

To: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
Cc: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
From: [redacted]
Sent: Thur 11/5/2020 9:06:52 AM
Subject: RE: 50PLUS vraag 71 CoronaMelder werkgevers RR LG
Received: Thur 11/5/2020 9:06:52 AM

Goed idee. Maar hoe kan dat het beste?

Groet!

Van: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
Verzonden: donderdag 5 november 2020 09:56
Aan: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
CC: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
Onderwerp: RE: 50PLUS vraag 71 CoronaMelder werkgevers RR LG

Hoi [redacted] en [redacted]
Twee dingen nav hiervan:

I. Zouden we dit kwestietje toch niet even beter moeten uitzoeken?
Ik heb het gevoel dat dit terug kan komen.

Dus m.n. hoe het nou zit met de vraag of een werkgever die verbiedt Cm te gebruiken of aanspoort om dat niet te doen, in strijd handelt met:

1. goed werkgeverschap (evt. afdwingbaar via rechter, dus lastig)
EN/OF
2. de zorgplicht die de werkgever heeft voor een veilige werkomgeving ogv Arbeidsomstandighedenwet.

Vwb 1: goed werkgeverschap is BW, maar afdwingen daarvan loopt via rechter en is lastig, duur en tijdrovend.
Vwb 2: Ik pak even een duidelijk voorbeeld: de slachthuizen. Stel nu dat een werkgever van een slachthuis medewerkers aanspoort om Cm vooral niet te gebruiken. En stel nu dat die medewerkers daar tegen in het geweer komen, via bijv. de medezeggenschap.

Als ik hun advocaat was, zou ik stellen dat 'goed werkgeverschap' ook inhoudt dat je als werkgever de Arbeidsomstandighedenwet naleeft, en dan zoiets als volgt:
Natuurlijk is die wet niet geschreven met het oog op Corona, maar dat wil nog niet zeggen dat de zorgplichten uit die wet zich NU ook niet zouden uitstrekken tot een veilig werkklimaat vwb Corona en dat het gebruik van Cm kan bijdragen aan het organiseren van een veilig werkklimaat en dat met het verbieden of afraden daarvan een werkgever zichzelf en zijn medewerkers een kans ontnemt om veiligheid op de werkvloer te organiseren.
Zoiets, dus.

En voordeel is dan ook dat de inspectie SZW ook iets zou kunnen betekenen.

Dit was (ook) de strekking van het antwoord dat ik tijdens de EK-behandeling (erg laat, dat wel...) had gemaakt, en met SZW had afgestemd.

Als ik [redacted] goed begreep gisterenavond, had SZW de link die ik legde tussen goed werkgeverschap en de Arbowet niet gezien, of waren ze het daar niet mee eens. Of waren ze het daar wel mee eens, maar vonden ze mijn conclusie dat Cm een instrument kan zijn om de zorgplicht ogv de Arbowet in te vullen te ver gaat?

II. Moeten we alvast nadenken over toch wettelijk regelen en kijken waarin het evt mee zou kunnen?

[redacted]

Van: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
Verzonden: woensdag 4 november 2020 18:42
Aan: [redacted] <[redacted]@yahoo.com>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
CC: [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>; [redacted] <[redacted]@minvws.nl>
Onderwerp: 50PLUS vraag 71 CoronaMelder werkgevers RR LG

Ter info wat het onder hoge druk en afgestemd met WJZ geworden is ☺

Ter vervanging standaard QA die we in EK gebruikten. Wat minister in TK zei klopt niet helemaal dus niet letterlijk opnieuw gebruikt