

Advies 14: Arbeidsrechtelijke gevolgen CoronaMelder

Begeleidingscommissie Digitale Ondersteuning Bestrijding Covid-19

11 november 2020

Inleiding Begeleidingscommissie

De Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) heeft een Begeleidingscommissie ingesteld die de Minister adviseert over digitale ondersteuning bij de bestrijding van Covid-19. De begeleidingscommissie brengt naast gevraagde adviezen ook ongevraagde adviezen uit.

Dit advies richt zich op het belang om duidelijkheid te geven over de arbeidsrechtelijke gevolgen van het volgen van overheidsadviezen om in quarantaine te gaan en/of om een test te ondergaan. De CoronaMelder geeft immers een dergelijk advies, en de arbeidsrechtelijke gevolgen daarvan zijn direct van invloed op het (draagvlak voor het) gebruik van deze app.

Quarantaine

Bij het tegengaan van de verspreiding van Covid-19 zet het kabinet verschillende maatregelen in. Geïnfecteerde personen zoveel mogelijk op afstand van anderen houden is daarbij een belangrijk uitgangspunt. In bijzondere situaties biedt de wet Publieke Gezondheid hiertoe mogelijkheden, en kan iemand worden verplicht in quarantaine te gaan. In het beleid is (tot nu toe) veelal beroep op de verantwoordelijkheid van mensen zelf gedaan om verspreiding van het virus te voorkomen. Zo wordt mensen gevraagd om bij een mogelijke besmetting thuis te blijven, als bijvoorbeeld iemand zelf klachten heeft die op een infectie kunnen duiden, of nauw in contact met een geïnfecteerd persoon is geweest.

De CoronaMelder app vraagt mensen bij een verhoogd risico op overdracht van het Covid-19 virus om thuis te blijven. Daarmee wordt beoogd een publiek en hoger doel te dienen; namelijk de verspreiding van het virus te beperken. Handelen conform het advies uit de CoronaMelder app heeft echter ook direct gevolgen voor de werksituatie. Niet alle werk kan immers vanuit huis gedaan worden. Het betekent dat werknemers thuis komen te zitten en hun werk geheel of gedeeltelijk niet meer (kunnen) doen.

Wettelijke verankering

De vrijwilligheid van het gebruik van de CoronaMelder was, terecht, een belangrijk punt bij de totstandkoming van de wet die aan de app ten grondslag ligt. Bij nader inzien blijkt de huidige tekst niet sluitend te zijn, immers in de wet is slechts een verbod opgenomen om te verplichten de app *wel* te gebruiken, niet een verbod om te verplichten de app *niet* te gebruiken. Beter zou het zijn indien de vrijwilligheid van het gebruik van de app, zowel om de app niet als om de app wel te gebruiken, scherper in de wet verankerd zou zijn. Nu bestaat het risico dat in een situatie waar mensen niet thuis, maar alleen op de werkvloer kunnen werken, een verplichting wordt opgelegd om de app *niet* te gebruiken. Een werkgever zou op die manier kunnen proberen te voorkomen dat gebrek aan arbeidscapaciteit ontstaat vanwege (mogelijk herhaaldelijke) meldingen uit de CoronaMelder en daaropvolgende quarantaine.

Arbeidsverhoudingen

Van de werknemer wordt verwacht in het kader van het maatschappelijk belang maatschappelijk verantwoorde keuzes te maken. Dit is natuurlijk ook een belang van de werkgever. Die is immers verplicht om zorg te dragen voor een veilige werkplek. De CoronaMelder is vanuit dat perspectief ook een instrument in het belang van zowel de werknemer als de werkgever. De werkgever mag, zoals

opgemerkt, op grond van de wet gebruik van de app echter niet verplicht stellen en zou naar de mening van de commissie het gebruik dus ook niet mogen verbieden. Het ligt daarmee meer op de weg van de minister om, zo mogelijk samen met de ambtsgenoten bij SZW en EZ, en werkgevers- cq werknemersorganisaties, goede voorlichting over de toegevoegde waarde van de app bij werkgevers onder de aandacht te brengen.

Het tegengaan van verspreiding van het virus kan alleen met een gezamenlijke inzet van burgers, onder wie werknemers en werkgevers. Als de overheid adviseert om thuis te blijven vanuit een publiek belang, zullen beiden daarin een verantwoordelijkheid dragen. Dat neemt niet weg dat daarmee veel vragen onbeantwoord blijven, bijvoorbeeld:

- Is de werkgever in een dergelijke situatie verplicht tot loondoorbetaling?
- Welke rol speelt een advies van de overheid bij het besluit van de werknemer om thuis te blijven, en wie keurt dat besluit goed?
- Hoe kan de werkgever nagaan of de werknemer daadwerkelijk een overheidsadvies volgt, en dat er geen misbruik van wordt gemaakt? Waarborgen, zoals bij ziektecontrole door een bedrijfsarts en het UWV, zijn daarvoor van belang.
- Hoe wordt voorkomen dat een werkgever zelf besmettingen probeert op te sporen? Deze zou bijvoorbeeld telefoons met de app op kantoor kunnen leggen om zo zelf een notificatie te ontvangen als een van de medewerkers positief getest blijkt te zijn.
- Wat betekent het als de werkzaamheden zodanig belangrijk zijn, dat deze niet zomaar gestaakt kunnen worden? Denk aan een PGB-houder, die de zorgverlener moet missen vanwege het advies en bij loondoorbetaling geen geld meer heeft om een alternatieve hulpverlener in te huren. De PGB-houder kan daardoor noodzakelijke zorg moeten missen.
- Hoe wordt voorkomen dat werkgevers vanuit het bedrijfsbelang druk zetten op bijzondere arbeidsverhoudingen? De flexibele inzet van ZZP-ers, payrollers en statushouders helpt om ondernemingen te kunnen starten, maar kan in deze situatie de ingehuurd krachten onder druk zetten om toch te komen werken om verlies van hun werk en inkomsten te voorkomen.

