



Anton de Kom Universiteit van Suriname

Bibliotheek

Universiteitscomplex, Leysweg 86, Paramaribo, Suriname, Postbus 9212
Telefoon (597)464547, Fax (597)434211, E-mail: adekbib@uvs.edu

APPROVAL

NAAM: *Bharos Nishita*

verleent aan de AdeKUS kosteloos de niet-exclusieve toestemming om haar/zijn afstudeerscriptie via de catalogus full-text beschikbaar te stellen aan gebruikers binnen en buiten de AdeKUS.

Plaats en datum, *30 juli 2019*

Handtekening *Bharos*



ANTON DE KOM UNIVERSITEIT VAN SURINAME

Faculteit der Juridische Wetenschappen

**DE RECHTSPOSITIE VAN DE WERKNEMER
BIJ MEDISCHE KEURINGEN**

Thesis ter verkrijging van de graad van Bachelor of Laws (LLB)

Bachelor Opleiding Rechten

Bharos Nishita

Begeleider: Mw. Mr. M. Tedjoe-Chotoe

Paramaribo, juli 2019

Inhoudsopgave

Voorwoord

Lijst van afkortingen

Inleiding	4
1. Het privacy recht.....	7
1.1. Definitie Privacy.....	7
1.2. Het recht op privacy in internationaal en nationaal context.....	8
1.2.1. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.....	8
1.2.2 Het Internationale verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten.....	9
1.2.3. Amerikaans Verdrag Inzake de Rechten van de Mens	10
1.2.4. Grondwet	11
2. Privacy recht binnen de arbeidsverhouding.....	13
2.1. Arbeidsovereenkomst	13
2.2. Het grondrecht op privacy	15
2.2.1. Verticale en horizontale werking van grondrechten.....	16
2.2.2. Directe en indirecte horizontale werking van grondrechten.....	17
3. Medische keuringen.....	19
3.1. Definitie medische keuringen.....	19
3.2. Inhoud van de keuring.....	20
3.3. Enkele medische keuringen.....	20
3.4. De positie van de keurling	22
3.4.1. Rapportage en informatie-uitwisseling	23
3.4.2. Mededelingsplicht	24
3.4.3. Inzagerecht	25
3.5. De bevoegdheid van de werkgever	26
3.6. De positie van de keurende arts.....	28
3.6.1. Het medische beroepsgeheim	28
3.6.2. Zwijgplicht en verschoningsrecht.....	29
3.6.3. Uitvoeren van medische keuringen.....	30

Conclusie

Aanbevelingen

Bronnenlijst

Bijlage(n)

Voorwoord

Ter afronding van de bacheloropleiding Rechten aan de Faculteit der Juridische Wetenschappen van de Anton de Kom Universiteit van Suriname is deze thesis tot stand gekomen. Gekozen is voor het arbeidsrecht, vanwege een sterke persoonlijke interesse mijnerzijds en de relevantie voor wetenschap en maatschappij.

Deze periode van mijn studie is een zeer leerrijke periode geweest. Hierbij gaat mijn dank uit naar een ieder, die op welke wijze dan ook zijn/haar bijdrage heeft geleverd aan het produceren van deze thesis, in het bijzonder mijn begeleider, mw. Mr. M. Tedjoe-Chotoe.

Bharos Nishita

Paramaribo, juli 2019

Lijst met afkortingen

Art.	Artikel
AVRM	Amerikaans Verdrag voor de Mensenrechten
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
EVRM	Eropees Verdrag voor Rechten van de mens
GW	Grondwet
HR	Hoge Raad
ILO	International Labour Organization/ Internationale Arbeidsorganisatie
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke rechten
JAR	Jurisprudentie Arbeidsrecht
Ktr.	Kantonrechter
LJN	Landelijk Jurisprudentie Nummer
UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
WMK	Wet op de medische keuringen
WvSr	Wetboek van Strafvordering

Inleiding

Door de hedendaagse moderne technologische ontwikkelingen is meer behoefte om de privacy te beschermen.¹ Deze bemoeienis is begrijpelijk vanwege het financieel belang van het bedrijf. Maar vanwege het grote belang ligt het gevaar dat de controle verder gaat dan strikt noodzakelijk is voor de uitvoering van zijn taken. Wanneer er spanning ontstaat tussen de werkgever en de werknemer, schikt het voor de werkgever om over wettelijke middelen om zijn taken uit te voeren. Op grond van art. 1614 y BW heeft de werkgever de bevoegdheid om voorschriften op te stellen en maatregelen te treffen. De werknemer is wettelijk verplicht hieraan gevolg te geven. Wanneer dit niet het geval is, kan dit arbeidsrechtelijke gevolgen hebben, bijvoorbeeld het opschorten van het loon of zelfs beëindiging van de arbeidsovereenkomst.² De werknemer bevindt zich door deze situatie in een zwakke positie ten opzichte van de werkgever.

Door de voorschriften is de werknemer soms verplicht informatie te verstrekken aan de werkgever of deskundigen. Hij zal soms verplicht zijn zich geneeskundig te laten onderzoeken of zich te laten behandelen. Dit raakt dan ook het recht op lichamelijke integriteit van de persoon. De vrijheidssfeer van de werknemer wordt hierdoor aanzienlijk beperkt.³

Om de kans op selectie op gezondheidsrisico's van werkgeverskant bij de aanstelling van de werknemer te beperken, is in Nederland de Wet op medische keuringen tot stand gekomen. Hierbij wordt de medische geschiktheid aangegeven. Onder medisch geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid. In het kader van het aangaan of wijzigen van een arbeidsverhouding heeft deze wet als uitgangspunt de medische noodzaak van de keuring.⁴

Het privacyprobleem ligt bij ook het verwerken van gevoelige gegevens van de keurling. Deze gegevens betreffen de gezondheidssituatie van de keurling en zijn zeer persoonlijk. Deze gegevens zijn gevoelig binnen de arbeidsverhouding vanwege de mogelijke gevolgen voor de keurling. Onder bepaalde voorwaarden mag de werkgever hierop inbreuk maken en

¹ Terstegge 1994, p. 1.

² Van der Helm 2009, p. 1.

³ Van der Helm 2009, p. 2.

⁴ Van Drongelen & Fasen 2017, p. 43-44.

de werknemer moet dit toelaten. De werknemer wordt binnen de arbeidsrechtelijke relatie door dreigende sancties onder druk gesteld om tegen zijn wil een inbreuk op zijn privacy toe te laten, vandaar de privacy van de werknemer wordt geboden. Het recht op privacy is een belangrijk beginsel voor het menswaardig bestaan. De bepalingen die in internationale verdragen (art. 12 UVRM, art. 11 AVRMM en art. 17 IVBPR) en in de Grondwet (art. 17 GW) zijn vast gesteld geven aan dat privacy beschermd dient te worden.⁵

Naar aanleiding van het onderhavige is de volgende probleemstelling geformuleerd: ***In hoeverre wordt het recht op privacy van de werknemer gewaarborgd bij de medische keuring?***

Ter beantwoording van de hoofdvraag zal worden ingegaan op de volgende deelvragen:

1. Wat is de reikwijdte van de privacy binnen de arbeidsverhouding?
2. Wat is de reikwijdte van het recht op privacy naar internationaal en nationaal context?
3. In hoeverre kan de werkgever zijn werknemers verplichten een medisch onderzoek te ondergaan en welke belangen spelen daarbij een rol?
4. Aan welke voorschriften moeten de werkgever, de keurende arts en de keurling zich daarbij houden?

Maatschappelijke en Juridische relevantie

Het recht op privacy is een van de voorwaarden voor een menswaardig bestaan en wordt als een van de fundamenteën van de democratische rechtsstaat beschouwd. Gezien het feit dat voor het aangaan van de arbeidsovereenkomst de werknemer in bepaalde gevallen een medische keuring moet ondergaan, wordt ten eerste inbreuk gemaakt op de privacy van de werknemer en komen ten tweede hierdoor zeer gevoelige gegevens van de werknemer vrij. De inbreuk moet derhalve gerechtvaardigd zijn en de gegevens dienen beschermd te worden. Met dit onderzoek wordt beoogd een beeld te schetsen in hoeverre de privacy van de werknemer bij medische keuring gewaarborgd is. In het bijzonder wordt nagegaan aan welke vereisten voldaan moet worden om gerechtvaardigd inbreuk te kunnen maken op de privacy van de werknemer bij medische keuringen.

⁵ Van der Helm 2009, p. 2.

Methode van onderzoek

In deze thesis is er voornamelijk gebruik gemaakt van wetenschappelijke literatuur. Ook is er gebruik gemaakt van wetten (zoals het Burgerlijke wetboek, de Grondwet en wet op medische keuringen), internationale verdragen (zoals UVRM, AVRМ en BUPO) en Nederlandse jurisprudentie. Ten slotte zijn er interviews afgenomen bij Assuria NV en Arbeidsinspectie.

Opbouw van de thesis

In hoofdstuk 1 wordt het recht op privacy besproken. In dit hoofdstuk komt de inhoud van het recht op privacy aan de orde en in welke wettelijke regelgeving het recht op privacy is geregeld. Vervolgens gaat hoofdstuk 2 over het recht op privacy binnen de arbeidsverhouding. Tenslotte gaat hoofdstuk 3 over medische keuringen. In dit hoofdstuk komt aan de orde de inhoud van de keuring en de rechtsposities van de betrokken partijen bij de keuring. Deze thesis wordt afgesloten met conclusies, aanbevelingen, en vermelding van alle geraadpleegde bronnen.

1. Het privacy recht

1.1. Definitie Privacy

Aan het einde van de negentiende eeuw publiceerden de Amerikaanse juristen Warren en Brandeis hun artikel 'The Right to Privacy'. Hierbij werd de persoonlijke levenssfeer onder de benaming 'privacy' voor het eerst tot ontwikkeling in de Amerikaanse literatuur gebracht. Bij de definitie van het begrip 'privacy' wordt er nog steeds naar het artikel van Warren en Brandeis verwezen, waarin ze stellen dat privacy wordt omschreven als 'the right to be let alone'. Dit begrip kan worden omschreven als 'het recht om met rust gelaten te worden'. Daarnaast stellen zij dat een ieder het recht heeft om zelf te bepalen met wie zij hun eigen gevoelens, gedachten en emoties delen. Naast het begrip privacy worden vaak de begrippen privéleven of persoonlijke levenssfeer gehanteerd.⁶

In 1965 besteedde de Brauw aandacht aan de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. De Brauw geeft aan dat het recht op privacy nader te omschrijven is als 'fysiek te bepalen privésfeer'. De Brauw vond dat ook buiten de woning er sprake zou kunnen zijn van privésfeer, zoals het werkvertrek en de hotelkamer. De Brauw definieert tenslotte de privésfeer als 'het geheel der omstandigheden waaronder het individu bepaalde gedragingen en uitingen aan de waarnemingen van de gemeenschap wilt onttrekken'.⁷

Het begrip 'privacy' wordt daartoe ontleed in verschillende elementen. De drie belangrijkste elementen zijn:⁸

- De ruimtelijke;
- De relationele;
- De informationele privacy.

⁶ Prins 2002, p. 13 – 14.

⁷ Prins 2002, p. 14 – 15.

⁸ Van der Helm 2009, p. 14-15.

