



FNV
Hertogswetering 159
Postbus 9208
3506 GE Utrecht
T 088-368 03 68



CNV
Tiberdreef 4
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 - 751 11 00



vcp
vakcentrale voor
professionals

VCP
Bezuidenhoutseweg 60
Postbus 90525
2509 LM 's-Gravenhage
T 070 - 349 97 40

Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Volksgezondheid, Welzijn en Sport in de Tweede Kamer
Aan de voorzitter en de leden van de Vaste Commissie voor
Sociale Zaken en Werkgelegenheid in de Tweede Kamer

Per e-mail verzonden

CC: de minister van Volksgezondheid Welzijn en Sport, de heer H.M. de Jonge
de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, de heer drs. A.D. Wiersma

Datum

24 november 2021

Ons kenmerk

21-169/KJ/BS/tvm

Betreft / Onderwerp

Commentaar FNV CNV VCP Tijdelijke wet verbreding inzet
coronatoegangsbewijzen

Doorkiesnummer

088 368 1168

Email contactpersoon

bo.salomons@fnv.nl

Bijlage(n)

-

Geachte Kamerleden,

Op 22 november jl. is het wetsvoorstel tot wijziging van de Wet publieke gezondheid (Tijdelijke wet verbreding inzet coronatoegangsbewijzen TK35971) naar de Tweede Kamer gezonden. Het wetsvoorstel omvat een uitbreiding van de inzet van coronatoegangsbewijzen (hierna: CTB's) naar de werkvloer. FNV, CNV en VCP (hierna: vakbonden) zijn tegen dit wetsvoorstel. Met dit wetsvoorstel worden fundamentele mensenrechten, zoals het recht op privacy en lichamelijke onschendbaarheid op een wijze geschonden die voor ons als bonden niet strookt met basiscriteria als proportionaliteit, subsidiariteit en noodzaak. Wij vinden dat het wetsvoorstel onvoldoende en ontoereikend is gemotiveerd en nauwelijks rekening houdt met het geldende recht voor werknemers. Daarnaast zijn de bonden vanwege de grote tijdsdruk ontoereikend geconsulteerd, terwijl het wetsvoorstel inbreuk maakt op fundamentele werknemersrechten.

Bovendien is onvoldoende concreet wat de precieze gevolgen van dit wetsvoorstel zullen zijn, aangezien dit wetsvoorstel ongekend veel bevoegdheden overdraagt aan de minister. Ondanks deze onduidelijkheid weten we dat de cruciale beroepen hard geraakt zullen worden, zowel direct door de maatregelen, als indirect door de tweespalt die nu al deels op de werkvloer te zien is. Vakbonden kunnen dan ook niet anders dan concluderen dat dit wetsvoorstel niet acceptabel is en verzoekt uw Kamer derhalve het te verwerpen. De kritiek van de vakbonden ziet op vier hoofdpunten:

1. Schending van fundamentele mensenrechten van werknemers;
2. Strijdig met het geldende arbeidsrecht;
3. Omzeilen van de Arbeidsomstandighedenwet;
4. Tweespalt en het afschuiven van verantwoordelijkheid naar de werkvloer;

1. Schending van fundamentele mensenrechten van werknemers

Het tonen van het coronatoegangsbewijs (hierna: CTB) op het werk is een inbreuk op grondrechten: het recht op privacy (artikel 10 Grondwet, artikel 8 EVRM) en de lichamelijke integriteit (artikel 11 Grondwet, artikel 8 EVRM). Omdat het wetsvoorstel uitgaat van een verplichting aan de werkgever, die zelf niet meer in staat is tot een grondwettelijke afweging, moet de wetgever deze afweging vooraf maken. De noodzaak, proportionaliteit en subsidiariteit van dit middel is door de minister echter onvoldoende onderbouwd, zeker met het oog op het in de Memorie van Toelichting gestelde doel. Het meest voor de hand liggende doel, namelijk de veiligheid van de werknemers op de werkvloer, wordt niet genoemd.

Daarbij wordt opgemerkt dat het OMT in haar 130e advies stelt dat “Het OMT wil benadrukken dat voor het beperken van het aantal besmettingen het opvolging geven aan de basisregels en de collectieve maatregelen essentieel is. Alleen daarmee kunnen de nauwe contacten met hoogste risico op virusoverdracht verminderen. Een CTB-modaliteit is een middel om risico's te beperken bij opening van sectoren, en géén maatregel om virusverspreiding te voorkomen en een epidemie te bestrijden, zoals de basisregels en collectieve maatregelen dat wel zijn”. Dit terwijl de minister verspreidingspreventie in de Memorie van Toelichting als doel noemt. Dit vereist dus een geheel andere grondwettelijke afweging die de minister niet maakt. Daarmee wordt de deskundigheid van het OMT direct weersproken, aangezien deze aangeeft dat het CTB niet geschikt is om het gestelde doel te bereiken. De proportionaliteit en subsidiariteit van de voorgestelde maatregelen in het kader van deze nieuwe, algemene doelen wordt onvoldoende onderbouwd.

