Vragen SZW over arbeidsrechtelijke gevolgen; verzonden di 22/9/2020 aan SZW

Beste (10)(2e) en collega's,

Eerder hadden wij al even contact met (10)(2e) en zij verzocht ons gedurende haar vakantie contact op te nemen met jou.

We hadden contact vanwege de vraag wat een quarantaineverplichting na notificatie van de CoronaMelder app voor gevolgen heeft op arbeidsrechtelijk gebied. De vraag komt van de onafhankelijke externe begeleidingscommissie Digitale Ondersteuning Bestrijding Covid-19, ingesteld door minister Hugo de Jonge. Graag leggen zij het volgende voor:

- Voor de mensen met een vaste / tijdelijke arbeidsovereenkomst: Privacyrechtelijk / arbeidsrechtelijk - de werkgever mag niet vragen waar de werknemer naartoe op vakantie gaat of op vakantie is geweest. In reactie op de aankondiging van de minister dat hij verplichte quarantaine overweegt voor reizigers uit rode/oranje landen heeft VNO/NCW gewezen op de grote financiële gevolgen daarvan voor werkgevers én opgeroepen om werknemers die in contact zijn geweest met iemand die positief getest is of terugkeren van vakantie uit een risicogebied (oranje/rood) ***verplicht*** te laten testen. Zie https://www.vno-ncw.nl/nieuws/werkgevers-snel-en-verplicht-testen-na-brononderzoek#:~:text=We%20kunnen%20ons%20niet%20permitteren,uit%20rode%20of%20oranje%20gebieden. Als ik het goed heb begrepen is minister De Jonge later teruggekomen op het (omstreden) voornemen om te verplichten om quarantaine te gaan.
    - Vraag: Wordt op het ministerie van SZW in reactie op het standpunt van VNO/NCW onderzocht of het mogelijk / wenselijk is om een wettelijke verplichting te creëren voor werknemers (wellicht: primair werknemers die niet thuis kunnen werken) om zich te laten testen na een notificatie uit de CoronaMelder / notificatie uit BCO dan wel bij terugkomst uit een rood/oranje gebied? Zo lang er sprake is van schaarste in de testcapaciteit zou dit ingrijpende gevolgen hebben voor anderen met te respecteren grote, maar niet direct economisch relevante belangen, zoals het testen na een notificatie alvorens ouders in verpleeghuis te bezoeken (Zie kritiek Rouvoet, testen zonder klachten om vervolgens met kerst allemaal op bezoek te kunnen gaan in verpleeghuizen).
    - Vraag: Onderkent men op het ministerie het belang van duidelijkheid op het punt van verplichtingen van werknemers (informatie verstrekken / meewerken aan onderzoek / verplicht testen) om 'jongleren onder de AVG' te voorkomen. Werkgevers ervaren de druk (zowel economisch als in hun rol van goed werkgever én op grond van de Arbeidsomstandighedenwet om een veilige werkplek te bieden) en zoeken een uitweg. Normaal gesproken wordt het recht voor een belangrijk deel gevormd in de rechtspraak. Echter, rechtspraak zal – gelet op de acute situatie waarin wij ons bevinden - te lang op zich laten wachten (zeker als het gaat om rechtspraak tot in hoogste instantie, HvJ EU / EHRM). Overweegt het ministerie om hierover regels op te nemen in Tijdelijke wetgeving? Dat heeft meerdere voordelen: in een tijdelijke wet kunnen randvoorwaarden gesteld worden om rechten van werknemers te beschermen, de tijdelijke wet biedt duidelijkheid voor dit moment en borgt dat de regeling tijdelijk is. Het is uiteraard aan de politiek om de grenzen te bepalen: de AP neemt een zwabberend standpunt in (bijv. AVG niet van toepassing op louter temperaturen op de werkplek, wel als gekoppeld aan toegangscontrole maar in ieder geval oproep aan werknemers om waar temperatuur gemeten wordt te klagen bij OR/AP).

- Voor mensen met een uitzendcontract of een 0-uren contract Een kwetsbare groep, die deels zelf de financiële gevolgen draagt en om die reden belang heeft om wél te gaan werken en om die reden zo snel mogelijk te kunnen testen. Er is een risico dat deze groep een notificatie uit de CoronaMelder of uit BCO naast zich neer leggen vanwege de gevolgen. Tegelijk is het risico reëel dat de opdrachtgever/uitzendbureau allerlei voorwaarden stelt waaraan flexwerker moet voldoen om te kunnen werken. Hier is de druk op de werknemers om informatie te verstrekken (immers 'in hun eigen belang' en mee te werken aan onderzoeken) groter en daarmee het risico van privacy-inbreuken groter.
    - Vraag: Heeft het ministerie zicht op eisen die gesteld (kunnen) worden door bedrijven aan uitzend- en detacheringsbureaus: garantie dat mensen die uitgezonden worden naar bedrijf geen Corona-verschijnselen hebben én geen notificaties (CoronaMelder / BCO) hebben ontvangen (met aansprakelijkheidsrisico uitzendbureau).
    - Vraag: Heeft het ministerie zicht op eisen die uitzendbureaus/detacheringsbureaus (al dan niet onder druk van opdrachtgevers) stellen aan de groep werknemers die vanwege hun flexibele overeenkomst een zwakkere rechtspositie hebben? (bijv. de flexwerker 'krijgt' een goedkope mobiel van werkgever met CoronaMelder app daarop geïnstalleerd en werkgever eist dat deze wordt overhandigd op het moment dat iemand komt werken).

We bespraken dat het regelen 'aan de voorkant' wat ons betreft de voorkeur verdient, omdat anders voorspelbaar is dat de kwetsbare groepen 'de rekening' moeten betalen (deels financieel, deels inbreuk op hun privacy/bescherming persoonsgegevens).

Inmiddels komt er ook meer nieuws hierover;
https://www.rtlnieuws.nl/nieuws/nederland/artikel/5184276/quarantaine-werkgever-werknemer-ziek-doorbetalen-salaris .

Wellicht is het handig om de vragen mondeling te bespreken. In dat geval kan ik een Web Ex verzoek uitdoen met drie van onze commissieleden, namelijk (10)(2e) (10)(2e) en (10)(2e) . Een schriftelijke reactie is natuurlijk ook goed. Lukt één van beide deze week?

Ik hoor graag, met hartelijke groet,

(10)(2e) (10)(2e) Begeleidingscommissie Digitale Ondersteuning Bestrijding Covid-19