

Gepubliceerd op *Werk & Veiligheid - Kennisplatform over preventie, RI&E en sociale veiligheid*
(<https://www.werkenveiligheid.nl>)

[Home](#) > Corona en privacy: Een lastige combinatie

Corona en privacy: Een lastige combinatie

Door [Carolina Verspuij](#) op ma, 07/12/2020 - 10:20

Beleid en overheid

Achtergrondartikel



Er veel te doen over corona en privacy van medewerkers. Denk aan het temperatuur van medewerkers voor aanvang van het werk en de rol van de bedrijfsarts bij het testen. Maar ook hoe registreer je als iemand niet mag werken ivm quarantaine zonder dat de medewerker ziek is? En hoe zit het met de corona app en bijvoorbeeld de inzet van commerciële testen?

We gaan even kort terug naar de basis van de Algemene Verordening Gegevens Bescherming (AVG). Belangrijk is om duidelijk te formuleren met welk doel je persoonsgegevens wilt verwerken. Persoonsgegevens zijn gegevens die direct herleidbaar zijn tot het individu. Geanonimiseerde gegevens zoals een verzuimpercentage vallen hier niet onder, gegevens die zijn gepseudonimiseerd, zoals het gebruik van personeelsnummers, wel.

Op basis van de AVG mogen alleen persoonsgegevens worden verwerkt met een duidelijk omschreven doel en dit doel moet ook gerechtvaardigd zijn. Voor rechtvaardiging gelden de zes onderstaande

grondslagen van de AVG.

De zes AVG-grondslagen

Het verwerken van persoonsgegevens mag dus alleen als het doel ook gerechtvaardigd is. De gegevensverwerking moet minimaal voldoen aan één van de zes AVG-grondslagen. Deze grondslagen zijn:

1. [Toestemming](#) van de betrokken persoon.
2. De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de [uitvoering van een overeenkomst](#).
3. De gegevensverwerking is noodzakelijk voor het nakomen van een [wettelijke verplichting](#).
4. De gegevensverwerking is noodzakelijk ter bescherming van de [vitale belangen](#).
5. De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de vervulling van een taak van [algemeen belang of uitoefening van openbaar gezag](#).
6. De gegevensverwerking is noodzakelijk voor de behartiging van een [gerechtvaardigd belang](#).

Voor een arboprofessional is het belangrijk om te weten of de verwerking van de persoonsgegevens, in dit geval in relatie met corona, is gebaseerd op één van de zes grondslagen.

Testen en meten, waar ligt de grens?

Gegevens over gezondheid van medewerkers vallen onder bijzondere persoonsgegevens. Voor het registreren van bijzondere persoonsgegevens gelden vanuit de AVG strikte regels, met als basis verwerking hiervan door de werkgever is niet toegestaan tenzij... Dit 'tenzij' kan eigenlijk alleen worden ingevuld op basis van een wettelijke grondslag.

Neem het voorbeeld van het [opnemen van de temperatuur van medewerkers](#). De lichaamstemperatuur is een medisch gegeven. Werkgevers mogen niet vragen naar de gezondheid van hun medewerkers en deze gegevens al helemaal niet verwerken. Dus wanneer een bedrijf er toch voor kiest om aan medewerkers te vragen om hun temperatuur te meten is het daarmee aan de medewerker om hier wel of geen gevolg aan te verbinden want de werkgever heeft geen recht op de informatie uit de temperatuurmeter. Mocht de betreffende medewerker de uitslag wel delen met de werkgever dan mag de werkgevers deze gegevens niet registreren.

Daarnaast is het opnemen van de temperatuur geen garantie voor het feit of een medewerker wel of geen corona heeft en andere collega's wel of niet kan besmetten. Dus het kan zorgen voor een gevoel van schijnveiligheid wat juist weer extra risico's met zich mee kan brengen. Bijvoorbeeld doordat medewerkers dan minder zorgvuldig om gaan met maatregelen om besmetting te voorkomen.

Alleen doorgeven aan medewerker

Degene die dit wel een gezondheidstest mag afnemen is de (bedrijfs)arts. In het kader van het afnemen van een coronatest door een (bedrijfs)arts wordt op dit moment aangegeven door de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) dat wanneer er sprake is van een positieve uitslag dit alleen doorgegeven wordt aan de betreffende medewerker.

