

Werknemers temperaturen mag niet

Echte veiligheid voor schijn

In de strijd tegen het coronavirus meten bedrijven de lichaamstemperatuur van hun werknemers. Dat mag niet en is zelfs gevaarlijk. Waarom (niet)? Wat mag wel en hoe moet een or hiermee omgaan?

De temperatuur opnemen is in elk geval een ontoelaatbare inbreuk op een of meer grondrechten en het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM). Bovendien is het vrijwel altijd in strijd met de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Door het toelaten van werknemers zonder verhoging, kan de indruk ontstaan dat iedereen gezond is. Dit is absoluut geen garantie, omdat werknemers ook corona kunnen hebben zonder verhoging of koorts.

Recht op echte veiligheid

Een infrarood-thermometer is ook niet nauwkeurig genoeg om de juiste temperatuur te meten. Het opnemen van de temperatuur heeft ook als nadeel dat mensen zich in het bedrijf veilig wanen en noodzakelijke basisregels, zoals afstand houden en regelmatig handen wassen, minder goed opvolgen, met alle gevolgen van dien. Werknemers hebben recht op echte veiligheid, waarbij het voorkomen van coronabesmettingen voorop staat. Temperaturen biedt vooral schijnveiligheid en daar heeft niemand wat aan.

Gezondheidsgegevens

De lichaamstemperatuur is een medisch gegeven. Werkgevers mogen niet vragen naar de gezondheid van hun werknemers en ook geen test afnemen ter controle. Werkgevers mogen evenmin een medische keuring verrichten. Dat doen ze wel bij het meten van de lichaamstemperatuur. Ook mogen ze zelf geen medische gegevens van personeel verwerken. De lichaamstemperatuur is niet alleen een persoonsgegeven, maar ook een gevoelig ('bijzonder') persoonsgegeven volgens de AVG.

AVG

Het opnemen en registreren van de temperatuur door de werkgever is ten strengste verboden. Uitsluitend een bedrijfsarts mag gezondheidstests doen en gezondheidsgegevens verwerken. Toestemming van de werknemer heft dit verbod niet op. Vanwege de arbeidsrelatie is namelijk geen sprake van gelijkwaardigheid, waardoor een werknemer zich onder druk gezet kan voelen om toestemming te geven.

Registratie

Als de temperatuur niet geregistreerd wordt, ook niet door een apparaat, is geen sprake van verwerking van persoonsgegevens. Dan is de AVG niet van toepassing en kan de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) niet handhaven. Dit zal echter bijna nooit voorkomen, omdat registratie nodig is om te bepalen of werknemers wel of niet binnen mogen komen en of ze geoorloofd afwezig zijn.

Grondrechten

Werkgevers moeten de grondrechten van werknemers respecteren. Dit betekent dat als de AVG niet van toepassing is, werkgevers óók niet de temperatuur mogen opnemen. Het is namelijk in strijd met een of meer grondrechten (privacy, lichamelijke integriteit, non-discriminatie) en het EVRM. De toestemming van werknemers of de or is niet voldoende om een inbreuk op een grondrecht te rechtvaardigen. De rechter is bevoegd om een uitspraak te doen als de grondrechten van werknemers worden geschonden. De AP kan alleen handhaven als het om de AVG gaat.

Geen betrouwbare methode

Een rectale temperatuurmeting is de betrouwbaarste

methode, omdat zo de temperatuur in het lichaam wordt gemeten. De temperatuur opnemen van werknemers met een scanner of andere techniek is minder betrouwbaar. Een infrarood-thermometer meet bijvoorbeeld de warmte die het lichaam uitstraalt en dus niet de temperatuur in het lichaam. Ook andere factoren spelen hier mee die de meting kunnen beïnvloeden, zoals lichamelijke inspanning. Als de lichaamstemperatuur al betrouwbaar wordt weergegeven, dan kan uit de hoogte van de temperatuur niet worden afgeleid of de werknemer in kwestie besmet is met het coronavirus. Besmette werknemers kunnen worden doorgelaten en niet besmette worden tegengehouden. De werknemer die een halfuur hard heeft gefietst of gelopen, kan als gevolg daarvan transpireren en warmte uitstralen, maar hoeft nog geen koorts te hebben. Het RIVM geeft ook aan dat mensen corona kunnen hebben zonder koorts en dat een 'koortstest' geen goede manier is om de verspreiding van het coronavirus tegen te gaan.

Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde (NVAB)

Werkgevers vragen soms bedrijfsartsen om preventief temperaturen op te nemen, maar de NVAB roept bedrijfsartsen op dat te weigeren. Niet alleen omdat voor die schending van de lichamelijke integriteit geen wettelijke grondslag bestaat en de volksgezondheid er niet mee gediend is. Maar ook omdat, vanwege de onbetrouwbaarheid van de meetmethode, sprake is van een schijnvertoning. En bedrijfsartsen gaan echt niet op verzoek van de werkgever zomaar een thermometer in iemands kont duwen.

Thuisblijven bij klachten

Collega's mogen niet worden geïnformeerd over elkaars lichaamstemperatuur. Als zij zien dat een werknemer de toegang wordt geweigerd, dan trekken zij conclusies over de gezondheid van die werknemer. Hiermee wordt de privacy van de betreffende werknemer geschonden. Daarom kan de werkgever beter, in lijn met de adviezen van het RIVM, werknemers vragen of ze klachten hebben die op een coronabesmetting kunnen duiden (keelpijn, luchtweginfectie, hoesten, niezen, loopneus, koorts etc.). Hij kan hiervoor bijvoorbeeld een checklist aanreiken. Werknemers kunnen bij twijfel thuis hun temperatuur opnemen of zich laten testen bij de GGD.

Rol or: regeling arbeidsomstandigheden

Het invoeren van temperaturen is een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden en vrijwel altijd ook een regeling omtrent de verwerking en bescherming van persoonsgegevens. Dit kan dus niet zonder instemming



van de or. Die instemming verandert echter niets aan het verbod om gezondheidsgegevens, zoals de temperatuur, te verwerken. Ook kan instemming van de or een onrechtmatige inbreuk op een grondrecht niet legitiem maken. Daarentegen geeft het instemmingsrecht de or de mogelijkheid om de werkgever te bewegen tot een goede risico-inventarisatie en adequate preventieve maatregelen om besmetting met het coronavirus te voorkomen.

Preventieve maatregelen

Het opnemen van de temperatuur aan de poort geeft schijnveiligheid. Wat werkt wel? Werknemers oproepen om bij klachten thuis te blijven. Hiernaast zijn preventieve maatregelen belangrijk op het werk:

- De werkgever moet de risico's op het werk rond het coronavirus in kaart brengen en op grond daarvan maatregelen treffen. Hij kan deze risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) het best laten toetsen door een bedrijfsarts. Hij moet de or om instemming vragen.
- De werkgever moet de werknemers over de risico's en preventieve maatregelen informeren, bijvoorbeeld over het treffen van hygiëne- en voorzorgsmaatregelen (afstand houden!) en wat zij moeten doen als zij vermoeden besmet te zijn geraakt met het coronavirus.
- Een voorzorgsmaatregel is bijvoorbeeld het promoten van thuiswerken. Voor sommige sectoren zijn protocollen opgesteld.

Het nakomen van de zorgplicht en het handelen als goed werkgever, helpt om de rust in de organisatie te bewaren. Dit helpt werknemers zich in deze onzekere tijden te concentreren op hun werk, en schade aan de gezondheid door het coronavirus te voorkomen. **✓**

Khalid Azougagh, FNV-beleidsadviseur veilig en gezond werken

Rik van Steenberghe, FNV-beleidsadviseur kwaliteit van de arbeid en arbeidsrecht