
Hoe zit het met privacy en medezeggenschap?

HET CORONAVIRUS EN DE VERANTWOORDELIJKHEID VAN DE WERKGEVER

Door de komst van het coronavirus moeten werkgevers nog meer dan anders maatregelen nemen om een werkomgeving te creëren die veilig en gezond is voor hun personeel. Welke verantwoordelijkheden hebben schoolbestuurders en -directeuren in een situatie waarin een zeer besmettelijke ziekte heerst en waar moeten ze rekening mee houden?

De ontwikkelingen en maatregelen om het coronavirus in te dammen, volgen elkaar in snel tempo op. Niettemin, met betrekking tot de verantwoordelijkheden van werkgevers in het primair onderwijs zijn de grote lijnen helder en niet afhankelijk van de laatste maatregelen. Het ziet er naar uit dat de scholen voorlopig gesloten blijven, waardoor het onderwijs op afstand wordt aangeboden. Voor onderwijswerknemers betekent dit dat zij minder contact hebben met anderen. Of het werk al dan niet thuis moet worden verricht, is een keuze die de werkgever maakt. Bij deze keuze dient hij rekening te houden met de maatregelen vanuit de overheid en de adviezen van het RIVM en de GGD. De werkgever heeft immers de verplichting om ervoor te zorgen dat werknemers hun werkzaamheden in een veilige en gezonde omgeving kunnen verrichten. Daarvoor is het nodig dat u zich als onderwijswerkgever aan de maatregelen en adviezen houdt. Indien de werkzaamheden (grotendeel) thuis verricht kunnen worden, zult u dat dus moeten besluiten én moeten faciliteren. Dit is immers het advies van de overheid. Voorts heeft de werkgever de verantwoordelijkheid om de werknemers op de hoogte te stellen van de maatregelen en adviezen die in verband met het coronavirus zijn afgegeven. Over het coronavirus is om dit moment nog niet alles bekend. De maatregelen die getroffen worden en de adviezen die worden gegeven, zijn gebaseerd op wat bekend is. Ook een onderwijswerkgever moet handelen op basis van wat hij weet dan wel had moeten weten. Daarom is het van belang dat u beschikt over relevante informatie. Als de scholen weer opengaan is het coronavirus waarschijnlijk nog niet helemaal verdwenen, waardoor de kans op besmetting aanwezig blijft. Een deel van de overheidsmaatregelen blijft mogelijk gehandhaafd. Deze zal de werkgever moeten toepassen. Daarnaast zijn de wet- en regelgeving, waaronder de cao en de voorschriften van de werkgever, zoals het ziekte- en verzuimbeleid, van toepassing.

(MOGELIJK) BESMETTE WERKNEMERS

Werknemers die besmet zijn met het coronavirus melden zich ziek en blijven thuis. Is een werknemer besmet dan dient de werkgever ervoor te zorgen dat de privacy van hem of haar wordt gewaarborgd. Zonder toestemming van de werknemer mag bijvoorbeeld niet richting andere werknemers en/of ouders en leerlingen gecommuniceerd worden dat er sprake is van besmetting met het coronavirus. Een zieke werknemer is op basis van privacyregels in beginsel niet verplicht om te vermelden wat de aard van zijn ziekte is. Omdat het een besmettelijke ziekte betreft, is het echter wel raadzaam dat de werknemer vermeldt dat er sprake is van een besmetting met het virus, zodat de werkgever eventuele nadere maatregelen kan nemen om verdere besmetting te voorkomen. Aan de bedrijfsarts dient de werknemer deze informatie uiteraard in ieder geval te verstrekken. De ZAPO (onderdeel van de cao PO) geeft aan dat een werknemer, die kort geleden in contact heeft gestaan met een persoon bij wie een besmettelijke ziekte is geconstateerd, dit spoedig aan de werkgever moet melden. Na deze melding mag de werknemer voorlopig geen toegang hebben tot het schoolgebouw en het schoolterrein. Bij een daadwerkelijk besmetting of een mogelijke besmetting is het raadzaam de bedrijfsarts in te schakelen. Deze kan immers advies geven over de wijze waarop de werkgever dient te handelen. Nadat de bedrijfsarts toestemming heeft gegeven om de werknemer weer toe te laten tot de school, krijgt hij of zij weer toegang tot de school. Gedurende de tijd dat de werknemer de toegang tot de school wordt ontzegd, kan hij of zij eventueel werkzaamheden vanuit huis verrichten. Over de mate waarin de werknemer belastbaar is om werkzaamheden te verrichten, kan de bedrijfsarts adviseren. Zowel bij een daadwerkelijke besmetting als een mogelijke besmetting krijgt de werknemer het salaris volledig doorbetaald. U vraagt zich mogelijk af waarom een werknemer niet hoeft

