nieuwe maatregelen moet opgepast worden dat deze op langere termijn niet schadelijk zijn.

Privacyregels worden (vooralsnog) niet opgerekt of waarborgen verlaagd. Wel kan deze situatie vragen om andere afwegingen. Het is daarom zaak om het oog scherp op de privacy-bal te houden. Met een verslechtering van de situatie kan de overheid verdergaande maatregelen afkondigen. Een noodtoestand kan beperkingen van de vrijheden legitimeren, mits deze beperkingen in verhouding staan tot en beperkt blijven tot de noodperiode.

# Rechtmatigheid van de verwerking

De AVG is brede wetgeving en de regels voorzien ook op situaties en vraagstukken die ontstaan rondom het COVID-19 virus. Of medische gegevens verwerkt mogen worden is afhankelijk van de AVG en de nationale wetgeving. **In Nederland is het verwerken van medische gegevens voorbehouden aan medisch geschoold personeel en valt onder het medisch beroepsgeheim.** Medische registraties of handelingen (ook temperatuur opnemen) zijn binnen een bedrijf aan Arboarts of de bedrijfsarts voorbehouden, tenzij de overheid hiervoor regels opstelt. Tot nu toe zijn dergelijke regels er niet.

Bij alles wat gedaan wordt, moet rekening gehouden worden met privacy principes. Persoonsgegevens mogen alleen verwerkt worden met een grondslag. **Binnen de arbeidsrelatie is de grondslag 'toestemming' maar zelden bruikbaar**, omdat geen sprake kan zijn van een vrije wil. Let op: de werkgever kan medewerkers wel aanwijzingen geven!

Het evenredigheidsbeginsel is ook van toepassing. De minst ingrijpende oplossingen moeten altijd de voorkeur krijgen, rekening houdend met het specifieke doel dat moet worden bereikt. Invasieve maatregelen, zoals het "volgen" van personen (d.w.z. de verwerking van niet-anonieme locatiegegevens) kunnen soms toegepast worden, maar vragen altijd om verscherpt toezicht en waarborgen (evenredigheid van de maatregel in termen van duur en reikwijdte, beperkte gegevensbewaring en beperking van het doel).

# Vragen en antwoorden

Een aantal veelvoorkomende vragen over privacy en een (door corona) zieke werknemer zijn beantwoord door de AP en EDPB. Onderstaande is een bewerking van deze informatie.

**Kan een werkgever van bezoekers of werknemers specifieke gezondheidsinformatie verlangen in het kader van COVID-19?**

De werkgever mag alleen gezondheidsinformatie verlangen als daarvoor een wettelijke grondslag bestaat. De Nederlandse wetgeving staat het verzamelen van deze gegevens door de werkgever niet toe. Een Arbo-of bedrijfsarts mag deze gegevens alleen verzameling met toestemming met een medewerker.

Stel jezelf als leidinggevende de vraag, waarom zou je bepaalde informatie willen vragen? Weten of iemand thuis werkt is relevant voor een werkgever, net als te weten of de medewerker een goede werkplek heeft (voorzieningen, kinderen aanwezig, mantelzorg). Als niet gewerkt kan worden door ziekte door het coronavirus valt dit onder de normale regel dat de werkgever deze informatie niet verwerkt.

**Mag een werkgever een medische controle uitvoeren op werknemers?**

Nee, dergelijke controles mogen alleen door medisch geschoold personeel uitgevoerd worden.

**Mag een werkgever aan zijn collega's of aan derden bekendmaken dat een werknemer besmet is met COVID-19?**

Werkgevers moeten het personeel informeren over COVID-19 gevallen en beschermende maatregelen nemen, maar mogen niet meer informatie verstrekken dan nodig is. In gevallen waarin het noodzakelijk is om de naam van de werknemer(s) die het virus heeft (hebben) opgelopen, bekend te maken (bijvoorbeeld in een preventieve context), dienen de betrokken werknemers vooraf te worden geïnformeerd en dient hun waardigheid en integriteit te worden beschermd.