1.2. Het recht op privacy in internationaal en nationaal context

Een verdrag is een overeenkomst tussen staten en/of intergouvernementele organisaties. Een verdrag komt tot stand door een onderhandelingsproces.⁹ Op grond van art. 103 jo art. 104 GW treedt een verdrag in werking als hij wordt geratificeerd door de President van Suriname en wordt goedgekeurd door De Nationale Assemblée. Op grond van art. 105 jo art 106 GW heeft Suriname een gematigd monistisch systeem met andere woorden dat de nationale wetgeving niet in strijd mag zijn met de iedere verbindende bepalingen van het internationaal recht. De iedere verbindende bepalingen hebben pas rechtskracht als ze worden bekendgemaakt.¹⁰ De bepalingen hebben na de bekendmaking doorwerkingskracht dat wil zeggen dat er beroep gedaan kan worden bij de nationale rechter op het internationaal recht.¹¹ Internationale verdragen gaan voor de nationale wetgeving dus internationale verdragen wegen zwaarder. In gevallen waarin voorschriften in strijd zijn met de rechtsreeks werkende verdragsbepalingen zal de Surinaamse rechter deze wettelijke voorschriften buiten toepassing laten.¹² Het recht op privacy is niet alleen te vinden in de nationale wetgeving, nl de Grondwet van de Republiek Suriname, maar is ook te vinden in internationale verdragen. Het recht op privéleven is een fundamenteel recht, het is bedoeld om aan de individuele burgers bescherming te bieden. Dit is terug te vinden in art. 12 UVRM, art. 11 AVRMM, art. 17 IVBPR en art. 17 van de Grondwet.

1.2.1. De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens

Op internationaal niveau is er binnen de Verenigde Naties aandacht besteed aan mensenrechten. Op 10 december 1948 werd door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) aanvaard. In artikel 12 UVRM, dat ook voor Suriname van kracht is, is het recht op bescherming op persoonlijke levenssfeer opgenomen. Dit artikel luidt als volgt: “Niemand zal onderworpen worden aan willekeurige inmenging in zijn persoonlijke aangelegenheden, in zijn gezin, zijn

⁹ Kooijmans 2008, p. 93.

¹⁰ Bechan-Pherai 2006, p. 72.

¹¹ Kooijmans 2008, p. 87 – 88.

¹² Bechan-Pherai 2006, p. 73.

tehuis of zijn briefwisseling, noch aan enige aantasting van zijn eer of goede naam. Tegen een dergelijke inmenging of aantasting heeft een ieder recht op bescherming door de wet”.¹³

Dit artikel richt zich op bescherming van de persoonlijke levenssfeer tegen inmenging door de overheid en vormt een grondbeginsel voor de internationale voortgang van het recht op privacy.

De UVRM vormt de basis voor mensenrechteninstrumenten.

De betekenis van de UVRM is onder meer:

- De UVRM is juridisch niet bindend, want het is geen verdrag maar een aanbeveling en kan dus ook niet door staten worden ondertekend of bekrachtigd. Zij hebben derhalve geen rechtstreekse werking op burgers, waardoor zij geen directe rechtsbescherming genieten. Desondanks wordt door rechtbanken in de hele wereld naar verwezen. Alle landen die lid zijn van de Verenigde Naties worden geacht ook de UVRM te aanvaarden.
- De UVRM is gebruikt als basis voor de bindende VN-verdragen voor de mensenrechten, waaronder dat voor burgerrechten en politieke rechten, en dat voor economische, sociale en culturele rechten (beide van 1966).¹⁴

1.2.2 Het Internationale verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten

Het Internationale verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten (IVBPR)¹⁵ is ook voor Suriname van kracht. Suriname heeft IVBPR geratificeerd op 28 december 1987 en is gepubliceerd op 25 maart 1982.¹⁶

Het recht op privacy is geregeld in artikel 17 van het Internationaal verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten. Artikel 17 lid 1 IVBPR bepaalt dat niemand mag worden onderworpen aan willekeurige (‘arbitrary’) of onwettige (‘unlawful’) inmenging in zijn privéleven (‘privacy’). Volgens lid 2 van dit artikel heeft een ieder recht op bescherming door de wet tegen een dergelijke inmenging.¹⁷

¹³ ‘Internationale mensenrechten verdragen’, *Prisonlaw.nl* 10 november 2018.

¹⁴ ‘Universele Verklaring van de rechten van de Mens (UVRM)’, *Amnesty.nl* 18 november 2018.

¹⁵ International Covenant on Civil and Political Rights, New York, 16 December 1966.

¹⁶ ‘United Nations Treaty Series Online’, *Treaties.un.org* 21 juni 2019.

¹⁷ Van der Helm 2009, p. 60-61.

De toetsingscriteria van artikel 17 IVBPR zijn:

- In de eerste plaats dient de grondslag voor de beperking in het nationale recht gelegen zijn. Een inmenging dient rechtmatig te zijn en kan alleen plaatsvinden op grond van de wet.
- Veder moet voldoen worden aan het vereiste van voorzienbaarheid. Dat wil zeggen dat de relevante wetgeving in detail moet omschrijven onder welke omstandigheden de beperkingen zijn toegestaan. De relevante wet- en regelgeving moeten ten aanzien van de vereisten voor beperking precies en duidelijk omschreven zijn.
- In de derde plaats dient de inbreuk beoordeeld te worden op proportionaliteit dat wil zeggen dat de inbreuk redelijk moet zijn ten aanzien van het te bereiken doel en noodzakelijk is in de gegeven omstandigheden van het geval.¹⁸

1.2.3. Amerikaans Verdrag Inzake de Rechten van de Mens

Het Amerikaans Verdrag voor de Mensenrechten¹⁹ werd in 1969 aangenomen door de Organisatie van Amerikaanse Staten (OAS) en werd in 1978 van kracht. Het verdrag is door de meeste lidstaten van de OAS bekrachtigd. Maar niet door de Verenigde Staten.²⁰ Suriname is op 12 december 1987 toetreden tot dit verdrag.²¹

De staten die dit verdrag hebben ondertekend, bevestigen dat zij binnen het kader van democratische instellingen, een systeem van persoonlijke vrijheid en sociale rechtvaardigheid stellen dat gebaseerd is op respect voor de essentiële mensenrechten.²²

Het recht op privacy is een fundamenteel recht en wordt als een burgerrecht geclassificeerd. Integriteitsrechten zijn rechten die bescherming bieden tegen schending van het leven en het lichaam.²³

In het Amerikaans verdrag inzake de rechten van de mens is het het recht op privacy geregeld in art. 11.

Artikel 11 luidt als volgt;

¹⁸ Van der Helm, 2009, p. 61.

¹⁹ American Convention on Human Rights, 22 november 1969.

²⁰ 'Amerikaans Verdrag voor de Mensenrechten, *Amnesty.nl* 18 november 2018.

²¹ 'Member State: Suriname', *Oas.org* 24 juni 2019.

²² American Convention on Human Rights, 22 november 1969, preambule.

²³ Van der Helm 2009, p. 9.

1. Een ieder heeft recht op de eerbieding van zijn eer en erkenning van zijn waardigheid.
2. Niemand mag worden onderworpen aan willekeurige of beledigende inmenging aan zijn privéleven, zijn gezinsleven, zijn woning of zijn correspondentie, of aan onrechtmatige aantasting van zijn eer of goede naam.
3. Een ieder heeft recht op bescherming door de wet tegen dergelijke inmenging of aantasting.²⁴

1.2.4. Grondwet

In de Grondwet van de Republiek Suriname²⁵ is het recht op privacy geregeld. In artikel 9 is de lichamelijke integriteit opgenomen en in artikel 17 het recht op privacy.

Artikel 9 luidt als volgt:

1. Een ieder heeft het recht op fysieke, psychische en morele integriteit.
2. Niemand mag worden onderworpen aan folteringen, vernederende of onmenselijke behandeling of straf.²⁶

In dit artikel staat het recht op de onaantastbaarheid van het menselijk lichaam. Iedereen mag zelf bepalen wat er met zijn of haar lichaam gebeurt. Anderen mogen niets met je lichaam doen, als je dat niet wilt. Niemand mag je bijvoorbeeld pijn doen. Ook mag niemand je medicijnen geven, als je dat niet wilt. Evenals de medische keuring, als je daarvoor geen toestemming geeft. Akkermans, e.a. geven aan dat het begrip lichaam niet te ruim moet worden opgevat. Het is alleen bedoeld om bescherming te bieden aan het menselijk lichaam, en niet aan de menselijke geest of de menselijke persoon als geheel.²⁷

Artikel 17 luidt als volgt:

1. Een ieder heeft recht op eerbiediging van zijn privéleven, zijn gezin, zijn woning en van zijn eer en goede naam.

²⁴ American Convention on Human Rights, 22 november 1969.

²⁵ Grondwet, S.B 1987 No. 116.

²⁶ Grondwet, S.B. 1987 No. 116, Art. 9.

²⁷ 'Artiel 11: Onaantastbaarheid lichaam', *Denederlandsegrondwet.nl* 8 februari 2019.

2. In niemands woning mag tegen zijn wil worden binnengetreden dan op last van een macht die tot het geven van die last bij wet bevoegd is verklaard en met inachtneming van de bij wet voorgeschreven normen.

3. Het brief-, telefoon- en telegraafgeheim is onschendbaar, behalve in gevallen bij wet bepaalt.²⁸

Artikel 17 lid 1 GW handelt over privacy in algemene zin. Dit lid heeft de kenmerkende formulering voor een klassiek grondrecht. Het gaat om een opdracht aan de overheid om zelf de persoonlijke levenssfeer van burgers te eerbiedigen en een opdracht om burgers te beschermen. Artikel 17 lid 2 en lid 3 geven specifieke aspecten van het grondrecht op privacy aan.²⁹

Beperkingen dienen een formeel wettelijke grondslag te hebben.³⁰ Art 9 en art 17 GW geven aan dat aan de uitoefening van het recht op persoonlijke levenssfeer of de onaantastbaarheid van het menselijk lichaam 'beperkingen' gesteld kunnen worden. Vandaar het recht op privacy geen absoluut recht. Het grondrecht op privacy is weliswaar geformuleerd als een uitgangspunt, maar dit recht kan onder bepaalde voorwaarden beperkt worden. De beperking kan rechtmatig zijn indien is voldaan aan de voorwaarden die het grondrecht daarvoor stellen. Indien niet, dan is er sprake van schending van het grondrecht op privacy. Zo kan het recht op privacy bij een medische keuring op verschillende wijzen worden beperkt. Bij de keuring worden veel gegevens van de werknemers verwerkt. Deze gegevens worden door de werkgever en door anderen opgeslagen, gebruikt en verstrekt aan belanghebbende. Bij verwerken van gevoelige gegevens wordt er inbreuk gemaakt op het recht van privacy. De aard van de gegevens is een belangrijk maatstaf. Ook kan bij verwerken van andere gegevens er een beperking inhouden, als deze invloed heeft op het privéleven van betrokkene.³¹

²⁸ Grondwet, S.B. 1987 No.116, Art. 17.

²⁹ 'Grondrechten artikel 10', *Nederlandsegrondrechten.nl* 8 februari 2019.

³⁰ Van der Helm 2009, p. 62.

³¹ Van der Helm 2009, p. 47-48.

2. Privacy recht binnen de arbeidsverhouding

2.1. Arbeidsovereenkomst

Een arbeidsovereenkomst is een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten.³² Kenmerkend bij een arbeidsovereenkomst is de gezagsrelatie. De werkgever in juridische zin wordt hier bedoeld een natuurlijke of een rechtspersoon die de werknemer in dienst heeft. De werkgever is degene onder wiens toezicht en verantwoordelijkheid de activiteiten feitelijk worden uitgevoerd.³³

Van der Heijden is van mening dat privacy op de werkplek een schijnbare tegenstrijdigheid bevat. Dit komt doordat de werknemer tijdens zijn arbeid niet ‘met rust gelaten’ wordt, door zijn werkgever. De werkgever ontleent de gezagsbevoegdheid aan de overeengekomen overeenkomst.³⁴

Volgens Bakels houdt de gezagsbevoegdheid in, dat de werkgever het recht heeft om de werknemer met betrekking tot zijn arbeid eenzijdige opdrachten en aanwijzingen te geven en de vervulling dan wel naleving ervan te controleren evenals niet-nakoming dan wel niet-naleving te bestraffen. Ook heeft de werkgever het recht om maatregelen te treffen ter bevordering van de goede orde in de organisatie.³⁵ Volgens art. 1615 b BW moet de werknemer zich houden aan de voorschriften die de werkgever geeft betreffende het verrichten van de arbeid evenals, welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming. Bij grenzen van de gezagsbevoegdheid wordt er een onderscheid gemaakt tussen aantasting van de persoonlijke levenssfeer van de werknemer door de werkgever in privéleven en de aantasting daarvan op het werk.³⁶

Het recht op privacy heeft een horizontale werking, dat wil zeggen dat het gelijke werking heeft tussen burgers onderling. Wanneer er een ernstige inbreuk wordt gemaakt door de werkgever levert deze een onrechtmatige daad op. Bij de toetsing van de arbeidsrechtelijke

³² Art. 1613 a BW.