Ook het College voor de Rechten van de Mens heeft aangegeven dat deze onderbouwing ontbreekt. Een dergelijke onderbouwing is volgens de Grondwet en het EVRM noodzakelijk. Het is voor de vakbonden onacceptabel dat fundamentele werknemersrechten terzijde worden geschoven door het kabinet zonder een toereikende onderbouwing. Zeker nu ook het College aangeeft dat minder ingrijpende (primaire) maatregelen nog niet zijn uitgeput zoals het handhaven van de CTB voor publiek, het geven van boosterprikken, het introduceren van basismaatregelen, enzovoorts. Dit klemt des te meer daar bij de behandeling van de Tijdelijke wet coronatoegangsbewijzen deze werknemersrechten nog op mensenrechtelijke gronden expliciet onaangetast zijn gebleven.

2. Arbeidsrechtelijke consequenties;

In het wetsvoorstel wordt benoemd dat er arbeidsrechtelijke consequenties kunnen volgen als een werknemer geen CTB kan of wil tonen of als het CTB een rood vinkje geeft. Arbeidsrechtelijke consequenties die worden benoemd zijn: het aanbieden van alternatieve werkzaamheden waarvoor geen CTB vereist is, het afdwingen van testen op basis van goed werknemerschap, en als laatste middel het ontslag. De vakbonden zijn van mening dat het feit dat een werknemer geen groen vinkje kan of wil tonen in zijn CTB nooit mag leiden tot nadelige arbeidsrechtelijke consequenties. Tot nu toe is het CTB alleen toegepast voor situaties waarin men een keuze heeft om naar die plek toe te gaan. Werknemers zijn afhankelijk van hun werk en van hun werkgever. Voor hen is het geen vrijblijvende keuze of ze werken en waar ze werken. Dit wetsvoorstel raakt werknemers direct in hun bestaanszekerheid. Als de wetgever hen verplicht om een CTB te tonen dan mag de rekening daarvoor niet bij werknemers terecht komen.

Door de testbereidheid onder het goed werknemerschap te scharen, zoals de minister in de memorie van toelichting beredeneert, wordt de mogelijkheid gecreëerd dat sancties worden gesteld op het niet tonen van een CTB. Daarnaast wordt daarmee het vaccineren of het doen van een medische test, zonder een expliciete wettelijke wijziging, tot goed werknemerschap

verheven. Dit zal verregaande consequenties hebben in het arbeidsrecht, die veel verder zien dan de coronacrisis, en die gezien de inbreuk in de lichamelijke onschendbaarheid vergaande consequenties heeft. In tegenstelling tot wat de minister eerder in persconferenties heeft gesteld worden er dus wél arbeidsrechtelijke consequenties gesteld. Indien de minister arbeidsrechtelijke consequenties wil uitsluiten moet dit expliciet in het wetsvoorstel zijn opgenomen.

De beroepsgroepen die, buiten de horeca, de cultuur, de evenementen en de sport, het zwaarst geraakt worden door dit wetsvoorstel zijn de groepen die niet vanuit huis kunnen werken, maar wiens arbeid wel noodzakelijk is voor het functioneren van de maatschappij. Deze beroepen zijn hiervoor in het begin van de pandemie als 'cruciaal' bestempeld. Deze cruciale werknemers krijgen nu te maken met de meest ingrijpende arbeidsrechtelijke consequenties van deze wetgeving, en met mogelijk zeer zware gevolgen. Dat juist deze cruciale beroepen te maken krijgen met de zwaarste gevolgen en ook een grote inbreuk in mensenrechten is voor vakbonden onnavolgbaar en op deze wijze niet te accepteren.