De betreffende medewerker zal dan de actuele instructies van het RIVM moeten opvolgen. Dit houdt onder andere in om mee te werken aan het bron- en contactonderzoek. In de afgelopen maanden blijkt dat afhankelijk van de situatie de GGD dit bron- en contactonderzoek zelf uitvoert of aan de medewerker zal vragen om hier zelf een bijdrage aan te leveren. Uiteraard staat het de medewerker altijd vrij om zelf zijn nauwe contacten te informeren waaronder zijn directe collega's op het werk. Ook kan in een dergelijke situatie de medewerker de werkgever ondubbelzinnige toestemming geven om de directe collega's te informeren. Hierbij wordt dan beroep gedaan op grondslag 1 uit de AVG, toestemming van de betrokken persoon. Dit kan bijvoorbeeld in de vorm van een e-mail die de werkgever dan wel goed moet bewaren in het kader van de aantoonplicht uit de AVG.

Goed werkgeverschap

In het kader van goed werkgeverschap zal de werkgever ervoor moeten zorgen dat deze [instructies van het RIVM](#) bekend zijn bij alle medewerkers. Dit kan betekenen dat de werkgever deze moet vertalen in alle talen van de medewerkers die werkzaam zijn in het bedrijf. Daarnaast geldt ook nog artikel 8 uit de Arbowet over voorlichting en instructie waarbij wordt aangegeven dat medewerkers doeltreffend moeten worden ingelicht over risico's op het werk. Hierbij kan de arboprofessional een belangrijke rol spelen.

In deze informatie is het ook belangrijk om stil te staan bij het gevoel van veiligheid van collega's door aan te geven hoe de procedures verlopen in het geval van besmetting of quarantaine van een directe collega. Dat in geval van een risico op besmetting door een collega dit altijd zal worden meegenomen in het bron- en contactonderzoek in opdracht van de GGD. Ook kunnen medewerkers het aangeven. Net als dat ook een appel op burgers wordt gedaan om als je besmet bent dit door te geven aan mensen die je onlangs hebt gezien en daarnaast ook zelf alle zorgvuldigheid in acht te nemen.

Ook de bedrijfsarts kan een rol hebben. Bijvoorbeeld wanneer de bedrijfsarts wordt ingezet bij het afnemen van commerciële testen die worden ingekocht door de werkgever. De rol van de (bedrijfs)arts bestaat eruit dat hij in geval van een positieve uitslag direct contact opneemt met de regionale GGD en deze zal in overleg met de werkgever maatregelen treffen voor op de werkvloer. Denk onder andere aan het bron- en contactonderzoek.

Registreren, mag dit?

Wat nu als een medewerker niet ziek is, maar in quarantaine moet? Wanneer een medewerker een functie heeft waarbij ook gemakkelijk vanuit huis kan worden gewerkt is er niet direct een probleem. De medewerker voert zijn werkzaamheden uit vanuit huis wat ook nog eens in lijn is met de opdracht om zoveel mogelijk vanuit huis te werken.

Het kan echter zijn dat de medewerker zijn werkzaamheden niet vanuit huis kan doen. Bijvoorbeeld vanwege een functie in de productie, logistiek of zorg. Vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap is het dan belangrijk om zo min mogelijk drempels op te werpen voor de medewerker om ook daadwerkelijk in quarantaine te gaan. Dus door het loon gewoon door te betalen. In het kader van de AVG is het zaak om niet te registreren dat de medewerker in het kader van corona afwezig is.

Vakantie en quarantaine

Wat nu als de medewerker in quarantaine moet omdat hij bewust naar een land is gegaan waarvan hij weet dat hij bij terugkomst in Nederland in quarantaine moet? In beginsel heeft een medewerker recht op loon wanneer de arbeid niet wordt verricht, tenzij de oorzaak ervan in redelijkheid niet voor rekening van de werkgever is. Wanneer een medewerker zich door eigen toedoen/schuld in een zodanige positie heeft gebracht dat het werk voor langere periode dan de oorspronkelijke vakantie niet kan worden verricht, kan de werkgever zich op het standpunt stellen dat hij geen recht heeft op loondoorbetaling. Dit is bijvoorbeeld het geval wanneer een medewerker er bewust voor kiest om op vakantie te gaan naar een land waarna quarantaine in Nederland verplicht is. Zeker wanneer de werkgever de werknemer vooraf heeft gewaarschuwd.

