

4. Een QR-code op de werkvloer: geen nieuw normaal

In de coronatijd moesten steeds meer werkgevers zich bezighouden met de vraag of zij een QR-code van hun werknemers zouden kunnen of moeten vragen voor toegang tot de werkvloer. Een aantal motieven speelden hierbij een rol. Het ging dan om zaken als het creëren en behouden van een gezonde en veilige werkomgeving tot aan het maximale doen om de werkzaamheden doorgang te laten vinden en het staken van de onderneming te voorkomen. Ook vanuit de politiek werd gesproken over maatregelen als inzage in de vaccinatiegegevens van werknemers of het verplicht laten testen voordat je de werkvloer op zou kunnen.

Vaccinatiegegevens zijn zeer gevoelige privacygegevens die normaal gesproken door de AVG beschermd zouden worden en waar een werkgever geen inzicht in heeft. Daarom is ook de coronapas (met behulp van een QR-code) als toegangspoort tot de werkvloer zeer omstreven. Deze coronapas is immers gebaseerd op gevoelige medische informatie. Fundamentele grondrechten stonden op het spel.

In de loop van 2022 zijn zo goed als alle beperkende coronamaatregelen vervallen. Voor velen voelt het alsof de crisis ten einde is. Maar daarmee is totaal niet gezegd dat er geen nieuwe coronacrisis kan ontstaan. Kwam het eerste coronavirus voor velen ongedacht en onverwacht, een toekomstige opslaaing van het virus is, zeker in de ogen van deskundigen, totaal niet ongedacht. Alle (kader)wetgeving om beperkende maatregelen in te voeren is (nog) aanwezig. Kortom: bij een nieuwe uitbraak van het virus kunnen heel veel maatregelen weer op korte termijn worden ingevoerd. Dat geldt ook voor het coronatoegangsbewijs (CTB).

De QR-code was in eerste instantie vanuit de overheid bedoeld voor toegang tot de culturele sector, evenementen, sport, georganiseerde jeugdactiviteiten en horeca. Het gaat dan om sectoren met een (al dan niet vermeend) hoog besmettingsrisico, maar ook sectoren waarvan geldt dat bezoek of deelname iets van vrijwilligheid in zich heeft. Oftewel: het is te vermijden, en dat zou ruimte geven voor het kunnen vragen van een CTB. Dat ligt totaal anders als het gaat om werk. Werk is noodzakelijk. Al dan niet gaan werken is voor het overgrote deel van de mensen geen keuze. Werk is daarmee niet iets wat op dezelfde voet staat als het deelnemen aan of bezoeken van (culturele) activiteiten.

Het CTB voor evenementen is in 2021 ingevoerd. Vooralsnog ontbrak de wettelijke basis om de QR-code als "toegangsbewijs" voor de werkvloer te kunnen vragen. Maar in de loop van 2021 nam ook deze kwestie een hoge vlucht, en niet alleen in de politiek. Ook ondernemers kwamen voor dilemma's te staan. Wat als de klant vraagt om gevaccineerde CV-monteur? Of wat als je je werknemers niet op cursus kunt sturen, omdat de toegang tot de locatie alleen mogelijk is met een QR-code? In andere Europese landen werd in de loop van 2021 daadwerkelijk een CTB voor het werk ingevoerd. In Italië kan niemand naar zijn werk zonder code. Maar de vragen die in Italië speelden, waren voor Nederland niet anders. Daarom kunnen we er niet zomaar van uit gaan dat het gebruik van QR-codes op het werk in Nederland door de beschermende werking van ons arbeidsrecht nooit aan de orde kan gaan komen wanneer het coronavirus weer de kop op steekt.

Het kabinet heeft daarop geanticipeerd. Om de inzet van CTB's – 3G (gevaccineerd, getest, genezen) op de werkvloer in sommige gevallen mogelijk te maken, heeft het kabinet het voorstel voor een tijdelijke wet opgesteld: de Tijdelijke wet verbreding inzet coronatoegangsbewijzen. Die wet brengt een wijziging aan in de Wet publieke gezondheid. Er wordt geregeld dat werknemers een CTB nodig hebben om op locatie te kunnen werken als dit noodzakelijk is voor de vermindering van de overdracht van het coronavirus. Het gaat dan om werknemers in sectoren waar het CTB ook voor bezoekers of klanten verplicht is, zoals horeca, cultuur, niet essentiële dienstverlening op publieke plaatsen en niet-

essentiële detailhandel. Veel ondernemingen en instellingen, waaronder zorginstellingen, vallen op dit moment niet binnen deze reikwijdte dit wetsvoorstel. Maar dit wetsvoorstel voorziet ook in de mogelijkheid voor het invoeren van een CTB-plicht op werkplekken in andere dan de hiervoor genoemde sectoren, en wel in die sectoren met een hoog risico op besmetting, en waar de werkgever niet op andere wijze in een vergelijkbaar beschermingsniveau kan voorzien.