Tegelijkertijd weegt dit wetsvoorstel zwaar voor werknemers die werken op basis van een tijdelijk contract, een uitzendovereenkomst, een 0-urencontract of die werkzaam zijn als ZZP'er. Deze werknemers kunnen zonder opgaaf van reden geen nieuw contract krijgen of niet meer worden opgeroepen. Maar ook laaggeletterden, laagopgeleiden en werknemers met een migrantenachtergrond zullen vooral worden getroffen door dit wetsvoorstel. In de praktijk betekent dit dat het CTB daadwerkelijk arbeidsrechtelijke consequenties zal hebben. In de praktijk blijkt een medisch gegeven de belangrijkste reden om werknemers niet aan te nemen, hun contract niet meer te verlengen of ze zo mogelijk te ontslaan (bij reorganisaties en een doorstart na faillissement). Daarom is het zo belangrijk dat werkgevers niet mogen vragen naar aard en oorzaak van ziekte en niet over medische gegevens mogen beschikken. Dat is voorbehouden aan de bedrijfsarts die een medisch beroepsgeheim heeft. Dit principe is ook vastgelegd in de AVG en in de UAVG. Werkgevers zullen nooit toegeven dat medische gegevens de reden vormen voor beëindiging van de arbeidsrelatie. Niet alleen biedt dit wetsvoorstel meer mogelijkheden om werknemers op medische gronden te ontslaan, blijkens de Memorie van Toelichting is het ontslag zelfs één van de mogelijke uitkomsten bij het niet tonen van een CTB. Alleen al om deze reden vinden vakbonden dat dit medische geheim onschendbaar moet blijven, terwijl dit wetsvoorstel dat medisch geheim juist doorbreekt.

3. Omzeilen van de Arbeidsomstandighedenwet;

Hoewel in de Memorie van Toelichting wordt opgemerkt dat de Arbowetgeving van kracht blijft wordt deze door de verplichte invoering van het CTB op bepaalde punten doorkruist. Krachtens de Arbowet wordt verplicht tot het volgen van een arbeidshygiënische strategie. Deze strategie verplicht tot het nemen van organisatorische maatregelen alvorens over te gaan op individuele maatregelen. Maatregelen zoals het CTB, die inbreuk maken op grondrechten, dienen enkel als laatste redmiddel gebruikt te worden. Door het CTB te verplichten wordt in feite de op Europees recht gebaseerde Arbowetgeving, voor zover dit ziet op CTB's, buiten spel gezet. Feitelijk zal de werkgever proberen de voor de werknemers minder ingrijpende maatregelen te vervangen door het CTB, de voor de werkgever minst ingrijpende maatregel.

Maatregelen zoals thuiswerken, thuisblijven met klachten en je laten testen, 1,5 meter afstand houden, voldoende ventileren, het in acht nemen van hygiënische maatregelen, het plaatsen van spatschermen en het dragen van mondklappers zijn in eerdere fasen van de pandemie effectief gebleken om het coronavirus te bestrijden. Hierdoor rijst bij vakbonden de vraag waarom überhaupt op CTB's wordt ingezet, in plaats van op effectieve inzet van reeds mogelijke

maatregelen. Deze maatregelen zijn stuk voor stuk effectief in het voorkomen van besmettingen op de werkvloer. Het is dan ook de vraag waarom de regering niet meer inzet op de correcte toepassing van de arbowetgeving, in plaats van het met deze wet te omzeilen.

Uit de implementatie van CTB's in de horeca is gebleken hoe moeilijk het is om juist gebruik van de QR-code te handhaven. De CTB wordt veelal niet correct toegepast, en door sommigen wordt de verplichting zelfs geheel genegeerd. Op de werkvloer zal een dergelijk handhavingsprobleem zich ook voordoen, des te erger omdat werknemers niet de vrije keus hebben om zich op de werkvloer te begeven. Dit geldt des te meer nu de handhaving bij het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport komt te liggen, terwijl dit ministerie niet de capaciteit heeft om op de werkvloer te handhaven. De regering zou er beter aan doen de handhaving van de bestaande CTB-plicht en de arbeidshygiënische strategie te versterken, in plaats van slechts nieuwe bevoegdheden creëren.

Onvoldoende duidelijk is hoe deze verplichting zich verhoudt tot andere wetgeving. Zijn bedrijven alsnog verplicht om de arbeidshygiënische strategie geheel te volgen of creëert een verplichting een mogelijkheid om de arbeidshygiënische strategie te vervangen? Moet de ondernemingsraad alsnog worden geconsulteerd of kan deze worden omzeild? Wordt rekening gehouden met afspraken die vakbonden in een sector hebben gemaakt? Dit zijn vragen die niet in de Memorie worden beantwoord, en deels zullen afhangen van een nu nog onbekende ministeriële regeling, waarvoor de minister slechts in een nahangprocedure toestemming hoeft te vragen. Hier is wederom sprake van slechte onderbouwing en ondoordacht beleid, waarbij geen rekening is gehouden met andere wetgeving.