³³ Terstegge 1994, p. 8.

³⁴ Terstegge 1994, p. 8.

³⁵ Bakels 1997, p. 83-84.

³⁶ Prins 2002, p. 282.

norm wordt er een vergelijking gemaakt met de norm van redelijkheid en billijkheid welke van toepassing is op de arbeidsovereenkomst. De wijze waarop de rechter betekenis geeft aan het recht op privacy hangt steeds weer af van de belangen afweging van de werkgever en de werknemer, welke wordt getoetst aan de norm van het goedwerkgever- en goed werknemerschap. Ook kan de rechter los van deze normen beoordelen of de inbreuk op het recht op privacy een gerechtvaardigd belang is voor de werkgever en het daarvoor gebruikte middel proportioneel is.³⁷

Zo is in het algemeen niet toegestaan om medewerkers in de gaten te houden met videocamera's of door het afluisteren van telefoongesprekken, etc. De ruimte voor privacy wordt daardoor vaak te klein. Er kunnen zich echter in het bijzonder omstandigheden voordoen, waarbij zwaarwegende argumenten toelaten dat de privacy wordt aangetast. Denk aan sterke vermoedens waarbij een werknemer zich schuldig maakt aan gedragingen die een ontslag op staande voet zonder meer rechtvaardigen.³⁸ In het arrest *Wennekes Lederwaren*³⁹ rees de vraag als de werkgever een gerechtvaardigd belang had om door middel van verborgen camera het gedrag van de werknemers buiten hun medeweten vast te stellen. Hierbij moest beoordeeld worden als er sprake was van onrechtmatig verkregen bewijs. In casu werd de verkoopster ontslagen vanwege verduistering van het kassageld. Dit was gebleken uit video-opnamen van haar kassahandelingen. De HR oordeelde dat de werkgever een gerechtvaardigd belang had om inbreuk te maken op privacy van de werknemers door video opnamen te maken. Dit vanwege het feit dat er een concreet vermoeden bestond dat een van de werknemers zich schuldig had gemaakt aan strafbare feiten, die zonder verborgen camera niet achterhaald zouden kunnen worden. De opnamen waren beperkt tot een bepaalde ruimte, ze betroffen slechts de gedragingen van het personeel bij de kassa. Hierbij gaf de HR aan dat het daarvoor gebruikte middel (nl, de verborgen camera) proportioneel was.

Dus de rechter heeft het recht op privacy niet direct toegepast. De rechter heeft beoordeeld als het belang van de werkgever opweegt tegen het belang van de werknemer op bescherming van zijn privacy. Ook als de werkgever een gerechtvaardigd belang bij had om inbreuk te maken op de privacy van de werknemer en of het daarvoor gebruikte middel daartoe proportioneel was.⁴⁰

³⁷ Van der Helm 2009, p. 35 – 36.

³⁸ 'Privacy bij het werk en scheiding tussen werk en privé', *Arbeidsrechter.nl* 17 mei 2019.

³⁹ HR 27 april 2001, JAR 2001/95.

⁴⁰ Van der Helm 2009, p. 36-37.

2.2. Het grondrecht op privacy

Privacy behoort tot een mensenrecht, zoals het recht op leven, godsdienst of een recht niet veroordeeld te mogen worden zonder eerlijk proces.⁴¹ Het recht op privacy is een grondrecht dat fundamenteel is voor de burger om zijn persoonlijke vrijheid en autonomie te handhaven. Dit recht wordt beschouwd als een grondbeginsel voor een menswaardige samenleving. Het grondrecht op privacy wordt beschermd door internationale mensenrechtenverdragen en de Grondwet. Het grondrecht op privacy is geen absoluut recht, aangezien de uitoefening ervan beperkt kan worden.⁴²

Het is belangrijk om de bescherming van privacy, de inhoud en reikwijdte van het recht op privacy bij de verschillende grondbepalingen te begrenzen. Om de inhoud en reikwijdte van het recht op privacy te kunnen bepalen moet allereerst vastgesteld worden of het grondrecht bescherming biedt in een bepaalde situatie. Bij het bepalen van de inhoud van een grondrecht gaat het om vast stellen wat precies door het grondrecht beschermd wordt en welke gedragingen door de overheid of anderen ontoelaatbaar zijn. Een aspect dat door het grondrecht wordt beschermd, is de reikwijdte van het grondrecht: dat wil zeggen waar de grenzen liggen van het gebied dat door het grondrecht wordt beschermd. De reikwijdte van het grondrecht hangt daarom samen met de inhoud van het betreffende grondrecht. Uit de grondrechtelijke bepalingen blijkt niet wat precies de inhoud en reikwijdte van het begrip 'privacy' is.⁴³

Niettemin valt er een algemeen kenmerk van het begrip 'privacy' af te leiden uit het grondrecht op privacy. Met privacy wordt dan aangeduid: het recht om zijn eigen leven te leiden met zo min mogelijk inmenging van buiten af. De essentie van het recht op privacy betekent dat de persoonlijke levenssfeer zoveel mogelijk moet worden geëerbiedigd en de buitenwereld zich zo min mogelijk moet mengen in de persoonlijke levenssfeer van het individu. De persoonlijke levenssfeer sterkt zich ook uit tot de werkplek of de openbaar ruimte waar men een redelijke verwachting van privacy kan hebben.⁴⁴ Het recht op privacy

⁴¹ Winter 2011, p. 25.

⁴² Van der Helm 2009, p. 9 – 10.

⁴³ Van der Helm 2009, p. 10.

⁴⁴ Van der Helm 2009, p. 11.

kan alleen worden beperkt door de wet of wanneer het noodzakelijk is, in een democratische samenleving, om als redenen de nationale/openbare veiligheid te handhaven.⁴⁵

2.2.1. Verticale en horizontale werking van grondrechten

Grondrechten zijn fundamenteel voor burgers. De grondrechten zijn opgesteld om de burgers te beschermen tegen inmenging van overheidshandelen, dit wordt de verticale werking genoemd. Volgens de staatsrechtelijke opvatting moet de overheid zich onthouden van inmenging als het om klassieke grondrechten of vrijheidsrechten gaat. Zo is het recht op privacy een klassiek grondrecht, omdat de vrijheidssfeer van het individu wordt gewaarborgd.⁴⁶

Grondrechten kunnen ook horizontale werking hebben. Horizontale werking is toepasselijk in de verhouding tussen burgers onderling met ander woorden er is sprake van privaatrechtelijke werking. Het beschermen van grondrechten, zoals het grondrecht op privacy kan geschieden via wetgeving of verdragen.⁴⁷

Het grondrecht op privacy van de werknemer wordt beperkt door de werkgever en andere private personen of bedrijven die de werkgever bijstaan. Voor de beoordeling van de rechtmatigheid van de beperking op het recht op privacy is de wijze waarop het grondrecht kan worden toegepast in relatie tussen de werknemer en de werkgever van belang. Het grondrecht op privacy heeft directe werking en is rechtstreeks toepasbaar, dus de burger kan zich beroepen op dit grondrecht. De artikelen 17 IVBPR en 11 AVRMO zijn geformuleerd als ieder verbindende bepalingen. Op grond van artikel 105 GW kunnen de burgers rechtsreeks beroep doen bij de Surinaamse rechter. De artikelen 9 en 17 Gw worden omschreven als directe werkende grondrechten, omdat het recht op privacy naar de inhoud betrekking heeft op de vrijheidssfeer van de burger en omdat de eerbieding van de privacy in de samenleving als essentiële voorwaarden voor een menswaardig bestaan wordt beschouwd.⁴⁸

⁴⁵ 'Het groeiende belang van de Privacybescherming', *Starnieuws.com* 23 maart 2019.

⁴⁶ Van der Helm 2009, p. 31.

⁴⁷ 'Horizontale werking van Mensenrechten', *Amnesty.nl* 14 maart 2019.

⁴⁸ Van der Helm 2009, p. 31.

2.2.2. Directe en indirecte horizontale werking van grondrechten

De horizontale werking van grondrechten kan worden onderscheiden in directe werking en indirecte werking.

Bij de indirecte werking van het recht op privacy in de horizontale werking wordt er een afweging gemaakt tussen de belangen van partijen. Een belangafweging vindt plaats bij de beoordeling of de werkgever zich onrechtmatig heeft gedragen tegen over de werknemer. Wanneer het privacyrecht van de werknemer is geschonden, levert dat in beginsel een onrechtmatige daad op.⁴⁹ In de zaak *Koma/FNV*⁵⁰ was de centrale vraag of de cameraobservatie geoorloofd was. De rechter in de kortgeding procedure oordeelde dat het recht op eerbieding van persoonlijke levenssfeer een fundamenteel recht is waarop ieder individu aanspraak kan maken. De werkgever had geen belang om inbreuk te maken op het grondrecht privacy, daarom was deze handelwijze van de werkgever onrechtmatig. In arbeidsrechtelijke verhouding kan de rechter de belangen van de werkgever en de werknemer afwegen bij de norm van goedwerknemer- en goedwerkgeverschap (artikel 1614 y BW). Deze norm komt overeen met de norm van de redelijkheid en billijkheid. In deze zaak oordeelde het hof dat het voortdurend observeren van de werknemers niet noodzakelijk was. Het bewaken van bedrijfsprocessen kon via andere methoden bereikt worden. Het Hof gaf aan dat er geen duidelijke noodzaak was gebleken uit het controlesysteem, hierdoor was het gebruik daarvan in strijd met verplichting van goedwerkgeverschap en daarom onrechtmatig. In hoger beroep heeft de HR geoordeeld dat de werkgever er belang bij had om inbreuk te maken op het grondrecht privacy van de werknemer en het daarvoor gebruikte middel proportioneel was. In casu was er wreed vermoeden van strafbare gedragingen van een van de werknemers. In dit arrest wordt het recht op privacy op een indirecte wijze toegepast. De rechter toetst niet direct aan het grondrecht, maar maakt een afweging tussen het belang van de werkgever en de werknemer.⁵¹

In het arrest van *Edamse bijstandsvrouw*⁵² heeft de HR geoordeeld dat het recht op privacy van artikel 8 Europees Verdrag voor Rechten van de Mens (EVRM) werking heeft tussen burgers onderling. In dit arrest heeft de HR erkend dat het recht op eerbiediging van de

⁴⁹ Van der Helm 2009, p. 34-35.

⁵⁰ Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985, nr. 299/ HR 2 juli 1986, NJ 1987, 451

⁵¹ Van der Helm 2009, p. 36.

