

Uitbreiding coronatoegangs- bewijsplicht naar de werkvloer

Het wetsvoorstel

Op 22 november jongstleden is het wetsvoorstel "Tijdelijke wet verbreding inzet coronatoegangs-bewijzen" ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet maakt het onder omstandigheden mogelijk dat een werkgever van werknemers, zzp'ers en vrijwilligers een coronatoegangsbewijs (ctb) mag verlangen.

Vanaf 25 september 2021 is het verplicht om het ctb te laten zien bij deelname aan of toegang tot de cultuursector, evenementen, georganiseerde jeugdactiviteiten, horeca of sportgelegenheden. Het demissionair kabinet wil voor deze sectoren nu ook een ctb-plicht instellen voor degenen die in deze sectoren arbeid verrichten. Daarnaast wil de regering de ctb-plicht ook invoeren in de niet-essentiële dienstverlening en niet-essentiële detailhandel. Deze ctb-plicht geldt voor de werkgever of locatiebeheerder zelf, de werknemers binnen een bedrijf, maar ook bijvoorbeeld ingehuurd zelfstandigen, stagiaires en zelfs een leverancier indien deze toegang heeft tot de arbeidsplaats.

Maatregelen en sancties

In de Memorie van Toelichting laat de regering zich uit over de mogelijke gevolgen van het niet meewerken aan de ctb-plicht door de werknemer. Naast 'goed overleg' en tijdelijke wijzigingen van functies, wordt ook een loonsanctie en ontslag als optie genoemd. Indien de werknemer geen ctb toont, en het tijdelijk verrichten van de werkzaamheden in aangepaste vorm of het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden geen uitkomst bieden, kan de toegang tot de arbeidsplaats worden ontzegd:


"Indien het niet werken in redelijkheid voor rekening van de werknemer behoort te komen, zoals wanneer de werknemer die geen ctb toont geen opvolging geeft aan redelijke instructies van de werkgever of in redelijkheid een voorstel van de werkgever niet had mogen weigeren, dan komt dit niet langer voor rekening van de werkgever. Een belangrijke factor bij deze beoordeling is de mogelijkheid voor de werknemer om zich te laten testen om een ctb te verkrijgen, en of dit gelet op de frequentie en concrete testmogelijkheden voor de werknemer redelijkerwijs van hem kan worden gevergd. [...]"

Komen de werkgever en de werknemer samen niet tot een voor beide partijen bevredigende oplossing, dan kan de werkgever, als ultimum remedium, ervoor kiezen de arbeidsovereenkomst te beëindigen. Het hangt van de omstandigheden van het geval af of ontbinding van de arbeidsovereenkomst mogelijk is."

Het is de bedoeling dat werkgever en werknemer eerst in goed overleg proberen om tot een passende oplossing te komen als werknemers geen ctb kunnen of willen tonen. Een goed alternatief is bijvoorbeeld thuiswerken (voor beide partijen is het aan te raden om gemaakte afspraken ook schriftelijk te bevestigen). Maar als dit overleg tot niets leidt, of er zijn simpelweg geen passende andere oplossingen (wat in MKB eerder aan de orde zal zijn dan in de grotere bedrijven, denk aan de tot de verbeelding sprekende 'slager op de hoek'), wordt een loonsanctie, of zelfs ontslag, als maatregel genoemd.

Op dit moment is het nog geen wet, maar een wetsvoorstel. Via onze website houden wij u op de hoogte van de actuele ontwikkelingen.

Vragen?

Heeft u vragen over de ctb-plicht op de werkvloer? Neemt u gerust contact met ons op (0570-619155). Wij denken graag met u mee. 



Antonia Advocatuur & Mediation

Pontsteeg 22, Deventer

Marion Bökkerink-de Koning

T 0570 619 155

E mpbokkerink@antonia-advocaten.nl

www.antoniam-advocaten.nl