

Notitie – Introductie van de mogelijkheid om coronatoegangsbewijzen in te kunnen zetten op de arbeidsplaats en op zorglocaties

1. Doel notitie

Deze notitie bevat ten behoeve van het bewindsliedenoverleg op 9 november a.s. enkele beslispunten met betrekking tot de inzet van het coronatoegangsbewijs (CTB) ten aanzien van de arbeidsplaats en de zorg.

2. Algemeen

In artikel 58ra van de Wet publieke gezondheid (Wpg) is geregeld dat op het terrein van cultuur, evenementen, georganiseerde jeugdactiviteiten, horeca en sport jegens klanten of bezoekers het CTB als voorwaarde kan worden gesteld voor deelname aan activiteiten of toegang tot voorzieningen (CTB-plichtige sectoren). Separaat loopt een wetgevingstraject waarbij deze mogelijkheid ook wordt geïntroduceerd op het terrein van niet-essentiële detailhandel en niet-essentiële dienstverlening op publieke plaatsen.

De tot op heden gecommuniceerde besluitvorming strekt tot het regelen van:

- a) de *verplichting* van de werkgever om het CTB in te zetten ten aanzien van werknemers in de CTB-plichtige sectoren, mits dit een plaats is waar voor klanten of bezoekers reeds een CTB-plicht geldt om deel te kunnen nemen aan activiteiten of toegang te krijgen tot voorzieningen (dus bijv. een CTB-plicht voor horecapersoneel);
- b) de *bevoegdheid* van de werkgever om het CTB in te zetten ten aanzien van werknemers op alle terreinen (inclusief de zorg);
- c) de *bevoegdheid* van zorgaanbieders om het CTB in te zetten ten aanzien van bezoekers van zorglocaties.

De wettelijke borging zal plaatsvinden in hoofdstuk Va van de Wpg ('Twm'). Dat betekent dat het primaire doel van de voorgestelde maatregelen de bestrijding van de epidemie behelst. Bij alle voorgestelde maatregelen geldt een gelaagde besluitvorming, d.w.z.: het gaat nu om haakjes in de wet, een daadwerkelijke verplichting of bevoegdheid zal vervolgens bij ministeriële regeling moeten worden 'aangezet'. Als dit wordt overwogen, zullen hierover eerst een actueel OMT-advies en een sociaalmaatschappelijke en economische reflectie worden gevraagd. In de ministeriële regeling kunnen sectoren of werksettings (bijv. kantoorwerk) worden aangewezen waar de verplichting of bevoegdheid geldt en kunnen nadere regels worden gesteld (bijv. bepaalde uitzonderingen worden gemaakt). Vanwege opneming in hoofdstuk Va van de Wpg zijn de algemene inhoudelijke eisen (noodzaak, proportionaliteit en subsidiariteit) en procedurele eisen (nahangprocedure parlement) automatisch van toepassing.

3) Beslispunten t.a.v. de bevoegdheid van de werkgever (punt b)

Met name punt (b) – de *bevoegdheid* van de werkgever om het CTB in te zetten ten aanzien van werknemers op alle terreinen – stuit vanuit grond- en mensenrechtelijk perspectief op bezwaren, indien dit niet nader juridisch wordt ingekaderd. De inzet van het CTB heeft namelijk een grote impact op een deel van de werknemers, met name de niet-gevaccineerde werknemers die zich vrijwel dagelijks zullen moeten laten testen gedurende de periode dat de maatregel geldt. Vanuit grond- en mensenrechtelijk perspectief kan het niet aan de werkgever worden overgelaten om – indien hem die bevoegdheid op grond van

de ministeriële regeling zou toekomen – te bepalen of de inzet van het CTB noodzakelijk, proportioneel en subsidiair is. Van de werkgever zou dan immers worden verwacht dat hij het algemeen belang van de volksgezondheid (bestrijding van de epidemie) gaat wegen. Dat is een weging die bij uitstek door de overheid (de drie betrokken ministers, met gevoelens van de ministerraad, geadviseerd door het OMT) moet worden verricht. Te veel vrijheid bij de keuze om het CTB in te zetten, kan leiden tot willekeur, te lichtvaardige inzet van de maatregel of zelfs tot misbruik, mede gelet op de gezagsverhouding die de werkgever jegens de werknemer heeft. Om aan deze bezwaren tegemoet te komen is het noodzakelijk om de inzet van het CTB door de werkgever op wetsniveau nader in te kaderen.