⁵² HR 9 januari 1987, NJ 1987, 928.

persoonlijke levenssfeer directe horizontale werking heeft. In dit arrest heeft de eiser een actie ingesteld van onrechtmatige daad tegen haar buurman. De buurman was een ambtenaar van de sociale dienst en had buiten zijn werkuren zijn buurvrouw bespied. Vervolgens had hij de informatie aan de sociale dienst doorgegeven, dat leidde tot de beëindiging van de bijstandsuitkering. De HR gaf aan dat een inbreuk op het recht op privacy in beginsel een onrechtmatige daad is, tenzij er sprake is van een rechtvaardigingsgrond. De HR legde een verband met de rechtvaardigingsgrond die de overheid heeft bij de controle op de naleving van de wettelijke bepalingen opgenomen in de wet, in casu de Algemene Bijstandswet (in Nederland). Deze inbreuk was rechtvaardig, omdat deze noodzakelijk was voor de bescherming van het economische welzijn van het land en de openbare orde. De overheid mag gebruik maken van anonieme tips in dergelijke controle.⁵³

In de Koma-zaak is het grondrecht op privacy via belangenafweging op een indirecte manier tot uitdrukking gekomen. De belangenafweging vindt plaats binnen de beoordeling van goedwerkgeverschap en de onrechtmatige daad. In de arbeidsrechtelijke rechtspraak komt het grondrecht op privacy door belangafweging op een indirecte wijze tot uitdrukking. Bij de belangen afweging toetst de rechter los van de normen van goedwerkgeverschap of de werkgever belang had bij de inbreuk van de privacy van de werknemer.⁵⁴ Bij indirecte werking biedt de werknemer minder rechtsbescherming dan bij de directe werking. Het grondrecht op privacy wordt in de meeste gevallen nooit direct toegepast, omdat de beperking expliciet wordt getoetst aan de beperkingsclausule van het grondrecht.⁵⁵

⁵³ Van der Helm 2009, p. 43.

⁵⁴ Van der Helm 2009, p. 36.

⁵⁵ Van der Helm 2009, p. 44.

3. Medische keuringen

3.1. Definitie medische keuringen

Bij de keurings situatie zijn drie partijen betrokken, nl de keurende persoon, de opdrachtgever en de keurende arts⁵⁶. Volgens de Jong e.a. wordt onder een keuring verstaan een toetsing van een persoon of een object naar maatschappelijke doelstellingen. Hij geeft aan dat een medische keuring een onderzoek is die door een arts of een geneeskundige instantie wordt verricht, met geneeskundige methoden om vaststellen als de onderzochte tot een bepaald maatschappelijk gebeuren kan worden toegelaten, dan wel of het nakomen van een bepaalde maatschappelijke verplichting van de onderzochte mag worden gevorderd.⁵⁷ Alvorens het een arbeidsovereenkomst wordt gesloten, wordt de keuring verricht om de geschiktheid van de werknemer vast stellen en de werkgever op grond daarvan de keuring kan aanstellen.⁵⁸

Bij een medische keuring wordt er inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer. Bij het uitvoeren van de keuring wordt er ook persoonlijke informatie gegeven aan de keurende arts, hoewel de werknemer recht heeft op bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Dit is vastgesteld in art. 17 GW. Dit grondrecht geldt voor een ieder, maar is niet absoluut. Er kunnen situaties zich voordoen waarin de burger zich niet kan beroepen op zijn grondrecht. Bij inbreuk op dit grondrecht moet het individuele belang groter zijn dan het belang dat is gediend bij het respecteren van dit grondrecht. Het belang voor een verplichte medische keuring heeft te maken met:⁵⁹

- het doel van de keuringen, beperken van risico's voor veiligheid van de werknemer en derden
- bescherming van de persoonlijke levenssfeer
- recht op arbeid.

⁵⁶ Asscher-Vonk 1999, p. 30.

⁵⁷ De Jong 1978, p. 3.

⁵⁸ Loonstra 2010, p. 44.

⁵⁹ Van Roessel 2007, p. 36.

In de Surinaamse arbeidswetgeving ontbreekt regelgeving die betrekking heeft op de medische keuringen. In de Nederlandse wetgeving is daarentegen de Wet op de medische keuringen (Wmk) opgenomen, houdende regels tot versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan. In dit hoofdstuk wordt de inhoud van de keuring, de rechten van de keurling, de rechtspositie van de keurende arts en de werkgever behandeld.

3.2. Inhoud van de keuring

Bij een keuring zijn steeds 3 partijen betrokken, nl:

1. De keurling, is degene die beoordeeld wordt op grond van zijn gezondheidstoestand;
2. De keuringsvrager, is degene die de opdracht tot keuring geeft, bijvoorbeeld een werkgever;
3. De keurende arts, is de arts die de keuring feitelijk verricht.

Tussen de keuringsvrager en de keurende arts bestaat er een contractuele relatie (arbeidsovereenkomst) en tussen de keurende arts en de keurling bestaat er geen behandelingsovereenkomst.⁶⁰ Een keuring bestaat uit een vragenlijst en uit een lichamenlijk onderzoek. De keurende arts is degene die de vragen stelt. De vragen hebben betrekking op de actuele gezondheidstoestand, eerdere medische behandelingen die verricht zijn, enz. Een lichamenlijk onderzoek is meestal een standaard onderzoek van een keuring. Ook kan deze worden verricht aan de hand van de gestelde vragen. Een lichamenlijk onderzoek bestaat uit een algemeen onderzoek, zoals röntgen- en laboratoriumonderzoek en een ECG. Zo een vragenlijst bij een verzekeringskeuring wordt gezondheidsverklaring genoemd. Een lichamenlijk onderzoek is bedoeld om de keurling te toetsen aan de gekozen functie, maar is ook bedoeld om achter nieuwe informatie over gezondheidstoestand van de keurling te weten te komen.⁶¹

3.3. Enkele medische keuringen

Keuringen worden onderscheiden naar hun aard, inhoud en omvang beperkt tot het doel waarvoor zij worden verricht.⁶²

⁶⁰ Leenen 2008, p. 308.

⁶¹ Leenen 2008, p. 309.

⁶² Art. 2 lid Wmk

Er zijn verschillende soorten keuringen te weten:

1. Aanstellingskeuringen
2. Verzekeringskeuringen

Er zijn meerder soorten medische keuringen, maar dit onderzoek beperkt zich alleen tot de aanstellingskeuringen en de verzekeringskeuringen.

Ad. 1. Aanstellingskeuringen

Aan het begin van de industriële samenleving kwamen overwegend besmettelijke ziekten voor z.a. tuberculose bij werknemers. Men vond het belangrijk om de gezondheidstoestand van de sollicitant te beoordelen, dit vond plaats middels een aanstellingskeuring. De resultaten van deze keuring werden gebruikt voor 3 doeleinden, die heden ten dage nog steeds worden gehanteerd.⁶³

- Ten eerste geeft het keuringsresultaat aan of de sollicitant geschikt is voor de functie.
- Ten tweede geeft het resultaat informatie aan de werkgever over de gezondheidstoestand van de sollicitant, welke mogelijk zou kunnen leiden tot uitval door ziekte.
- Ten derde geeft de keuringsresultaten de arbeidsongeschiktheidsrisico's weer.

Het gaat bij de aanstellingskeuring dus erom dat er getoetst wordt als de toekomstige werknemer de belastbaarheid voor het uitoefenen van zijn functie wel aan zal kunnen.⁶⁴ Een aanstellingskeuring is alleen toegestaan als de betreffende functie bijzondere voorwaarden in het kader van medische geschiktheid stelt. Hiermee wordt bedoeld dat de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden worden beschermd. Hier wordt er gedacht aan functies met aantoonbare risico's, zoals zware lichamelijke arbeid, werken met giftige stoffen. Het onderzoek mag geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de keurling. Om oneigenlijke toepassing van de aanstellingskeuring te voorkomen, wordt deze aan het einde van de selectieprocedure plaatsgevonden.⁶⁵

Ten aanzien van hiv-test en genetisch onderzoek, is het algemeen aanvaard dat het niet bij een aanstellingskeuring behoort. Degene die geïnfecteerd is met hiv is immers in staat de functie behoorlijk te vervullen. Bij een genetisch onderzoek wordt er een uitzondering

⁶³ Rayer 2004, p. 2.

⁶⁴ Leenen 2008, p. 314.

⁶⁵ Leenen 2008, p. 315.

gemaakt wanneer het gezondheidsbelang van de werknemer een rol speelt. Hierbij kan worden gedacht als de werknemer een specifieke aanleg heeft bij blootstellen aan bepaalde stoffen die schadelijk kunnen zijn voor de gezondheid.⁶⁶

Ad. 2. Verzekeringskeuringen

Bij verzekeringskeuringen behoren levens- en pensioenverzekeringen en verzekeringen voor arbeidsongeschiktheid. Bij deze keuringen is de gezondheid van de werknemer belangrijk.⁶⁷ Doel van de verzekeringskeuring is het tegen gaan van de anti-selectie. Een keuring stelt de verzekeraar in staat om de hoogte van de premie vast te stellen van het voorstelbare risico.⁶⁸ Een verzekeringskeuring kan noodzakelijk zijn om te bepalen als de verzekerde terecht aanspraak maakt op een uitkering of op een recht krachtens een overeenkomst.⁶⁹

Een verzekeringskeuring bestaat uit het invullen van een vragenlijst over algemene gezondheidstoestand en ziekteverleden.⁷⁰ Bij de verzekeringskeuring bestaat er een vraaggrens. Er mogen geen vragen gesteld worden over ernstige erfelijke ziekten die voorkomen bij de bloedverwanten van de keurling of bij de keurling zelf. Verder mogen ook geen vragen gesteld worden over het onderzoek en de resultaten van een dergelijk onderzoek die door de bloedverwanten van de keurling zijn verricht of door de keurling zelf. Wel mag de vraag gesteld worden over de erfelijke aandoeningen die zich al hebben gemanifesteerd. Ook wordt de vraag gesteld als er ziektes voorkomen bij de ouders (suikerziekte, diabetes).⁷¹ Van een totaal verbod op genetisch onderzoek is dus geen sprake.⁷²

3.4. De positie van de keurling

Een keuring vindt plaats als de keurling hiervoor uitdrukkelijke toestemming heeft verleend. Deze toestemming mag mondeling worden verleend, maar voor ingrijpende aard ligt het voor de hand dat deze toestemming schriftelijk wordt vastgelegd.⁷³ Dit vanwege het feit dat de keurling uitdrukkelijk geïnformeerd moet worden over de vragen en de onderzoeken die zullen worden verricht. Wanneer de keurling toestemming heeft verleend, hoeft dan niet voor

⁶⁶ Leenen 2008, p. 316.

⁶⁷ Leenen 2008, p. 317.

⁶⁸ Gesprek met Nicole Chin A Tam, senior medewerker van Assuria (21 maart 2019).

⁶⁹ Leenen 2008, p. 317 – 318.

⁷⁰ 'Verzekeringskeuringen', *Mcpoortvlietscherpenisse.praktijkinfo.nl* 10 februari 2019.

⁷¹ Gesprek met Nicole Chin A Tam, Senior medewerker van Assuria (21 maart 2019).

⁷² Leenen 2008, p. 313 – 314.

⁷³ Leenen 2008, p. 324.

elke uitvoeringshandeling aparte toestemming worden gevraagd, deze mag worden verondersteld. Gegeven toestemming mag te allen tijde worden ingetrokken. Voordat de keuringsprocedure plaatsvindt, dient de keurling schriftelijk op de hoogte gesteld te worden over enkele aspecten, nl:⁷⁴

- het doel van de keuring;
- de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld;
- medische onderzoeken welke verricht mogen worden;
- en over diens rechten bij de keuring.