Waar en wanneer de CTB-plicht gaat gelden, kan vervolgens in ministeriële regelingen (die aan het parlement zullen worden voorgelegd) worden uitgewerkt. Er zijn diverse uitzonderingen geformuleerd en voor andere werkplekken blijft een CTB verboden. Maar op voorhand zijn er in het wetsvoorstel heel weinig sectoren uitgezonderd van een mogelijke invoering van een CTB. Ook zorginstellingen zijn niet op voorhand uitgezonderd.

De CTB-plicht geldt niet, zo zegt het wetsvoorstel, als de werkgever, volgens de in dezelfde ministeriële te bepalen voorwaarden, eenzelfde beschermingsniveau kan bieden zonder CTB. Op welke wijze een werkgever kan aantonen dit beschermingsniveau te bereiken, is op dit moment onbekend. Het zal direct samenhangen met de voorwaarden die in een ministeriële regeling gesteld zullen worden.

De behandeling van het wetsvoorstel is voorlopig opgeschort. Maar zoals hiervoor al is aangegeven: het is zeker niet ondenkbaar dat het wetsvoorstel bij een nieuwe uitbraak van het virus weer actueel wordt.

Er zijn geen wetsvoorstellen aanhangig die het invoeren van 2G (dat wil zeggen: een CTB met ofwel een vaccinatiebewijs ofwel een herstelbewijs) op de werkvloer beogen. Het in november 2021 ingediende wetsvoorstel Tijdelijke wet differentiatie coronatoegangsbewijzen, dat zag op de mogelijkheid om bij ministeriële regeling in specifieke situaties (evenementen, sport, cultuur) een 2G-coronatoegangsbewijs te verplichten, is inmiddels ingetrokken.

Visie RMU

Met de mogelijke invoering van een coronapas op het werk wordt er een onderscheid gemaakt tussen wel en niet-gevaccineerden. Vragen die in dit licht moeten worden beantwoord, zijn bijvoorbeeld: is dit onderscheid gerechtvaardigd, bijvoorbeeld omdat het een legitiem doel dient? En is dit middel proportioneel om het virus op de werkvloer te bestrijden? Of is er een minder ingrijpend instrument beschikbaar om hetzelfde doel te bereiken?

De invoering van de coronapas verplicht niet-gevaccineerde werknemers om zich om de paar dagen te laten testen. Een behoorlijke kostenpost ten opzichte van gevaccineerden. Maar indringender nog is de vraag: staan hier geen grondrechten op het spel? Hoever willen we gaan in de bestrijding van het virus? Toegang tot je baan alleen met een code, gaat dat niet veel te ver als het gaat om aantasting van fundamentele (sociale) grondrechten, de privacy en de rechten en plichten waar ons arbeidsrechtelijk systeem in voorziet? Aan de andere kant moet ook gezegd worden dat corona heeft gezorgd voor een nieuwe werkelijkheid waar de samenleving niet omheen kan.

De RMU is van mening dat een nieuwe uitbraak van de pandemie bestreden moet worden en steunt de overheid in het nemen van maatregelen. Maar de RMU is ook voorstander van het behouden van de ruimte een om persoonlijke gewetensvolle keuze te maken als het gaat om zaken als vaccinatie. Verder is de RMU voorstander van het behoud van beschermende regels als het gaat om het delen van gezondheidsgegevens met de werkgever. Daar waar een QR-code wordt vereist voor toegang tot het werk, wordt die keuzevrijheid en die bescherming danig ingeperkt.

De QR-code zorgt daarnaast voor veel verdeeldheid in de samenleving. We zien dan ook een verharding van het maatschappelijke debat. Gevaccineerden en ongevaccineerden staan tegenover elkaar of belangen worden in het debat tegen elkaar uitgespeeld. Een QR-code voor het werk vergroot de tweedeling en werkte als een snelkookpan voor de al bestaande polarisatie, zaken die absoluut onwenselijk zijn.

Het afwijzen van de coronapas voor de toegang tot de werkvloer, is echter niet de enige kant van deze medaille. De RMU is van mening dat de verantwoordelijkheid om een (kwetsbare) naaste niet te besmetten op eenieder van ons rust. Het is aan ons om alles te doen wat in ons vermogen ligt om een ander niet te besmetten. De RMU pleit dus voor individuele verantwoordelijkheid in plaats van belemmerende maatregelen zoals het CTB.

Wat de RMU betreft moet iedereen onbelemmerd en veilig zijn werkzaamheden kunnen verrichten. Tijdens de crisis is genoegzaam gebleken dat werkgevers veel kunnen doen om zorg te dragen voor veiligheid op de werkvloer, bijvoorbeeld door hygiëne, het verstrekken van zelftesten en maatregelen gericht op het houden van afstand. Slechts in situaties waarin dergelijke maatregelen pertinent en aantoonbaar tekortschieten als het gaat om veiligheid van medewerkers en cliënten, kunnen verdergaande maatregelen zoals een CTB overwogen worden. Maar met de uiterste terughoudendheid.