

De (hopelijk) laatste loodjes van Corona in het arbeidsrecht

Inmiddels lijkt het er gelukkig op dat de laatste fase van de Corona pandemie is aangebroken. Steeds minder mensen worden opgenomen in het ziekenhuis en de IC's stromen leeg. Maar dit betekent niet dat nu alles weer helemaal is zoals het ooit was. En het betekent al helemaal niet dat er geen consequenties meer zijn voor werkgevers en werknemers. Want hoe zit het nu met de arboregels en wat mag je als werkgever van een werknemer verlangen?

Kan werkgever mondkapjesplicht opleggen?

Sinds kort is de mondkapjesplicht in winkels en andere openbare gebouwen opgeheven. Maar in sommige situaties is het dragen van een mondkapje nog steeds verplicht. Zo moet in het openbaar vervoer en in het voortgezet onderwijs nog steeds een mondkapje worden gedragen. Maar betekent dat nu dat je als werkgever buiten deze sectoren ook het recht (of eventueel zelfs de verplichting) hebt om je werknemers een mondkapje te laten dragen?

Ja, deze verplichting kan een werkgever een werknemer opleggen en soms is dat zelfs verplicht voor een werkgever. Want de 'anderhalve meter eis' geldt nog steeds. Met andere woorden, als je als werkgever een werknemer niet kunt garanderen dat er tussen hem en een collega een afstand van anderhalve meter in acht kan worden genomen, dan moet nog steeds een mondkapje worden gedragen.

Als het voor de uitvoering van werkzaamheden ondoenlijk of onmogelijk is om een mondkapje te (laten) dragen, dan kan een spat-scherm (face shield) overwogen worden. Als werkgever mag je er dan voor kiezen om werknemers op het werk een spatscherm te laten dragen in plaats van een mondkapje. Je moet dan als werkgever spatschermen beschikbaar stellen of de mogelijkheid bieden om deze te declareren.

Verplichting voor werknemer om te testen?

Maar hoe zit dat met het verplicht laten testen op corona van werknemers of andere personen die in het bedrijf aanwezig (moeten)

zijn en hoe zit het met het verplichten van werknemers om zich te laten vaccineren?

Allereerst het al dan niet kunnen verplichten van werknemers om een Coronatest te laten uitvoeren op verzoek van de werkgever. Mag je dat van een werknemer verlangen of niet?

Het antwoord hierop is kort maar krachtig. Nee, dat mag niet. Het is een inbreuk op de lichamelijke integriteit van een werknemer en zelfs in strijd met de Grondwet. Eenieder, dus ook de werknemer is vrij om zelf te bepalen wat hij (op medisch vlak) wenst te doen. Maar zoals altijd is op deze hele heldere en duidelijke regel wel weer een uitzondering denkbaar. Want een werkgever kan wel een test verlangen van een werknemer als de werknemer klachten heeft die corona gerelateerd (kunnen) zijn. Want als je klachten hebt, kan en mag van de werknemer worden verlangd dat hij zich laat testen om andere medewerkers niet aan het risico bloot te stellen dat hij positief getest is.

En hoe zit dat met andere personen, niet zijnde werknemers, die in het bedrijf aanwezig moeten zijn? Te denken valt hierbij bijvoorbeeld aan medewerkers van leveranciers of afnemers van het bedrijf. Mag je hen verplichten om een test te laten doen voordat je hen toelaat tot het bedrijf?

Ook in deze situaties geldt weer dat de lichamelijke integriteit van de persoon het niet toestaat om een test te verplichten. Maar waar het voor een werkgever eigenlijk onmogelijk is om een werknemer



te verplichten, ligt dat bij een externe persoon anders. Want als een werkgever een werknemer de toegang weigert is hij deze werknemer wel gewoon zijn salaris verschuldigd, ook al werkt deze medewerker niet.

Maar voor een externe persoon geldt dat natuurlijk niet. Als deze persoon weigert om een test af te nemen, is dat uiteraard zijn goed recht, net zoals dat het goed recht is van de ondernemer om iemand al dan niet tot zijn bedrijf toe te laten. Weliswaar zou het de relatie met de leverancier of afnemer onder druk kunnen zetten als de medewerker van dat bedrijf niet wordt toegelaten tot het bedrijf, maar deze persoon kan geen toegang afdwingen tot het bedrijf.