De rechten van de keurling bestaat uit:

- Het recht om te weigeren van medewerking, als de keuringsprocedure niet aan de geldende eisen voldoet;
- Het recht op herkeuring door een onafhankelijke arts;
- Het recht op informatie van de keurende arts;
- Het recht op verlenen van toestemming tot verrichten van de keuring;
- Het recht om geïnformeerd te worden over de keuringsuitslag.⁷⁵
- Het recht op gelijke behandeling.⁷⁶

3.4.1. Rapportage en informatie-uitwisseling

De keurende arts mag aan de keuringsvrager niet méér medelen dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is.⁷⁷ Strikt noodzakelijk wordt hier bedoeld dat aan de keuringsvrager alleen mag worden verteld of de keuring onder de voorwaarden is goedgekeurd of afgekeurd. De keurende arts mag ook zijn feitelijke bevinding aangeven, zolang dit strikt noodzakelijk is. Irrelevante gegevens worden uiteraard niet overlegd. Wanneer de arts zijn oordeel heeft gevestigd over de keuring die hij heeft verricht, dan mag de keuringsvrager niet zonder meer afgaan op zijn oordeel. Hij mag het keuringsrapport toetsen op de manier dat is uitgebracht. De uitslag moet alleen in korte bewoordingen van medisch bezwaar of geen bezwaar aan de opdrachtgever worden meegedeeld. Zonder toestemming van de keurling zijn keuringsgegevens niet beschikbaar voor anderen of ter inzage. De toestemming mag niet worden verondersteld. In uitzonderlijke gevallen kan de

⁷⁴ Leenen 2008, p. 325.

⁷⁵ Rayer 2004, p. 78.

⁷⁶ De Jong 1987, p. 27.

⁷⁷ Art. 10 lid 3 Wmk.

keurende arts de keurling informeren over de bestaande ziekte die voorkomt bij hem. In dit geval kan de keurende arts de huisarts inschakelen.⁷⁸

3.4.2. Mededelingsplicht

Op grond van de precontractuele redelijkheid en billijkheid heeft de keurling inlichtingenplicht. Dit kan ook worden opgenomen in de cao regeling. Voor de precontractuele informatieplicht kan men stellen dat voor de verkrijging van volwaardige wilsovereenstemming tussen partijen van belang is dat zij voldoende zijn geïnformeerd. Partijen dienen elkaar juist en volledig te informeren over de uitoefening van de functie relevante feiten en omstandigheden.⁷⁹

In de literatuur wordt in dit geval gesproken over ‘geïnformeerde toestemming’. Deze informatieplicht omvat het inlichten van beperkingen die in de weg staan aan de vervulling van essentiële onderdelen van de functie.⁸⁰ Er mogen vragen gesteld worden die betrekking hebben op het desbetreffende doel (vervulling van de functie), ze mogen geen onevenredige inbreuk maken op de persoonlijke levenssfeer van de keurling⁸¹. Bij de aanstellingskeuring moet de keurling antwoord geven op de vragen die betrekking hebben op de functie vervulling. Deze antwoorden betreffen relevante medische gegevens. Vragen die niet te maken hebben met de functie vervulling mogen niet worden gesteld, bijvoorbeeld een psychiatrische aandoening in het verleden. Verder is het ontkennen van feiten die verband hebben met medische gegevens, niet te verontschuldigen. Hierbij is een beroep op privacy niet mogelijk.⁸²

Een sollicitant moet in beginsel de gestelde vragen naar waarheid beantwoorden. Er kan gesteld worden dat een sollicitant informatie moet mededelen die relevant is voor de functie. Indien de sollicitant verzwijgt ontstaat er een ernstige vertrouwensbreuk tussen werkgever en werknemer. Dit kan een voldoende gewichtige reden zijn voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst zijn.⁸³ Verzwijging kan in mindere mate gevolg hebben tot verlies van loonaanspraken. Het toepassen van deze sanctie ligt voor de hand in situaties waarin een sollicitant bij een aanstellingskeuring onjuiste of onvolledige informatie heeft verstrekt,

⁷⁸ Leenen 2008, p. 131.

⁷⁹ Kötter 2010, p. 72.

⁸⁰ Kötter 2010, p. 64.

⁸¹ Art. 3 lid 1 Wmk.

⁸² Leenen 2008, p. 331.

⁸³ Kötter 2010, p. 64.

hierdoor kan de toetsing voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist worden uitgevoerd. Bij verzwijging van feiten, zoals medische beperkingen of gebrek aan bepaalde vaardigheden, kan de aanleiding zijn om het dienstverband te beëindigen. Het gaat er om dat verzwijgen van omstandigheden waarvan de sollicitant wist of had moeten begrijpen, dat daardoor het vervullen van de functie aanzienlijk bemoeilijkt wordt.⁸⁴ In het arrest Mijvals/NDSM heeft de HR⁸⁵ gesteld dat verzwijgen van feiten een grond is voor ontslag op staande voet.⁸⁶ In dit arrest is Mijvals (eiser) als elektrisch lasser in dienst getreden bij NDSM (verweerster in cassatie). Tijdens het sollicitatiegesprek leed Mijvals aan asthmatische bronchitis. Bij de medische keuring heeft een röntgenologisch borstonderzoek plaatsgevonden, waaruit de kwaal, astmatische bronchitis van Mijvals naar voren is komen. Iemand die lijdt aan asthmatische bronchitis is ongeschikt voor het uitoefenen van elektrisch laser. Dit vanwege het feit dat Mijvals had behoren te weten dat verzwijgen van die kwaal, hem voor de betreffende arbeid ongeschikt maakte, voor NDSM een dringende reden voor zijn ontslag op staande voet kon opleveren.

3.4.3. Inzagerecht

In de Surinaamse wetgeving is in art. 15 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs de verwerking van persoonsgegevens opgenomen. De persoonsgegevens van de werkzoekende en uitzendkrachten dienen zodanig beschermd en gerespecteerd te worden om de persoonlijke levenssfeer van de werknemers te garanderen (lid 1). De persoonlijke data van uitzendkrachten dient niet langer bewaard te worden dan nodig of zolang de uitzendkracht de data in het bestand opgeslagen wenst te houden, en alleen voor het desbetreffende doel waarvoor deze verzameld is (lid 2). De uitzendkrachten hebben te allen tijde toegang tot hun data. Ze mogen de data aanvullen of corrigeren, wanneer deze onvolledig of incorrect is (lid 3). De intermediair mag geen informatie vereisen, gebruiken of houden die betrekking hebben tot de medische status van de werkzoekende of uitzendkracht, indien deze relevant is voor een bepaald beroep of een bepaalde betrekking, en uitdrukkelijke goedkeuring van de werkzoekende of uitzendkracht daarvoor is verkregen (lid 4).⁸⁷

⁸⁴ Kötter 2010, p. 65.

⁸⁵ HR 20 maart 1981, NJ 1981, 507.

⁸⁶ Leenen 2008, p. 325.

⁸⁷ Art. 15 Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs, S.B. 2017 no. 42. (WET van 7 april 2017, houdende bepalingen met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door intermediairs)

In de wet, Arbeidsbemiddelingswet 2017 omvat art. 18 de bescherming van persoonsgegevens van werkzoekenden. De gegevens dienen zodanig te worden opgeslagen dat de persoonsgegevens worden beschermd en gerespecteerd voor persoonlijke levenssfeer van de werknemers. De gegevens dienen opgeslagen te worden tot zaken die betrekking hebben op de kwalificaties, beroepservaring en andere relevante informatie van betrokken werkzoekende (lid 1). De persoonlijke data van werkzoekenden dient niet langer bewaard te worden dan nodig of zolang de werkzoekende de data in het bestand opgeslagen wenst te houden, en alleen voor het desbetreffende doel waarvoor deze verzameld is (lid 2). Werkzoekende hebben tot alle tijde recht tot toegang van hun data. Indien deze niet correct of onvolledig zijn, mogen zij deze aanvullen of corrigeren (lid 3). De bemiddelaar mag geen informatie over de medische status van de werkzoekende vereisen, gebruiken of houden. Indien dit direct relevant is voor een specifiek beroep of een bepaalde betrekking is dan daarvoor de toestemming van de werkzoekende nodig (lid 4).⁸⁸

Deze 2 artikelen kunnen naar analogie worden toegepast als het gaat om bescherming van persoonsgegevens en medische gegevens van de gewone werknemer.

Deze bepalingen geven uitvoering aan artikel 6 van de ILO Conventie No. 181 en de artikelen 11 jo 12 van de ILO aanbeveling No. 188. Het artikel omvat de bescherming tegen personen die aan chronische ziekte leiden, zoals hypertensie, diabetes en hiv/aids. Art. 1 lid 3 van de ILO Conventie No. 181 is verwerking van persoonsgegevens opgenomen. Deze bepalingen geven invulling aan de ILO Code of Practice, nl Protection of workers personal data (1996).⁸⁹

3.5. De bevoegdheid van de werkgever

Voor de goede gang van de onderneming kan de werkgever belang hebben bij de informatie van de werknemer. Voordat de werkgever de gegevens opvraagt dient hij de werknemer aan te geven voor welke doeleinden de informatie gebruikt zal worden. Hierbij rijst de vraag welke gegevens de werknemer aan de werkgever zou moeten verstrekken. Het is algemeen aangenomen dat de werknemer de aard van de ziekte niet hoeft door te geven aan zijn werkgever. Ook mag de werkgever dit niet verplichten. Indien de werkgever vraagt over de

⁸⁸ Art. 18 Arbeidsbemiddelingswet 2017, S.B. 2017 no. 67. (WET van 26 juli 2017, houdende bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling.

⁸⁹ Piroe 2018, p. 31-32.

oorzaak van zijn ziekte, mag de werknemer daarover zwijgen. Hij mag alleen weten als de werknemer arbeidsongeschikt is.⁹⁰

De werkgever mag geen vragen stellen die niet relevant zijn voor de functie vervulling, deze mogen verzwegen worden. Verder mag de werkgever geen vragen stellen, bijvoorbeeld naar een loonstrook van zijn vorige werkgever, omdat dit voor de functie niet relevante is. Ook mogen geen vragen gesteld worden over zwangerschap. Vragen over zwangerschap mogen verzwegen worden. Dit geldt ook voor vragen die met zwangerschap in verband staan, zoals over gezinsvoornemen.⁹¹

Olbers is van mening dat er duidelijk moet worden aangegeven middels een wet in welke gevallen de werknemer niet hoeft te antwoorden. Dit is van belang om de werknemer te beschermen tegen de druk van de werkgever. Het is algemeen aangenomen dat de werkgever de medische achtergrond van de werknemer niet hoeft te weten, maar in geval van een bedrijfsongeval of een verkeersongeval kan de werkgever wel belang hebben om de niet-medische oorzaak van het verzuim te weten.⁹² Bij de verplichting van de werknemer om zich te onderwerpen aan een geneeskundig onderzoek vindt Olbers dat dit onderzoek niet eenzijdig kan worden opgelegd door de werkgever. Deze grondslag ontbreekt in het BW en zou daarom een contractueel basis moeten hebben. Bij een medisch onderzoek worden er ernstige inbreuken gemaakt op de privacy. Hierbij is een contractuele basis ontoereikend. Gezien het arbeidsrecht een beschermd karakter heeft, mag er niet vanuit worden gegaan dat de werknemer met de inhoud van de bepalingen heeft ingestemd en/of vrijwillig ondergaat. De werknemer accepteert deze verplichting voor het sluiten van de overeenkomst. Hierdoor bevindt de werknemer zich in een drangsituatie voor het ondergaan van dit onderzoek.⁹³

Rommelse is hierbij van mening dat de boven genoemde verplichtingen slechts in zwaarwegende omstandigheden plaatsvinden. Men zou deze verplichtingen terughoudend dienen op te leggen gezien de lichamelijke integriteit in het geding is. In het kader van bedrijfseconomie is het van belang om de ziekte te melden aan de werkgever en de bedrijfsarts te informeren, omdat hij financieel belang bij heeft als het gaat om de doorbetaling van het loon. Hierbij zou de werknemer verplicht kunnen worden binnen redelijke grenzen om het geneeskundige onderzoek te verrichten. Van der Helm is van

⁹⁰ Van der Helm 2009, p. 172-173.

⁹¹ Kötter 2010, p. 62.

