

To: 5.1.2e) [5.1.2e @minvws.nl]
 From: 5.1.2e)
 Sent: Tue 9/14/2021 11:16:45 AM
 Received: Tue 9/14/2021 11:16:45 AM

Registratie van vaccinatiestatus voor (zorg)werkgevers

Het is toegestaan voor werkgever naar vaccinatiestatus te vragen en hierover met werknemer in gesprek te gaan. Het staat de werknemer vrij om antwoord te geven of niet. Werkgever mag aanvullende veiligheidsmaatregelen nemen. Dit past bij goed werkgeverschap. Echter, registreren is niet toegestaan. Registratie van vaccinatiegegevens vraagt om wetwijziging. De mogelijkheid wordt verkend om registratie van vaccinatiestatus in (specifieke) zorgsituaties wettelijk mogelijk te maken en te bezien of het instrument van een CTB hiervoor gebruikt kan worden. Daarnaast kan via de bedrijfsarts door een anonieme uitvraag de vaccinatiegraad binnen een bedrijf of afdeling worden ingeschat.

Het kabinet moedigt aan dat tussen werkgevers, werknemers en cliënten waar nodig en proportioneel op een open en niet-verplichtende wijze het gesprek over de vaccinatiestatus kan worden gevoerd. Het past bij 'goed werkgeverschap' om als werkgever en werknemer op een respectvolle en open manier de ethische dilemma's die zich voordoen op de werkvloer met elkaar te kunnen bespreken. Binnen de huidige kaders is het mogelijk om een werknemer te vragen of hij/zij gevaccineerd is. Een werknemer hoeft deze vraag echter niet te beantwoorden. De werkgever mag de vaccinatiestatus van een werknemer niet vastleggen. De vaccinatiestatus is immers een bijzonder persoonsgegeven. Op deze wijze kan ook gezamenlijk worden bekeken hoe mogelijk verhoogd besmettingsgevaar van collega's/klanten/patiënten/cliënten kan worden weggenomen. Dit kan passend zijn in knellende situaties waarin geen andere alternatieven voorhanden zijn die op de werkvloer georganiseerd kunnen worden. Hierbij valt te denken aan situaties in verpleeghuizen of bij cabinepersoneel. Het Kabinet draagt samen met werkgevers en werknemers zorg voor een handreiking met feitelijke beschrijving van de kaders wat wel en niet is toegestaan, zodat duidelijkheid kan worden geboden aan werkgevers, werknemers en ondernemers. Bij het tot stand komen van meer sectorspecifieke handreikingen kan het kabinet werkgevers en werknemers van advies voorzien over de wettelijke kaders.

Mogelijke inzet van Coronatoegangsbewijzen voor werkgevers en ondernemers

De sectoren (cultuur, evenementen, horeca en sport) die zijn aangewezen in de Tijdelijke wet Coronatoegangsbewijzen kunnen gebruik maken van een CTB voor toegang tot activiteiten of voorzieningen. Dit geldt niet voor de werknemers in deze betreffende sectoren. Op dit moment is met **Regeling bepaald** dat evenementen verplicht zijn tot de inzet van Coronatoegangsbewijzen. Het kabinet heeft besloten om per 25 september Coronatoegangsbewijzen ook in te zetten in de horeca, cultuur en sport.

Voor andere sectoren, die niet onder de Tijdelijke wet Coronatoegangsbewijzen vallen, geldt dat zij vallen onder de Tijdelijke wet Corona en zij ingedeeld in: besloten, openbare en publieke plaatsen. Het gebruik van een CTB is niet toegestaan in een openbare (bijvoorbeeld een park) of publieke plaats (bijvoorbeeld een gemeentehuis of in een winkel). Ondernemers in deze plaatsen mogen dus ook niet vragen naar een vaccinatiebewijs of negatief testbewijs.

Voor ondernemers in besloten plaatsen geldt dat zij wel het recht hebben om een CTB te vragen. Deze ondernemer dient daarvoor een belangenafweging te maken: is er een gerechtvaardigd doel, is het gebruik van CTB noodzakelijk om dat doel te bereiken en wordt voldaan aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit? Gelet op die eisen zal het in de meeste gevallen niet evenredig zijn om **uitsluitend** een vaccinatiebewijs te vragen, omdat met een negatief testbewijs het doel ook kan worden bereikt. Gebruikmaking van CTB is dus proportioneel.

1. Daar waar sprake is van specifieke risicovolle situaties voor het collectief en geen alternatieven voorhanden zijn, gaat het Kabinet verkennen of coronatoegangsbewijzen kunnen worden toegepast in de ondernemer-klant en/of werkgever-werknemer verhouding, waar dit nog geen onderdeel is van het staande beleid voor toepassing van coronatoegangsbewijzen. Het gaat dan om specifieke situaties waar enerzijds het risico op besmetting hoog is of kwetsbaren onnodig blootstaan aan hoge risico's en anderzijds alternatieve maatregelen – zoals thuiswerken, een eigen keuze tot 1,5m afstand op de werkvloer en persoonlijke beschermingsmiddelen – onvoldoende soelaas bieden. Daarbij ziet het kabinet het vragen naar een coronatoegangsbewijs als minder ingrijpend dan het vragen naar een vaccinatiebewijs. Het vereisen van een coronatoegangsbewijs vraagt een nadere verkenning van de noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit per sector. Daarbij moet onderscheid worden gemaakt tussen de zorg, de relatie ondernemer-klant en de relatie werknemer-klant, vanwege de rechtsverhouding en de afhankelijkheidsrelatie tussen werkgevers en werknemers. Daarbij stelt het Kabinet dat in deze specifieke situaties de inzet van coronatoegangsbewijzen per inzet getoetst moet worden aan het afwegingskader dat de Gezondheidsraad hiervoor ontwikkeld heeft (GR-rapport 2021/03), waarin de proportionaliteit en subsidiariteit van de inzet centraal staat. In deze verkenning zullen ook de mogelijk handhaving en effectief toezicht betrokken worden.