Voorstel:

- *waarborg in algemene zin*: op wetsniveau bepalen dat de inzet van het CTB door de werkgever alleen toegestaan is in de bij ministeriële regeling aangewezen sectoren of werksettings. Hiervoor zullen alleen in aanmerking komen de sectoren of werksettings die – met inachtneming van de epidemiologische situatie van dat moment – in algemene zin als risicovol gelden, zoals sectoren of werksettings waarbij het in de regel onontkoombaar is dat de werkzaamheden ‘binnen elkaars ademcirkel’ worden verricht en met name in grotere groepen. Indien geïndiceerd kan hierbij regionale differentiatie plaatsvinden.
- *waarborg in concreto*: op wetsniveau bepalen dat – indien de inzet van het CTB bij ministeriële regeling is ‘aangezet’ – aan bepaalde aanvullende voorwaarden moet zijn voldaan voordat een werkgever *in concreto* het CTB kan inzetten. Zo zullen alternatieve maatregelen uitgesloten moeten zijn, zoals de mogelijkheid voor de werkgever om beleid te voeren op basis waarvan afwisselend een deel van de werknemers thuiswerkt of op een andere locatie dan wel dat op ruimere afstand van elkaar wordt gewerkt. Dit is aan de werkgever om te beoordelen.

➤ **Beslispunt: bent u akkoord met dit voorstel?**

- Indien sprake is van een bij ministeriële regeling aangewezen risicovolle sector of werksetting én alternatieve maatregelen uitgesloten zijn, rijst de vraag of de werkgever bevoegd of verplicht is om het CTB in te zetten. Een bevoegdheid biedt de werkgever om – binnen het wettelijke afgebakende kader dat de scherpste randen van voormelde kanttekeningen heeft gehaald – de gelegenheid tot nader maatwerk (bijvoorbeeld met het oog op het voorkomen van uitval van personeel). Anderzijds is met het oog op bestrijding van de epidemie en vanuit juridisch oogpunt (het voorkomen van ongelijke situaties) een verplichting meer geïndiceerd.

➤ **Dilemma: wenst u uit te gaan van een bevoegdheid of een verplichting voor de werkgever?**

4) Beslispunt specifiek t.a.v. de zorg

Het OMT heeft in zijn 128^e advies geadviseerd géén CTB-plicht in te voeren in de zorg. Het OMT waarschuwt voor extra uitval van zorgpersoneel (punt b) en mogelijke zorgmijding door patiënten (punt c). Hoewel met het creëren van de wettelijke grondslag nog niet daadwerkelijk een CTB-plicht wordt ingevoerd, vergt dit niettemin ook een rechtvaardiging. Die is thans niet te vinden in het OMT-advies. **Beslispunt: wenst u het besluit om een wettelijke grondslag te creëren voor inzet van het CTB in de zorg ten aanzien van werknemers (punt b) en/of bezoekers (punt c) te handhaven?**

NB. CTB op basis van 3G

Benadrukt zij dat dit voorstel aansluit bij de huidige CTB-wetgeving op basis van 3G (getest, gevaccineerd of genezen). Inzet van een CTB op basis van 2G (gevaccineerd of genezen) op de arbeidsplaats en voor bezoekers van zorglocaties zou een verdergaande inbreuk op de grond- en mensenrechten (waaronder ook het recht op gelijke behandeling) vormen, waarvoor nieuwe, des te hogere eisen aan noodzakelijkheid, proportionaliteit en subsidiariteit gelden.