**Mag een werkgever bij een ziekmelding vragen of de werknemer besmet is met het Coronavirus.**

Informatie over gezondheid is een bijzonder persoonsgegeven. De verwerking van bijzondere persoonsgegevens is op grond van de AVG verboden, tenzij sprake is van een wettelijke uitzondering.

Werkgevers mogen bij een ziekmelding alleen persoonsgegevens verwerken die voor de werkgever noodzakelijk zijn. Het is noodzakelijk om informatie te hebben aan de hand waarvan de werkgever kan bepalen hoe het verder moet met de werkzaamheden van een werknemer. En informatie om te laten beoordelen of het loon moet worden doorbetaald.

De AP geeft op haar website een overzicht van de informatie die de werkgever mag registreren. De werkgever mag dus alleen vragen naar noodzakelijke informatie. In het algemeen is niet noodzakelijk te weten wát iemand heeft. De AP maakt in haar richtlijnen vooralsnog geen uitzondering voor het Coronavirus. Mochten er wijzigingen in deze richtlijnen optreden, dan is het op de pagina van de AP te lezen. Wat mag gevraagd worden:

* Het telefoonnummer waarop de werknemer te bereiken is en het (verpleeg)adres.
* Hoe lang de werknemer denkt dat de ziekte gaat duren.
* Wat zijn/haar lopende werkzaamheden en afspraken zijn.
* Of de ziekte van de werknemer verband houdt met een arbeidsongeval. De werkgever mag niet vragen of het verzuim werkgerelateerd is.
* Of er sprake is van een verkeersongeval met regresmogelijkheid. Dat houdt in dat u de kosten van het ziekteverzuim en re-integratie mogelijk kunt verhalen op de veroorzaker van het ongeval.
* Of de werknemer onder [1 van de 4 vangnetregelingen](https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-en-uitkering/mijn-zieke-werknemer#is-mijn-zieke-werknemer-verplicht-om-te-zeggen-onder-welke-vangnetregeling-hij-zij-valt-7468) valt op grond van de Ziektewet. De werknemer is daarbij niet altijd verplicht om te melden onder welke regeling hij/zij valt.

**Mag ik zelf controleren of een medewerker ziek is?**

Een dergelijke controle mag alleen uitgevoerd worden door een bedrijfsarts of Arbodienst. Of een persoon kan contact opnemen met zijn eigen huisarts. Een medewerker mag alleen onderworpen worden aan een medisch onderzoek (waar ook het opnemen van temperatuur onder valt) uit eigen beweging.

**Mag een werkgever instrumenten beschikbaar stellen voor een zelfmeting?**

Een 'service van de zaak' kan het aanbieden van thermometers zijn. De vraag is of dit zinvol is. Het bieden van een dergelijk instrument roept weer vragen op over hygiëne maatregelen, wat een medewerker moet doen met de uitslag die deze krijgt. Waarschijnlijk is de algemene richtlijn (bij verkoudheid thuisblijven) voldoende.

**Wat mag je registreren over thuiswerken.**

Een bestuurder of manager mag weten waar en hoe zijn medewerkers werken. Deze informatie is nodig om goed leiding te kunnen geven. Een werkgever mag weten dát een persoon ziek is, hoe lang de ziekte kan duren en maar niet wat een persoon heeft. Een persoon kan erop gewezen worden om contact op te nemen met de Arboarts of bedrijfsarts mocht sprake zijn van besmetting met het coronavirus. Deze kan in gesprek met de werkgever maatregelen gaan treffen.

**Informatiebronnen**

* Autoriteit Persoonsgegevens: <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/corona>
* European Data Protection Board: <https://edpb.europa.eu/news/news_nl> ([statement 23 maart](https://edpb.europa.eu/news/news/2020/statement-processing-personal-data-context-covid-19-outbreak_nl))
* Al het politieke nieuws via het coronadossier via www.1848.nl (2mnd gratis toegang)