ARZU YANDERE

advocaat bij Cascade advocaten, y.andere@cascadeadvocaten.nl



te melden dat hij besmet is met het coronavirus, maar wel verplicht is om te melden dat hij mogelijk is besmet. Ziekte en daarbij het advies van de bedrijfsarts vormen een grond op basis waarvan een werknemer thuis blijft. De verdere verspreiding van het virus wordt door de afwezigheid van de mogelijk besmette werknemer voorkomen. Bij een mogelijke besmetting is er nog geen sprake van ziekte, waardoor de werknemer de reden van afwezigheid aan de werkgever dient te melden. Daarnaast heeft de werknemer vanuit goed werknemerschap de verantwoordelijkheid om eventuele besmetting te voorkomen. De wetenschap van het mogelijke risico op besmetting is in het belang van de werkgever, zodat hij passende maatregelen kan treffen. Dit belang van de werkgever weegt zwaarder dan de privacy van de mogelijk besmette werknemer. De werknemer hoeft uiteraard niet aan de werkgever te melden wie de persoon is waardoor hij mogelijk besmet is geraakt. Aan de bedrijfsarts moet wel beschreven worden hoe de mogelijke besmetting is ontstaan, zodat hij of zij passend advies kan geven.

EIGEN BELEID

Hoe zit het dan met werknemers die gezondheidsklachten (koorts/verkoudheid) hebben of van wie iemand uit het huishouden deze gezondheidsklachten heeft? Als vanuit de overheid geen concrete adviezen worden afgegeven voor het onderwijs, kunt u er als werkgever voor kiezen om zelf beleid te ontwikkelen op dit punt. Als de overheid wel adviezen afgeeft voor het onderwijs kan de werkgever daarna eventueel zelf aanvullende maatregelen treffen door middel van het ontwikkelen van beleid. Voor een dergelijk beleid is wel de instemming van de mr en de pmr nodig (artikel 10 lid 1 onder e en artikel 12 lid 1 onder k Wms). In het beleid kan bijvoorbeeld opgenomen worden dat werknemers na herstel nog twee dagen thuis blijven. Het is de werkgever echter niet toegestaan beleid te ontwikkelen of handelingen te verrichten die een inbreuk maken op de privacy van de werknemer, zoals het opmeten van de temperatuur van werknemers. Op vragen van de werkgever die betrekking hebben op de gezondheidssituatie van de werknemer of diens huisgenoten, hoeft een werknemer geen antwoord te geven. Als de werknemer er zelf voor kiest om antwoord te geven, mag de werkgever deze informatie niet verzamelen en registreren.

REIZEN NAAR HET BUITENLAND

Verder is het mogelijk beleid te ontwikkelen dat betrekking heeft op de vakantiebestemming. Het ziet ernaar uit dat het de komende tijd niet aan te raden is naar het buitenland te gaan. Op enig moment zal die belemmering er niet meer zijn, terwijl het coronavirus dan nog niet helemaal is verdwenen. De mogelijkheid bestaat dat werknemers afreizen naar landen waar zij extra risico lopen om besmet te raken met het virus. Werknemers zijn in het kader van de privacy ook met betrekking tot hun vakantiebestemming in beginsel niet verplicht antwoord te geven op vragen van de werkgever. Als de werkgever beschikt over informatie over de vakantiebestemming kan hij de werknemer in het algemeen niet verbieden de reis te maken. Wel kan de werkgever adviseren een reis niet te maken of te annuleren. Mocht de werknemer de reis toch maken en onverhoopt besmet raken, is dit geen grond om het salaris te staken. Om het salaris in te kunnen houden, moet een werknemer opzettelijk besmet zijn geraakt met het virus. Dat is doorgaans niet het geval. Voor de werkgever is het wel mogelijk beleid te ontwikkelen of instructies te geven als het gaat om reizen die worden gemaakt naar een land waarvoor het ministerie van Buitenlandse zaken een negatief reisadvies met code rood heeft afgegeven. Het is belangrijk dat werknemers van het beleid en/of de instructies en de eventuele consequenties op de hoogte worden gesteld voordat zij op vakantie gaan. Een mogelijke consequentie is het staken van het salaris als de werknemer besmet raakt met het virus. Als een werknemer op de hoogte is van het beleid dan wel de instructies en alsnog een reis maakt naar het gebied waarvoor een negatief reisadvies met code rood is afgegeven, kan de werkgever daar wel consequenties aan verbinden. Kortom, de wet- en regelgeving maakt het mogelijk maatregelen te treffen waarmee besmetting met het coronavirus zoveel mogelijk kan worden voorkomen. Daarnaast worden vanuit de overheid maatregelen getroffen en adviezen afgegeven. De werkgever heeft slechts beperkte ruimte om besluiten te nemen en aanvullende maatregelen te treffen. Binnen deze ruimte kan een schoolbestuur zorgen voor een veilige en gezonde omgeving voor het personeel. Daarbij moet het wel rekeninghouden met de medezeggenschap en de privacy van de werknemers. BSM