Thuiswerken en privacy

Bij thuiswerken komt privacy op verschillende manieren naar voren. Ten eerste, zijn de gegevens van klanten, cliënten en patiënten voldoende beveiligd wanneer medewerkers vanuit huis inloggen op het systeem van het werk? De beveiliging van deze gegevens weegt nog zwaarder wanneer het gaat om gezondheidsgegevens. Denk bijvoorbeeld aan een digitale call tussen een patiënt en een verpleegkundige en het verwerken van deze gegevens in het systeem van het ziekenhuis vanuit huis.

Dan is er nog de controle op de werkzaamheden van de medewerker die vanuit huis werkt. Deze zal meer gericht moeten zijn op output dan op aanwezigheid. Het daadwerkelijk controleren van een medewerker door de medewerker te vragen zijn camera aan te zetten thuis tijdens het werk is in het kader van de AVG niet toegestaan.

De corona-app

Hierover is nu (november 2020) nog veel onduidelijk. Wat blijkt is dat meerdere werkgevers liever niet hebben dat hun medewerkers de corona-app installeren of zelfs verbieden omdat dit een verhoogde kans geeft op het in quarantaine moeten gaan van een medewerker. Echter het installeren en gebruiken van de corona-app is een persoonlijke keuze, daar mag een baas niets over zeggen. Ook niet als de app tijdens werktijd aanstaat.

De laatste informatie hierover vanuit de AP dateert van half augustus 2020. De privacy rond de corona-app is nog onvoldoende gewaarborgd. De AP vindt dat de minister afspraken moet maken met Google en Apple over de software die zij leveren voor de inzet van de app, dat er een wet moet komen om de inzet van de app goed te regelen en dat duidelijk moet worden dat de servers die de app gebruikt ook veilig zijn.

Conclusie

Corona heeft er voor gezorgd dat er veel vragen zijn gekomen in wat wel en wat niet mag in het kader van privacy. Net als over het virus zelf volgen er steeds nieuwe inzichten. Het blijft dus belangrijk om deze te volgen. De basis in het kader van AVG blijft altijd het gerechtvaardigde doel.

Het is daarom belangrijk om als arboprofessional goed op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen vanuit het RIVM en van de standpunten van de Autoriteit Persoonsgegevens in het kader van privacy. Voor dit laatste is een goede afstemming met de Functionaris Gegevensbescherming of de privacyfunctionaris in de organisatie erg handig.

Artikelen over Covid-19

[Cartoon Thuiswerken: Het nieuwe normaal](#)

[Corona en angststoornis](#)

[Checklist: Terug naar het werk](#)

[7 Juridische vragen over corona op de werkvloer](#)

[Het Nieuwe Werken 2.0](#)

[Veilig en gezond blijven thuiswerken](#)

[De beeldschermbril, ook bij thuiswerken!](#)

[Het belang van een gezond binnenklimaat](#)

[Vergoeden kosten van werknemers](#)

[Nieuwe routines voor \(thuis\)werken in crisistijd](#)

[De thuiswerkplek: zo voorkom je klachten](#)

[Corona: face shields en mondklappers in het kort \(Arbeidsveiligheid\)](#)

[Beter om handen te wassen dan te desinfecteren \(Arbeidsveiligheid\)](#)

Lees meer:

[Checklist AVG voor arboprofessionals](#)

[De privacy van zieke werknemers en de AVG](#)

[Bewaartips AVG voor preventiemedewerkers](#)

[Lees meer op overzichtspagina Preventie](#)

Bron-URL: https://www.werkenveiligheid.nl/preventie/beleid-en-overheid/corona-en-privacy-een-lastige-combinatie?utm_source=Nieuwsbriefservice%20Kerckebosch&utm_campaign=ca8942f80b-werkveiligheiddec20-1&utm_medium=email&utm_term=0_fc4f9fba82-ca8942f80b-80603813