4. Tweespalt en afschuiven van verantwoordelijkheid naar de werkvloer

Door de werkgever tot handhaver van het epidemiologisch beleid van de regering te maken zal dit wetsvoorstel bijdragen aan zeer veel onenigheid, onrust en stress op de werkvloer. Onze vrees is dat dit ook zal leiden tot een diepgaande en langdurige vertrouwensbreuk. Juist in de sectoren die nu cruciaal zijn, in het bijzonder de zorg en het onderwijs, is dat het laatste wat men nodig heeft. Op deze sectoren rust nu al te veel druk, en deze tweespalt kunnen ze er zeker niet bij gebruiken.

Door de verantwoordelijkheid voor het handhaven van een CTB-verplichting in handen van werkgevers te leggen zal de wetgever strijd, onrust en stress creëren op de werkvloer, waarvan nu helaas ook al in toenemende mate sprake is. Daarnaast wordt door deze wetgeving de werkgever verantwoordelijk gesteld voor doelmatig epidemiologisch beleid, aangezien besmettingsvermindering het hoofddoel is van de nieuwe wet. Dit, terwijl de werkgever van rechtswege verantwoordelijk is voor een veilige werkplek. Ook is de werkgever economisch primair verantwoordelijk voor de winstgevendheid van het bedrijf, hetgeen een geheel andere overweging vereist dan die hiervoor beschreven. Het College voor de Rechten van de Mens maakt zich in zijn advies, evenals vakbonden, zorgen over de afwenteling van deze verantwoordelijkheid. De vakbonden achten deze in het wetsvoorstel opgenomen mogelijkheid van afwenteling fundamenteel onjuist.

Het voorgaande wringt des te meer, omdat de druk op de capaciteit van de ziekenhuizen voor een belangrijk deel ook is veroorzaakt door jaren van bezuinigingen in de zorg, waar vakbonden vaak de noodklok over hebben geluid. Met dit wetsvoorstel worden de gevolgen van deze bezuiniging tot twistpunt op de werkvloer gemaakt, en worden deze gevolgen ook gebruikt als rechtvaardiging om vergaande inbreuken op grondrechten te maken.

Ongekende uitbreiding bevoegdheden van de minister

In het wetsvoorstel worden veel brede bevoegdheden overgedragen aan de minister zonder deze voldoende met waarborgen te omkleden. De minister krijgt de bevoegdheid om naar eigen inzicht plaatsen aan te wijzen waar men moet beschikken over een CTB. Hiervoor kan de minister naar eigen inzicht bepalen welke subsidiaire maatregelen genomen kunnen worden om niet te voldoen aan de CTB-verplichting. Met de precieze bewoording van deze ministeriële regeling zal de minister ook de bevoegdheid hebben om de ondernemingsraad al dan niet van de besluitvorming uit te sluiten, afhankelijk van hoe de regeling is verwoord. Instemming met dit wetsvoorstel betekent instemmen met mogelijke CTB's op elke mogelijke arbeidsplaats, ook voor bezoekers, studenten, klanten en cliënten. De mogelijke gevolgen van deze carte blanche zijn nauwelijks te overzien. De Kamer weet derhalve niet waar de Kamer precies mee instemt.

Conclusie

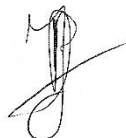
Vanwege tijdsdruk en omwille van de leesbaarheid geeft deze brief slechts vier hoofdpunten van kritiek. De bezwaren van vakbonden zien echter op veel meer punten dan die in deze brief kunnen worden opgenomen. Indien gewenst lichten de bonden deze bezwaren graag nader toe.

Vakbonden roepen u derhalve op dit wetsvoorstel niet aan te nemen, ongeacht hoe dit door de minister of bij amendement wordt gewijzigd. De inbreuk op grondrechten, niet in de laatste plaats die van de medische privacy van werknemers kan geenszins op steun rekenen van ons als vakbonden. Des te meer nu onvoldoende dan wel nauwelijks een afweging is gemaakt op basis van cijfermatige onderbouwingen van noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit. De verplichting zal veel verdeeldheid en onrust zaaien op de werkvloer, wat zal leiden tot een diepgaande en blijvende vertrouwensbreuk. In plaats daarvan zouden werkgevers meer moeten inzetten op een veilige en gezonde werkplek met gebruik van de wettelijk voorgeschreven arbeidshygiënische strategie, samen met vakbonden en de medezeggenschap.

Met vriendelijke groet,



Kitty Jong
Vicevoorzitter FNV*



Jan Pieter Daems
Bestuurslid CNV Vakcentrale



Nic van Holstein
voorzitter VCP

*namens alle bij FNV aangesloten bonden