⁹² Van der Helm 2009, p. 174.

⁹³ Van der Helm 2009, p. 165.

mening dat van de werknemer verwacht moet worden om mee te werken aan het onderzoek om vervolgens vast te kunnen stellen als de werknemer arbeidsongeschikt is en de daarmee samenhangende rechten te kunnen vaststellen, bijvoorbeeld het recht op loon.⁹⁴

De bevoegdheid tot het verrichten van een medische keuring in de Surinaamse wetgeving is nergens expliciet geregeld. Op grond van art. 1614 x BW heeft de werkgever een zorgplicht, de veiligheid te waarborgen van zijn werknemers. Volgens Piroe zou de bevoegdheid van de werkgever tot het laten verrichten van dit onderzoek kunnen afleiden uit het bovengenoemde artikel. Verder kan de bevoegdheid tot het verrichten van dit onderzoek ook worden ontleend uit enkele cao's of uit een contractsbepaling waarin opgenomen is dat voor het aangaan van de overeenkomst een medische keuring verplicht wordt gesteld.⁹⁵

3.6. De positie van de keurende arts

Artsen en andere medische hulpverleners hebben een bijzondere plaats in de gezondheidszorg. Dit vanwege het feit dat zij geconfronteerd raken met zeer persoonlijke gegevens van patiënten. Deze gegevens hebben als doel om een juiste diagnose en de verschillende invloeden op de gezondheid vast te stellen om hierdoor de juiste hulp te kunnen verlenen. Om de gegevens te waarborgen hebben zij op verschillende gronden een plicht tot geheimhouding.⁹⁶ Het recht op privacy is niet los te koppelen van het beroepsgeheim. Het beroepsgeheim heeft betrekking op de relatie van patiënten met beroepsbeoefenaren.⁹⁷

3.6.1. Het medische beroepsgeheim

De artsen leggen een eed af die een geheimhoudingspassage bevat. Deze plicht tot geheimhouding heeft tot doel dat de zorg toegankelijk blijft voor een ieder.⁹⁸ Geheimhoudingsplicht houdt in dat de hulpverlener geen informatie over de patiënt mag verstrekken aan andere, noch inzage geeft in het medische dossier zonder toestemming van de patiënt.⁹⁹

⁹⁴ Van der Helm 2009, p. 186.

⁹⁵ Gesprek met onder directeur van Ministerie van Arbeid, dhr. Glenn Piroe (3 oktober 2018).

⁹⁶ Banner 2008, p. 91.

⁹⁷ Leenen 2007, p. 252.

⁹⁸ Banner 2008, p. 91.

⁹⁹ Van der Helm, 2009, p. 90.

Geheimhouding in de gezondheidszorg wordt niet alleen beperkt tot beroepsgeheim dat geldt bij individuele relatie tussen de arts en de patiënt, maar ook van de gegevens in andere dan behandelingsrelatie, bijvoorbeeld in het kader van medische beoordelingen, keuringen en wetenschappelijk onderzoek. Algemeen is aangenomen dat gebruik van medische gegevens slechts mogen worden gebruikt voor het desbetreffende doel.¹⁰⁰ Het medisch beroepsgeheim van de arts is niet alleen gericht op datgene dat de keurling aan hem heeft medegedeeld, maar ook datgene dat door de arts kenbaar tijdens en/ of na de keuring. Het geheim behoort toe aan de patiënt. De patiënt kan dit recht prijsgeven door toestemming te verlenen om het beroepsgeheim door te breken. Bij gegevens verstrekking aan de werkgever zal de bedrijfsarts het beroepsgeheim in acht moeten nemen.¹⁰¹ Deze gegevens dienen zorgvuldig bewaard te worden, zodat ze niet toegankelijk zijn voor derden. Ten aanzien van personen die rechtsreeks zijn betrokken bij de uitvoering van de keuring, deze zijn medewerkers (verpleegkundigen, doktersassistentes en collega-keurende artsen), geldt voor hen de afgeleide geheimhoudingsplicht. Zij behoren te zwijgen en geheim te houden van de gegevens die uit de keuring bekend zijn.¹⁰²

Het medisch beroepsgeheim dient een algemeen belang en een individueel belang. Het algemeen belang bestaat uit waarborgen van een vrije toegang tot verlening van hulp en bijstand op het gebied van de gezondheidszorg. Het individueel belang bestaat uit dat de patiënt kan vertrouwen op de informatie die hij aan de arts verschaft en die gegevens niet zonder toestemming voor andere doeleinden worden verstrekt.¹⁰³

3.6.2. Zwijgplicht en verschoningsrecht

Bij beroepsgeheim wordt er een onderscheid gemaakt tussen zwijgplicht en verschoningsrecht. De zwijgplicht geldt voor iedere zwijgplichtige ten opzichte van iedereen, behalve de patiënt. Het verschoningsrecht komt aan de orde tegenover de rechter en alleen voor degene die zich op grond van de wet en de jurisprudentie kunnen beroepen. Het belang hiervan is dat in juridische procedure waar andere mogen spreken, bepaalde beroepsbeoefenaren (zoals de arts), mogen zwijgen. Dit is geregeld in art. 198 WvSv. De arts heeft de zwijgplicht van de kennis die hij bij het uitoefenen van zijn beroep of ambt heeft

¹⁰⁰ Leenen, 2007, p. 224.

¹⁰¹ Van der Helm 2009, p. 91.

¹⁰² Rayer 2004, p. 86.

¹⁰³ Van der Helm 2009, p. 91.

gekregen. Het gaat hiermee alleen over datgene waarvan de wetenschap aan hem zodanig toevertrouwd is.¹⁰⁴ De HR heeft in dit kader beslist dat de eisen van de geneeskundige met zich meebrengt dat een ieder die zich onder behandeling stelt van een arts, erop kan rekenen dat datgene dat zij door mededeling van hun ziekte of de informatie die uit het onderzoek van de arts te weten is gekomen, zodanig aan de arts is toevertrouwd (geheim te houden). Als bij getuigenis van de gerequireerde alleen zou hebben gelopen over datgene dat hij als arts had vernomen of kennis had genomen over de patiënt, mag hij als gerequireerde in dit geval weigeren te getuigen.

De geheimhoudingsplicht betreft het zogenoemde toevertrouwd geheim. Dit is wanneer er bewust een vertrouwelijke mededeling wordt gedaan. Desondanks valt dit onder geheim van de arts ten aanzien van de informatie die hij te weten komt vanwege het feit dat de patiënt naar hem toe wendt, zoals de gegevens bij het opnemen van een anamnese, röntgenfoto, de diagnose, het recept etc. Ook vallen niet-medische zaken onder het geheim, omdat deze zaken in de medische aangelegenheden een belangrijke rol spelen. De arts heeft ook de plicht tot zwijgen over datgene een derde hem over de patiënt meedeelt. Onder zwijgplicht vallen ook feiten die arts in het kader van zijn beroepsuitoefening kennis heeft gekregen, bij de behandeling en verzorging van de patiënt, en waarvan de openbaarmaking van de gegevens het vertrouwen van de patiënt zou beschamen.¹⁰⁵

De waarheid moet in rechte wijken voor het maatschappelijk belang, zodat een ieder zich vrijelijk en zonder vrees voor openbaarmaking van hun geheimen tot de verschoningsrechtige kunnen wenden voor bijstand en advies.¹⁰⁶

3.6.3. Uitvoeren van medische keuringen

Bij een keuring is de keurende arts verantwoording schuldig aan de keurling, en aan de opdrachtgever.¹⁰⁷ De arts moet kunnen bepalen als de werknemer arbeidsongeschikt, of te wel de functie kan vervullen. Er kan van de werknemer worden verwacht dat hij mee werkt aan dit onderzoek.¹⁰⁸ In concrete situaties moet de bedrijfsarts vaststellen als dit onderzoek noodzakelijk is. Het onderzoek moet hierdoor voldoen aan de eisen van de proportionaliteit.

¹⁰⁴ HR 21 april 1913, NJ 1913, 958

¹⁰⁵ Leenen 2007, p. 229.

¹⁰⁶ HR 29 juni 2004, NJ 2005, 273.

¹⁰⁷ Rayer 2004, p. 82.

¹⁰⁸ Van der Helm 2009, p. 193.

Het onderzoek zal alleen verricht worden als de mededeling van de werknemer onvoldoende basis biedt voor het vaststellen van de gezondheidstoestand.¹⁰⁹

De keurende arts zal op de hoogte moeten zijn van het doel van de keuring. Hij mag geen handelingen verrichten die buiten het doel gericht zijn, met andere woorden hij mag niet meer gegevens verzamelen en/of meer onderzoeken verrichten dan voor de keuring nodig zijn. Van de keurende arts wordt verwacht dat hij zorgvuldig en deskundig handelt met de nodige middelen die staan tot het keuringsdoel. Bij een aanstellingskeuring zal hij op de hoogte moeten worden gehouden van de factoren binnen het bedrijf, uitoefenen van de functie die schadelijk en belastend kunnen zijn voor de gezondheid.¹¹⁰ De arts mag geen oordelen geven die buiten zijn professionele standaarden zijn en zich onthouden van onzakelijke kwalificaties. Gegevens over ziekten van de keurling mogen bij de behandelde arts worden opgevraagd, indien dit noodzakelijk is. Dit geschiedt door een uitdrukkelijke toestemming van de keurling. De keurende arts moet de keurling op de hoogste stellen over de gegevens die zullen worden verstrekt. Deze mededeling mag bij de keurling niet worden verondersteld. De keurende arts dient de kandidaten gelijkwaardig te behandelen. Het is niet terecht om aan de ene kandidaat meer of minder eisen te stellen dan aan de andere. De keurende arts is gebonden aan zijn gespecialiseerde standaard van de beroepsgroep. De arts dient de aanwijzingen van de opdrachtgever niet op te volgen als daardoor elementen zouden kunnen insluipen die niet met de functie te maken heeft.¹¹¹ In geval van een herkeuring geschiedt dat door een onafhankelijke arts, de keuring mag niet worden uitgevoerd door de arts die de keuring eerder heeft verricht. De uitslag van de herkeuring komt in plaats van de eerdere keuring.¹¹²

¹⁰⁹ Van der Helm 2009, p. 194.

¹¹⁰ Leenen 2008, p. 333.

¹¹¹ Leenen 2008, p. 334.

¹¹² Leenen 2008, p. 332.

Conclusie

De hoofdvraag die in deze thesis centraal staat is: **“In hoeverre wordt het recht op privacy van de werknemer gewaarborgd bij de medische keuringen?”**

Het recht op privacy wordt beschermd door internationale mensenverdragen en de Grondwet. In de internationale mensenverdragen is het recht op privacy opgenomen in art. 17 IVBPR, art. 11 AVRМ en in art. 12 UVRМ. Deze artikelen geven aan dat niemand onderworpen mag worden aan willekeurige of onwettige inmenging in zijn privéleven. Op nationaal niveau wordt het recht op privacy beschermd in de Grondwet te weten in art. 9 en art. 17. Op grond van art. 9 Gw wordt een ieder beschermd tegen fysieke, psychische en morele inbreuken (lid 1). Verder is in art. 17 Gw opgenomen dat een ieder recht heeft op eerbiediging van zijn privéleven (lid 1).

Privacy binnen de arbeidsverhouding heeft horizontale werking met andere woorden het heeft werking tussen burgers onderling. Wanneer er inbreuk gemaakt wordt op het recht van privacy van de werknemer levert dat in beginsel een onrechtmatige daad op. Bij de werking van het grondrecht in arbeidsverhouding wordt er een onderscheid gemaakt tussen directe- en indirecte horizontale werking. In de arbeidsrechtelijke rechtspraak wordt door de rechter de belangen afgewogen tussen beide partijen. Hierdoor wordt het grondrecht op privacy op een indirecte wijze toegepast. De rechter beoordeeld verder als de werkgever een gerechtvaardigd belang had om inbreuk te maken op de privacy van de werknemer en als het gebruikte middel proportioneel was.