Gevolgen van onduidelijkheid

De spanningen die in de arbeidsrelatie kunnen ontstaan zouden tot gevolg kunnen hebben dat mensen (werknemers) de adviezen van de overheid dan toch maar niet volgen. Dat is gemakkelijker als je de adviezen ook niet direct zelf krijgt, bijvoorbeeld door een (anonieme) overheids-app als de CoronaMelder. Door de app simpelweg niet te gebruiken, kun je eenvoudigweg voorkomen dat de app adviseert om thuis te blijven. Op die manier kun je dergelijke spanningen vermijden.

Verscheidende werkgevers en werkgeversorganisaties hebben de afgelopen tijd al aangegeven dat zij menen dat de app in hun bedrijf of omgeving beter niet gebruikt zou kunnen worden. Dat ondermijnt natuurlijkernstig de effectiviteit van het middel, waarmee juist beoogd wordt om infecties tegen te gaan door alleen de geïnfecteerde personen te isoleren.

Onduidelijkheid over de gevolgen kunnen bijdragen aan het maken van verkeerde keuzes en aan het ondermijnen van het draagvlak voor de maatregelen en gebruik van middelen om Covid-19 te bestrijden. Draagvlak voor zowel de maatregelen tegen Covid-19 als de middelen die daarbij worden ingezet, inclusief de CoronaMelder, is essentieel in de bestrijding van het virus. Het bieden van duidelijkheid over de gevolgen van dat gebruik zal daarbij op de ontvanger afgestemd moeten zijn. Niet iedereen zal in staat zijn om wet- en regelgeving te lezen en te beoordelen in hoeverre die van toepassing is op zijn eigen situatie, de overheid dient werkgevers en werknemers op een voor hen toegankelijke manier daarover te informeren.

De commissie adviseert de minister van VWS daarom het volgende:

(A) Geef goede voorlichting over de mogelijke arbeidsrechtelijke gevolgen van (het volgen van) de overheidsadviezen;

Door goede informatie te verschaffen wordt het maken van de juiste keuze ondersteund, en het belang van het blijven volgen van de adviezen onderstreept. Deze voorlichting kan daarbij worden gekoppeld aan de hulpvragen zoals deze in de CoronaMelder zijn te vinden, zodat (flexibele) werknemers bij een melding direct weten waar ze aan toe zijn – en in gesprekken met de werkgever daarop terug kunnen vallen.

(B) Onderzoek of voor bijzondere situaties aanvullende wet- of regelgeving of beleid nodig is;

Verduidelijk dat de vrijwilligheid van het gebruik van de app ook vrijwilligheid betekent om dit gebruik wél te mogen, en pas dit, indien nodig, aan in de huidige wet- en regelgeving.

Het is denkbaar dat de huidige wet- en regelgeving geen antwoord geeft op alle situaties die zich nu voordoen. Een voorbeeld daarvan kan de PGB-houder zijn die zorg moet missen bij loondoorbetaling aan een hulpverlener die in quarantaine gaat, na een notificatie van de CoronaMelder. Een ander voorbeeld zijn flexwerkers, die financieel of door de werkgever onder druk komen te staan om toch te gaan werken. Maar ook werkgevers kunnen druk ervaren van het belang van continuïteit van de onderneming en de financiële risico's van loondoorbetaling zonder dat daarvoor gewerkt wordt. Daar waar huidige wet- en regelgeving en/of beleid tekortschiet, is duidelijkheid nodig om het gewenste gedrag te ondersteunen en tot een redelijke verdeling van de gevolgen daarvan te komen.

Uiteraard ligt deze problematiek niet alleen op het pad van de minister van VWS. Wij roepen de minister van VWS op om dit bij zijn ambtsgenoten van SZW en EZ, en zo nodig andere collega's in de ministerraad, onder de aandacht te brengen.

(C) Draag zorg voor een optimaal testmoment met een zo snel mogelijke uitslag zodat de quarantaineduur zo kort mogelijk is.

Dit advies onderstreept het belang dat de periode dat mensen thuis moeten blijven na een notificatie zo kort mogelijk moet zijn en het belang om zo snel mogelijk vast te stellen of iemand ook daadwerkelijk geïnfecteerd is, en daarom thuis moet blijven. Het bij app-genotificeerden direct aanbieden van een test (op de optimale tijdstippen), ongeacht aanwezigheid van symptomen, en een snelle uitslag ondervangt dit, en biedt daarom alle betrokkenen niet alleen meer duidelijkheid maar ook een beter perspectief: alleen wie besmet blijkt, blijft daarna thuis.