Een optie zou kunnen zijn dat de betreffende persoon een klacht indient vanwege ongelijke behandeling, omdat hij zonder test niet wordt toegelaten, terwijl een medewerker van het bedrijf wel wordt toegelaten. Maar de consequenties hiervan zullen waarschijnlijk niet groot zijn. Zoals al gezegd, de commerciële consequenties in de relatie tot de leverancier of afnemer zullen waarschijnlijk groter zijn.

Mag werkgever vaccinatie verplicht stellen?

Tot zover eigenlijk nog niet zo heel veel nieuws onder de zon, maar dat geldt wellicht niet voor de steeds luider wordende discussie over vaccineren of niet. Want hoe moet er op de werkvloer worden omgegaan met de vraag of een werknemer zich moet vaccineren of niet. Want nog meer dan het laten doen van een test, raakt het zich laten vaccineren de lichamelijke integriteit van een werknemer.

Het zal dan ook geen verrassing zijn dat een werkgever een werknemer niet kan dwingen om zich te laten vaccineren. Want het is ook niet wettelijk verplicht om je te laten vaccineren, maar het is een keuze die eenieder heeft.

Maar mag u dan ook op geen enkele manier onderscheid maken tussen medewerkers die wel en medewerkers die niet zijn gevaccineerd? Nee dat mag niet, sterker nog, u mag niet eens aan een medewerker vragen of hij wel of niet is gevaccineerd. In ieder geval is de werknemer niet verplicht om hierop (eerlijk) te antwoorden. De privacywetgeving (AVG) verbiedt het namelijk om deze informatie van iemand te vragen.

Dit geldt ook voor sollicitanten. Als u een nieuwe werknemer wilt aannemen, is het niet toegestaan om de vraag te stellen of iemand is gevaccineerd of niet. Dit is gelijk te stellen met de situatie dat in het kader van een sollicitatiegesprek wordt gevraagd aan een werknemer of zij zwanger is of niet. Als zij daarover liegt, is dat geen reden om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. En datzelfde geldt voor de vraag aan een sollicitant of hij zich heeft laten vaccineren.

Regels na terugkeer vakantie

Zoals het er nu naar uitziet, kan en zal er ook weer op vakantie worden gegaan. Heel veel landen zijn weer 'geel' en een aantal zelfs 'groen'. Dat betekent dat medewerkers die naar groene of gele landen op vakantie gaan, niet meer in quarantaine hoeven na terugkomst.

Maar wat als een vakantieland oranje wordt tijdens de vakantie? Iemand die gevaccineerd is of een herstelbewijs na besmetting over kan leggen, hoeft niet te testen, maar kan sowieso terug reizen en hoeft niet in quarantaine. Iemand die dit niet kan, moet wel een

test laten afnemen. Als hij negatief test, mag hij ook terug reizen en hoeft hij na terugkomst niet meer in quarantaine. Een medewerker die dus terugkomt uit een 'oranje' land en gevaccineerd is of kan aantonen dat hij geen corona heeft, hoeft niet meer in quarantaine, maar kan direct weer aan de slag.

Maar wat nu als een niet-gevaccineerde werknemer in een dergelijke situatie positief test? In dat geval moet hij in het betreffende land in quarantaine. Pas daarna mag hij terug naar huis. Hij zal dus mogelijk ook niet met werken kunnen beginnen op de afgesproken dag. Voor wiens rekening en risico komt dat dan? Deze gevolgen komen, helaas voor de werkgever, voor zijn rekening en risico.

Peelland Advocaten
huurrecht - arbeidsrecht - mediation - consumentenrecht



De advocaten van Peelland Advocaten wensen u een hele fijne zomervakantie. Na de 'zomerstop' zijn wij er natuurlijk ook weer met onze maandelijkse bijdrage. Maar ook tijdens de vakantieperiode kunt u voor arbeidsrechtelijke en andere juridische problemen uiteraard bij ons terecht!

Erik Jansen
Advocaat