Voor het sluiten van de arbeidsovereenkomst wordt een medische keuring vereist. Een medische keuring is alleen toegestaan als de betreffende functie bijzondere voorwaarden in het kader van geschiktheid stelt. Bij het uitvoeren van een medische keuring wordt er inbreuk gemaakt op de persoonlijke levenssfeer van de werknemer en worden er persoonlijke gegevens verstrekt. De inbreuk moet daarom voldoen aan de toetsingscriteria van art. 17 IVBPR en art. 11 AVRМ. Deze gegevens dienen beschermd te worden, ze mogen niet aan derden worden meegedeeld. In de Surinaamse wetgeving is niet duidelijk aangegeven in hoeverre de werknemer het recht op privacy geniet bij de medische keuringen. In de Wet Ter beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs (in art. 15) en in de Arbeidsbemiddelingswet (in art. 18) is de bescherming van persoonsgegevens opgenomen. In

deze bepalingen is opgenomen dat de persoonlijke levenssfeer gewaarborgd dient te worden. De verkregen persoonsgegevens van de werknemer, in het bijzonder de medische gegevens worden beschermd tegen onbevoegd gebruik. Het bovenstaande zal naar analogie ook gelden voor de gewone arbeidsverhouding.

De keurende arts die de keuring verricht heeft de plicht tot geheimhouding. Het houden van geheim is niet alleen gericht tot de gegevens die de keurling aan hem heeft medegedeeld, maar ook de gegevens die tijdens en na de medische keuringen zijn ondervonden. Verder moeten ook niet-medische zaken geheim worden gehouden. Op grond van art. 198 WvSv heeft de keurende arts plicht tot zwijgen over de gegevens die hij bij het uitoefenen van zijn beroep of ambt heeft gekregen. De keurende arts mag aan de werkgever geen gegevens medelen die niet noodzakelijk zijn voor het doel. De keurende arts moet de uitslag in korte bewoordingen aan de werkgever medelen en wel in termen van arbeidsgeschikt of ongeschikt.

Naar aanleiding van het bovenstaande kan geconcludeerd worden dat de privacy van de werknemer bij medische keuring in zekere mate gewaarborgd wordt door art. 17 Gw, art 9 GW en internationale verdragen. Voorts wordt naar analogie van de nieuwe arbeidswetten te weten de Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs en de Arbeidsbemiddelingswet 2017, de persoonsgegevens van de werknemer, in het bijzonder de medische gegevens ook beschermd tegen onbevoegd gebruik.

Aanbevelingen

In de Surinaamse wetgeving ontbreekt regelgeving die betrekking heeft op medische keuringen. Een wet op medische keuringen kan tot bijdrage leveren voor duidelijkheid van regels tot versterking van de rechtspositie van degene die een medische keuring ondergaan. Hierdoor is er meer duidelijkheid over het verrichten van een keuring.

Ook is er in de Surinaamse wetgeving geen duidelijkheid in hoeverre de werkgever de bevoegdheid heeft om de werknemer te verplichten om een medische keuring aan te gaan. Deze bevoegdheid van de werkgever ontbreekt tevens de plicht van de werknemer om een keuring te ondergaan.

Voor de goede gang van de onderneming kan de werkgever behoefte hebben bij de gegevens van de werknemer. Het is niet duidelijk welke gegevens de werknemer aan de werkgever zou moeten verstrekken. Dit kan middels een wet duidelijk worden aangegeven in welke situatie de werknemer niet verplicht is te antwoorden. Dit is van belang om de werknemer te beschermen tegen de druk van de werkgever.

Duidelijke regelgeving op dit stuk is daarom vereist. De wet Medische Keuring van Nederland kan in deze als voorbeeld gebruikt worden voor het wettelijk inkaderen van deze situatie.

Bronnenlijst

Literatuur:

Asscher-vonk 1999,

I.P. Asscher-Vonk, zieke werknemer, Kluwer, 1999.

Bakels 1997,

H.L. Bakels, I.P. Asscher-Vonk, W.J.P.M. Fase, Schets van het Nederlands Arbeidsrecht, Kluwer, 1997.

Bannier 2008,

F.A.W.Bannier, W.L.J.M. Duisjst, N.A.M.E.C. Fanoy, A.P.H, Meijers, J.M. Tempelaar, Beroepsgeheimen en verschoningsrecht, handboek voor de advocaat, medische hulpverleners, notaris en geestelijke, Sdu uitgevers, 2008.

Bechan-Pherai, 2006

W. Bechan- Pherai, Inleiding tot het Surinaams Staatsrecht, Anton de Kom Universiteit van Suriname, 2006

De Jong 1987,

N. De Jong, A.E. Leuftink, De rechtspositie van de keurling, preadvies Vereniging voor Gezondheidsrecht, 1978

Kötter, 2010

R.F. Kötter, De rechtspositie van de sollicitant en van de werknemer tijdens de proeftijd, Kluwer, 2010

Kooijmans, 2008

P.H. Kooijmans, Internationaal Publiekrecht in vogelvlucht, Kluwer, 2008

Leenen, 2008

H.J.J. Leenen, J.C.J. Dute, W.R. Kastelein, Handboek gezondheidsrecht : deel II : gezondheidszorg en recht, Bohn Stafleu van Loghum, 2008

Leenen & Gevers, 2007

H.J.J. Leenen, J.K.M. Gevers, J. Legemaate, Rechten van mensen in de gezondheidszorg: deel I, Bohn Stafleu van Longhum, 2007

Loonstra 2010,

C.J. Loonstra, Praktisch arbeidsrecht, Elsevier Juridisch, 2010.

Piroe, 2018

Modernisering Arbeidswetgeving Suriname, Paramaribo, 2018.

Prins, 2002

J.E.J. Prins, J.M.A. Berkvens, Privacyregulering in theorie en praktijk, Kluwer, 2002

Rayer, 2004

C.W.G. Rayer, I.P. Asscher-Vonk, Aanstellingskeuringen, Kluwer, 2004

Terstegge, 1994

J.H.J. Terstegge, H.H. de Vries, Privacy in arbeidsverhoudingen, VUGA, 1994

Van der Helm, 2009

I. Van der Helm, De privacybescherming van de zieke werknemer, Kluwer 2009

Van Drongelen & Fase, 2017

J. van Drongelen, W.J.P.M. Fase, Individueel Arbeidsrecht 1, De overeenkomst tot het verrichten van arbeid, vakantie en verlof, Uitgeverij Paris, 2017.

Van Roessel 2007,

C.M.F. van Roessel, Y.M. Belt, H. Hoentjen, Verplichte medische keuringen van werknemers tijdens hun dienstverband, leidraad, NVAB, 2007.

Winter, 2011

Brenno de Winter, Privacy in het internettijdperk, Academic Service, 2011.

Jurisprudentie:

- HR 9 januari 1987, NJ 1987, 928 (Edamse bijstandvrouw arrest)
- HR 20 maart 1981, NJ 1981, 507 (Mijnals/NDSM)
- HR 21 april 1913, NJ 1913, 958
- HR 29 juni 2004, NJ 2005, 273
- HR 27 april 2001, JAR 2001/95
- Rb. Roermond 12 september 1985, KG 1985, nr. 299/ HR 2 juli 1986, NJ 1987, 451 (Koma Zaak)

Wetgeving:

- Burgerlijk Wetboek
WET van 28 december 1859 no. 54 (G.B. 1860 no. 4), zoals laatstelijk gewijzigd bij SB 2004 no. 25.
- Grondwet van de Republiek Suriname
(S.B. 1987 no. 116), gelijk zij luidt na de daarin aangebrachte wijzingen S.B. 1992 no. 38.
- Wet Ter Beschikking Stellen Arbeidskrachten door Intermediairs.
(S.B. 2017 no. 42.) WET van 7 april 2017, houdende bepalingen met betrekking tot het ter beschikking stellen van arbeidskrachten door intermediairs,
- Arbeidsbemiddelingswet 2017
(S.B. 2017 no. 67.) WET van 26 juli 2017, houdende bepalingen met betrekking tot de arbeidsbemiddeling
- Wet op de Medische keuringen (Wet van 5 juli 1997, houdende regels tot versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan).

Electronische bron:

- 'Horizontale werking van Mensenrechten', *Amnesty.nl* geraadpleegd op 18 november 2018.
- 'Verdragen', *Prisonlaw.nl* geraadpleegd op 10 november 2018.
- 'United Nations Treaty Series Online', *Treaties.un.org* geraadpleegd op 21 juni 2019.
- 'Member State: Suriname', *Oas.org* geraadpleegd op 24 juni 2019.
- 'Privacy bij het werk en scheiding tussen werk en privé', *Arbeidsrechter.nl* geraadpleegd op 17 mei 2019.
- 'Artikel 11: Onaantastbaarheid lichaam', *Denederlandsegrondwet.nl* geraadpleegd op 8 februari 2019.
- 'Grondrechten artikel 10', *Nederlandsegrondrechten.nl* geraadpleegd op 8 februari 2019.
- 'Het groeiende belang van de Privacybescherming', *Starnieuws.com* geraadpleegd op 23 maart 2019.
- 'Verzekeringskeuringen', *Mcpoortvlietscherpenisse.praktijkinfo.nl* geraadpleegd op 10 februari 2019.

Verdragen:

- American Convention on Human Rights, 22 november 1969
- International Covenant on Civil and Political Rights, New York, 16 December 1966.

Gesprek:

- Dhr. Glenn Piroe, onder directeur van Ministerie van arbeid (3 oktober 2018).
- Mevr. Nicole Chin A Tam, senior medewerker van Assuria (21 maart 2019).

Bijlage

Wet op de medische keuringen

Geldend van 01-01-2019 t/m heden

Wet van 5 juli 1997, houdende regels tot versterking van de rechtspositie van hen die een medische keuring ondergaan (Wet op de medische keuringen)

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het wenselijk is de rechtspositie van degenen die een medische keuring ondergaan in verband met een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, een burgerrechtelijke pensioen- of levensverzekering of een verzekering wegens arbeidsongeschiktheid naar burgerlijk recht, te versterken;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

Artikel 1

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

a. keuring: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in verband met het aangaan of wijzigen van:

1°. een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt,

2°. een aanstelling in openbare dienst,

3°. een burgerrechtelijke pensioen- of levensverzekering,

4°. een pensioenovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet, dan wel een pensioenregeling ten aanzien waarvan artikel 3 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling toepassing heeft gevonden of de pensioenregeling waaraan deelneming verplicht is op grond van de Wet op het notarisambt,

5°. een verzekering wegens arbeidsongeschiktheid naar burgerlijk recht, of

6°. een verzekering als bedoeld in artikel 4, vijfde lid, met betrekking tot een in Nederland gelegen risico;

b. keurling: een persoon die een keuring ondergaat;

c. keuringvrager: de (aanstaande) werkgever of (aanstaande) verzekeraar die een keuring van een (aspirant-) werknemer of (aspirant-) verzekerde vergt;

d. keurend arts: de geneeskundige die de keuring verricht en de keuringvrager zijn gevolgtrekking mededeelt dan wel de geneeskundig adviseur van zijn bevindingen op de hoogte stelt;

e. geneeskundig adviseur: de persoon die aan de keuringvrager in diens opdracht op basis van de keuring van de keurend arts de mededeling, bedoeld in het derde lid van artikel 10, doet;

f. vragengrens: het over drie jaren gerekend totaal te verzekeren bedrag waar beneden de in artikel 5 genoemde vragen niet mogen worden gesteld en het in artikel 6 genoemde onderzoek niet mag worden verricht.

Artikel 2

1. Keuringen worden naar hun aard, inhoud en omvang beperkt tot het doel waarvoor zij worden verricht.

2. Keuringsgegevens mogen slechts worden gebruikt voor het doel waarvoor zij zijn verkregen.

Artikel 3

1. Bij een keuring worden geen vragen gesteld en geen medische onderzoeken verricht die een onevenredige inbreuk betekenen op de persoonlijke levenssfeer van de keurling.

2. In ieder geval mogen geen onderdeel van een medisch onderzoek bij een keuring uitmaken:

a. onderzoek waarvan het te verwachten belang voor de keuringvrager niet opweegt tegen de risico's daarvan voor de keurling, waaronder begrepen onderzoek specifiek gericht op het verkrijgen van kennis over de kans op een ernstige ziekte waarvoor geen geneeswijze voorhanden is, dan wel waarvan de ontwikkeling niet door medisch ingrijpen kan worden voorkomen of in evenwicht gehouden, of van kennis over een aanwezige, niet behandelbare ernstige ziekte welke naar verwachting eerst na langere tijd manifest zal worden;

b. onderzoek dat anderszins voor de keurling een onevenredig zware belasting met zich meebrengt.

Artikel 4

1. Keuringen in verband met het aangaan en wijzigen van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst worden slechts verricht indien aan de vervulling van de functie, waarop de arbeidsverhouding of aanstelling in openbare dienst betrekking heeft, bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld. Onder medische geschiktheid voor de functie wordt begrepen de bescherming van de gezondheid en veiligheid van de keurling en van derden bij de uitvoering van de desbetreffende arbeid.

2. Een keuring in verband met het aangaan van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer of aspirant-ambtenaar hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen. Indien tot de beoordelingen

bedoeld in de eerste volzin een onderzoek naar de antecedenten van de aspirant-werknemer of aspirant-ambtenaar behoort dan wel een veiligheidsonderzoek als bedoeld in de Wet veiligheidsonderzoeken moet worden ingesteld, kan op verzoek van de keurling de keuring in verband met het aangaan van een burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst voorafgaand aan zodanig onderzoek worden verricht. De keuring in verband met het aangaan van een aanstelling als militair ambtenaar of politie-ambtenaar kan steeds worden verricht voorafgaande aan een met betrekking tot hem in te stellen antecedentenonderzoek of veiligheidsonderzoek. Het is aan een ander dan een keurend arts niet toegestaan vragen te stellen noch anderszins inlichtingen in te winnen over de gezondheidstoestand van de keurling of over diens ziekteverzuim in het verleden.

3. Geen keuring vindt plaats voor deelneming aan een pensioenregeling ten aanzien waarvan artikel 5 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling toepassing heeft gevonden of de pensioenregeling waaraan deelneming verplicht is op grond van de Wet op het notarisambt dan wel voor de deelneming aan een pensioenregeling als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet. Indien de pensioenvoorziening keuzemogelijkheden biedt voor een individuele deelnemer kan, in afwijking van de eerste volzin, indien het een deelnemer betreft met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een wijziging wenst ten aanzien van een eerder gemaakte keuze, wel een keuring plaatsvinden.

4. Voor zover niet ondergebracht bij een pensioenvoorziening dan wel pensioenregeling, als bedoeld in het derde lid, vindt geen keuring plaats voor deelneming aan een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering die aan de burgerrechtelijke arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt, of in verband met een aanstelling in openbare dienst is verbonden.

5. Voorzover sprake is van een arbeidsverhouding die bij of krachtens de Ziektewet, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering als dienstbetrekking wordt aangemerkt of van een aanstelling in openbare dienst, vindt geen keuring plaats in verband met een door de werkgever te sluiten of gesloten verzekering ter dekking van het risico van doorbetaling van loon als bedoeld in artikel 629, eerste lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, of van de betaling van een uitkering als bedoeld in artikel 84 van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel betaling van arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in artikel 75a van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering.

6. Geen uitsluiting of vermindering van rechten op grond van ziekten, aandoeningen of gebreken wordt bedongen door de verzekeraar bij de deelneming aan een voorziening dan wel regeling als bedoeld in het derde lid en bij het aangaan of wijzigen van een verzekering als bedoeld in het vierde en vijfde lid, voorzover ingevolge deze leden een keuringsverbod geldt.

Artikel 5

1. Bij een keuring in verband met het aangaan of wijzigen van een verzekering mogen geen vragen worden gesteld over in artikel 3, tweede lid, onderdeel a, genoemde ziekten, voor zover die op erfelijkheid betrekking hebben, bij de bloedverwanten van de aspirant-verzekerde en, tenzij de ziekte manifest is, bij de aspirant-verzekerde zelf en over onderzoek bij de aspirant-verzekerde en bij diens bloedverwanten gericht op de erfelijke aanleg voor ziekte en de resultaten van dergelijk onderzoek, indien de te sluiten verzekering de vragengrens niet overschrijdt. Bij de behandeling van de aanvraag voor het aangaan of wijzigen van een verzekering en bij een keuring in dat verband mogen geen uit

andere hoofde reeds bij de keuringvrager, de keurend arts of geneeskundig adviseur aanwezige erfelijke gegevens over de aspirantverzekerde en diens bloedverwanten worden gebruikt.

2. Voor arbeidsongeschiktheidsverzekeringen, voor zover niet vallende onder artikel 4, vierde lid, bedraagt de vragengrens € 36 249,- [Red: per 1 januari 2019: € 40.309,-] voor het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid en € 24 267,- [Red: per 1 januari 2019: € 26.985,-] voor de daaropvolgende jaren van arbeidsongeschiktheid. Voor levensverzekeringen bedraagt de vragengrens € 250 000 [Red: per 1 januari 2019: € 278.004,-] . Bedoelde bedragen worden elke drie jaar bij ministeriële regeling aangepast aan de consumentenprijsindex.

Artikel 6

In afwijking van artikel 3 mag bij het aangaan of wijzigen van een verzekering als bedoeld in artikel 5, een medisch onderzoek naar Aids of seropositiviteit voor Aids worden verricht:

- a. indien de te sluiten verzekering de vragengrens, bedoeld in artikel 5, tweede lid, overschrijdt, of
- b. indien de te sluiten verzekering de vragengrens, bedoeld in artikel 5, tweede lid, niet overschrijdt, maar het antwoord van de keurling op de in het licht van de artikelen 2 en 3, eerste lid, gerechtvaardigde vragen daartoe aanleiding geeft.

Artikel 7

In afwijking van artikel 3 kan, indien dit vanwege een dringend algemeen belang noodzakelijk is, Onze Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport ten aanzien van een zich nieuw voordoende ziekte die valt onder artikel 3, tweede lid, onderdeel a, bij ministeriële regeling bepalen dat artikel 6 van overeenkomstige toepassing is, totdat over deze ziekte afspraken als bedoeld in artikel 9 zijn gemaakt. Het ontwerp van een ministeriële regeling als bedoeld in de eerste volzin wordt ten minste vier weken voordat de regeling wordt vastgesteld, toegezonden aan de beide kamers der Staten-Generaal.

Artikel 8

1. De keuringvrager legt met inachtneming van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6 en 7 het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, schriftelijk vast.
2. Tijdig voor de aanvang van de keuring wordt aan de keurling op begrijpelijke wijze schriftelijk informatie gegeven over doel, vragen en onderzoeken, als bedoeld in het eerste lid, en over diens rechten bij keuringen.

Artikel 9

Representatieve organisaties van de werkgevers, respectievelijk de verzekeraars, representatieve organisaties van werknemers, respectievelijk de consumenten en patiënten en de representatieve organisatie van de artsen kunnen afspraken maken over de omschrijving van het doel van de keuring, als bedoeld in het eerste lid van artikel 2, het verrichten van keuringen als bedoeld in het eerste lid van artikel 4, en over de vragen en medische onderzoeken, als bedoeld in de artikelen 3, 5, 6, 7 en 8.

Artikel 10

1. De keurend arts en de geneeskundig adviseur oefenen hun taak uit met behoud van hun zelfstandig oordeel op het gebied van hun deskundigheid en van hun onafhankelijkheid ten opzichte van de keuringvrager.
2. De keurend arts en de geneeskundig adviseur zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen over de keurling bekend is, en dragen zorg voor een zodanige bewaring van de desbetreffende gegevens dat deze niet voor derden toegankelijk zijn.
3. De keurend arts, respectievelijk de geneeskundig adviseur delen aan de keuringvrager niet meer mee dan voor het doel van de keuring strikt noodzakelijk is.

Artikel 11

De keurling heeft het recht medewerking te weigeren aan een keuring of een onderdeel daarvan indien ten aanzien daarvan niet voldaan is aan de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7 of 8.

Artikel 12

1. Indien aan de keuring een negatieve gevolgtrekking dan wel een positieve gevolgtrekking onder bepaalde beperkingen wordt verbonden, heeft de keurling het recht op herkeuring. De keurling maakt zijn wens daartoe met redenen omkleed kenbaar binnen een week nadat de genoemde gevolgtrekking aan hem is medegedeeld. De keuringvrager treft een regeling voor herkeuring door een onafhankelijk geneeskundige.
2. De door de keuringvrager te nemen beslissing wordt uitgesteld totdat de uitslag van de herkeuring hem is medegedeeld.
3. De kosten van de herkeuring worden gedragen door de keuringvrager. Deze mag echter een redelijke bijdrage van de keurling verlangen.

Artikel 13

1. De in artikel 9 bedoelde organisaties kunnen een onafhankelijke klachtencommissie instellen, voor zover de klachtenbehandeling geen betrekking heeft op een keuring als bedoeld in artikel 4, eerste lid.
2. De commissie neemt klachten met betrekking tot het in of op grond van deze wet geregelde en de afspraken bedoeld in artikel 9 in ontvangst en doet aan de klager en degene over wie is geklaagd, haar oordeel over de klacht toekomen.
3. De in artikel 9 bedoelde organisaties stellen het reglement van de klachtencommissie vast.

Artikel 14

1. Bij algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld over het verrichten van keuringen als bedoeld in artikel 4, eerste lid, en de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld, bedoeld in artikel 8.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen regels worden gesteld over de instelling, de werkwijze en de openbaarmaking van het oordeel van een onafhankelijke klachtencommissie voor klachten over keuringen als bedoeld in artikel 4, eerste lid. Bij de vaststelling van die regels:
 - a. kan de medewerking van de Sociaal-Economische Raad worden ingeroepen; en

b. kunnen voor de klachtencommissie in afwijking van artikel 37 van de Wet op de Sociaal-Economische Raad ook personen van niet in de Sociaal-Economische Raad vertegenwoordigde organisaties worden aangezocht.

3. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen nadere regels worden gesteld ter uitvoering van de artikelen 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8 en 13, tweede en derde lid.

Artikel 15

[Vervallen per 01-10-2012]

Artikel 16

1. Deze wet treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

2. In het koninklijk besluit bedoeld in het eerste lid kan worden bepaald dat ten aanzien van de keuringen, bedoeld in artikel 5, de artikelen 5, 9, 11, 12 en 13 op een later tijdstip in werking treden, doch niet later dan drie jaren na het in het eerste lid bedoelde tijdstip.

Artikel 17

Deze wet wordt aangehaald als: Wet op de medische keuringen.

Lasten en bevelen dat deze in het Staatsblad zal worden geplaatst en dat alle ministeries, autoriteiten, colleges en ambtenaren wie zulks aangaat, aan de nauwkeurige uitvoering de hand zullen houden.

Gegeven te 's-Gravenhage, 5 juli 1997

Beatrix

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport,

E. Borst-Eilers

De Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,

F. H. G. de Grave

De Minister van Financiën,

G. Zalm

De Minister van Justitie,

W. Sorgdrager

Uitgegeven de eenentwintigste augustus 1997

De Minister van Justitie, W.

Sorgdrager