

ANDERE PRIVACYNORMEN?

Communicatie in deze coronatijd tussen managers en werknemers per e-mail gaat soms best lastig.

Neem de jonge vrouw die geheel volgens de RIVM-normen op zondag naar een haar moeder is gegaan, wetende dat de broer van haar moeder (haar oom) er ook was. Er wordt minimaal 1,5 meter afstand gehouden en het bezoek duurde niet langer dan een uur. Iedereen is gezond. Dit is vooraf geverifieerd.

De vrouw gaat de maandag daarop naar haar werk, waar de aanwezigheidsmogelijkheid onder de collega's is verdeeld. Eind van de week wordt ze gebeld dat de dochter van haar oom (haar nichtje dus) coronaverschijnselen heeft. Haar oom is gezond. De vrouw besluit een Whatsappje naar haar manager te sturen met het bericht dat zij bij haar moeder op bezoek is geweest, dat haar oom haar heeft verteld over de coronaverschijnselen van haar nichtje en dat iedereen gezond is. De vrouw stelt voor twee weken in quarantaine te gaan voor de zekerheid. Zij kan vanuit huis werken. Haar manager vindt dat een goed idee. Vervolgens stuurt hij aan alle medewerkers het volgende bericht: "Julie collega blijft twee weken in quarantaine, zij moest zo nodig naar een feestje tegen de adviezen van het RIVM in en zij vreest dat zij mogelijk besmet is. Ga niet bij mensen op bezoek!" Dit heeft de vrouw niet verwacht. De vrouw is zorgvuldig geweest met haar melding en heeft niet in strijd met regels of beleid gehandeld met haar bezoek. Nu wordt zij zwart gemaakt met het beeld dat zij onbezonnen een feestje heeft bezocht waar mogelijk besmette mensen waren. Terecht vraagt ze de manager dit bericht te neutraliseren. Ze heeft immers de verantwoordelijkheid genomen te melden wat haar verteld is vijf dagen na het moederbezoek en daarnaar te handelen met een vrijwillige quarantaine. De manager heeft niet gehandeld

als goed werkgever. De vrouw is een goed werknemer door haar melding en dan moet de werkgever daarop gepast reageren en haar zeker niet zwart maken en het bericht gaan framen. De vrouw heeft ook geen toestemming gegeven over haar te berichten binnen de organisatie en het bericht is makkelijk tot haar te herleiden. Deze kwestie pikte ik uit de vele coronavragen die tegenwoordig worden gesteld.

Het zijn gekke tijden voor de privacy van de werknemer. Deze manager vertelt - foutief - door wat hem in vertrouwen is verteld. Je ziet het voor je vanuit zijn zolderstudeerkamer thuis.

We mogen tegenwoordig de temperatuur meten van de medewerkers als zij op belangrijke posities in teamverband werken. Het is dan redelijk dit door iemand van buiten het bedrijf te laten doen en hierover een informatie rondschriven vooraf te sturen. De werkgever moet immers zorgen voor een gezonde werkomgeving voor het personeel en dan kan het meten van de temperatuur proportioneel zijn.

En hoe zit het met sollicitatieprocedures? Je mag volgens de Wet Medische Keuringen geen vragen over de gezondheid van een kandidaat stellen. Daarnaast moet een kandidaat wel informatie geven over beperkingen die hij heeft voor zijn aanstaande baan. Een meldingsplicht voor besmetting met het coronavirus. Zou je dan wel mogen vragen of hij inmiddels een bijdrage levert aan de kudde immuniteit voor het coronavirus? Tijdens de proeftijd kan dan verder blijken of zijn antwoord correct was. Alleen kan het risico voor andere werknemers niet worden uitgesloten.

In deze tijden wordt er – waarschijnlijk ongestraft - gewoon aan een werknemer of een kandidaat gevraagd of hij het coronavirus heeft of heeft gehad.



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl