

Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

118

Vragen van het lid **Stoffer** (SGP) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *het bericht «Ministerie kan niets doen tegen bedrijven die vaccinatiebewijs eisen»* (ingezonden 30 september 2021).

Antwoord van Staatssecretaris **Wiersma** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 1 oktober 2021).

Vraag 1

Hebt u kennisgenomen van het bericht «Ministerie kan niets doen tegen bedrijven die vaccinatiebewijs eisen» op NU.nl van 30 september jl.?¹

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Kunt u herbevestigen dat het op dit moment verboden is voor werkgevers van hun werknemers een vaccinatiebewijs te eisen om toegang te verkrijgen tot hun fysieke werkomgeving?

Antwoord 2

Zoals ook aangegeven in de brief van de Minister van Volksgezondheid, Welzijn en Sport van 14 september jl.² kunnen werkgevers in dat kader van personen die beroeps- of bedrijfsmatig werkzaamheden verrichten niet eisen dat zij beschikken over een coronatoegangsbewijs (art. 58ra lid 8 Wpg). Dat komt doordat werknemers op dit moment zijn uitgezonderd van de verplichting een coronatoegangsbewijs te tonen. Dit geldt ook voor de sectoren die per 25 september jl. door de overheid zijn verplicht om voor toegang van bezoekers en klanten een coronatoegangsbewijs te vragen (de sectoren horeca, evenementen, kunst/cultuurvoorstellingen en sportwedstrijden). Tegelijkertijd begrijp ik de dilemma's die zich kunnen voordoen in de werksituatie tussen werkgevers en werknemers in het zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Ik probeer daarbij steeds het hele verhaal te laten zien: van wat er wel kan en ook wat er niet kan of nog in verkenning is.

¹ NU.nl, 30 september 2021, «Ministerie kan niets doen tegen bedrijven die vaccinatiebewijs eisen», (<https://www.nu.nl/economie/6159742/ministerie-kan-niets-doen-tegen-bedrijven-die-vaccinatiebewijs-eisen.html>).

² kst252951422.pdf (parlementairemonitor.nl)

Vaccineren is belangrijk, ter bescherming van jezelf en van anderen om je heen. In Nederland is en blijft vaccinatie vrijwillig. Het kabinet gaat niet toe naar een vaccinatieplicht. Een werkgever mag hier dan ook niet toe dwingen of dit vereisen. Werkgevers die een moreel appèl doen op hun werknemers mogen dat natuurlijk altijd doen. Wij als overheid doen dat ook. Een werkgever mag als daar een goede reden voor is, vragen of iemand is gevaccineerd. Die goede reden is er als er bijvoorbeeld geen alternatieven zijn om een gezonde en veilige omgeving te creëren. Een werknemer is niet verplicht te antwoorden. Een werkgever mag wel in samenspraak met de werknemer afspreken om thuis te werken of om beschermingsmiddelen te dragen. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar het gesprek voeren over gezondheid en veiligheid op de werkvloer en tot afspraken komen die voor iedereen goed werken. De bedrijfsarts kan daarbij ingeschakeld worden voor advies en borging van de veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

Dit neemt niet weg dat er dilemma's blijven en er situaties kunnen ontstaan die op gespannen voet staan met het goede gesprek voeren op de werkvloer. Daarom houden we bij werkgever- en werknemersorganisaties de vinger aan de pols, bijvoorbeeld bij knelpunten of excessen als die blijken, en betrekken deze signalen bij de lopende verkenning naar het gebruik van het coronatoegangsbewijs in de werkomgeving. Zoals in bovengenoemde brief aangegeven, en door de Minister van VWS toegezegd in het debat met uw Kamer op 18 augustus, verkent het kabinet of de uitzondering in de Tijdelijke Wet Coronatoegangsbewijzen voor toepassing op de werkvloer kan vervallen en onder welke voorwaarden. Die verkenning moet duidelijkheid geven over de noodzaak en wenselijkheid om coronatoegangsbewijzen in de werkomgeving toe te passen en hoe dat vervolgens geregeld kan worden. Als blijkt dat het noodzakelijk en wenselijk is, vergt het een wetswijziging om het onder voorwaarden mogelijk te maken een coronatoegangsbewijs te vragen aan werknemers. Bijvoorbeeld werknemers in die sectoren waar het coronatoegangsbewijs voor gasten verplicht is zoals bijvoorbeeld horeca, musea of evenementen. Dit vraagt echter om een zorgvuldige afweging waarbij – net zoals dat de werkgever dat nu moet doen – noodzaak, proportionaliteit en subsidiariteit moeten worden afgewogen.

Vraag 3

Klopt het dat u, vanwege het ontbreken van een wettelijke basis daarvoor, niet kunt optreden tegen werkgevers die toch een vaccinatiebewijs van hun werkgevers eisen?

Antwoord 3

Handhaven vereist een wettelijke basis, in de verkenning naar de mogelijke toepassing van de coronatoegangsbewijzen in bepaalde sectoren, zal dit worden meegenomen. Het streven is de verkenning begin november af te ronden.

Vraag 4

Bent u bereid om per spoedwet een dergelijke juridische basis te creëren zodat u wel kunt optreden tegen werkgevers die een vaccinatiebewijs eisen van hun werknemers?

Antwoord 4

Zoals in mijn antwoorden op de vragen 2 en 3 aangegeven, verkent het kabinet – zoals toegezegd aan uw Kamer – op dit moment juist het omgekeerde. Namelijk of een aanpassing van de Tijdelijke Wet Coronatoegangsbewijzen noodzakelijk en wenselijk is om het onder voorwaarden mogelijk te maken coronatoegangsbewijzen te gebruiken voor werknemers. In deze verkenning bespreek ik met de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers tevens of en zo ja, welke knelpunten en dilemma's er in de praktijk zijn en of een aanpassing van de wet daarvoor een oplossing kan bieden. Het kabinet zet die verkenning voort en zal de uitkomsten te zijner tijd met uw kamer bespreken.

Vraag 5

Bent u tevens bereid werkgevers er in de tussentijd nadrukkelijk op te wijzen dat het eisen van een vaccinatiebewijs van werknemers verboden is?

Antwoord 5

Vanwege het belang van vaccinatie ter bescherming van jezelf en van anderen om je heen, maak ik me er juist sterk voor om in de communicatie het hele verhaal te vertellen, zoals dat ook in essentie in het antwoord op vraag 2 is opgenomen. Dat gaat zowel over wat er wél kan, als over wat er niet kan.

Een werkgever mag namelijk wél een moreel appèl doen. Een werkgever mag ook – als daar een goede reden voor is – vragen of iemand is gevaccineerd. Een werknemer hoeft daar echter niet op te antwoorden. Een werkgever mag een werknemer niet dwingen tot vaccinatie. In Nederland kiezen we er voor dat dat vrijwillig is en blijft. Een werkgever en een werknemer moeten conform de Arbowet wel onderlinge afspraken maken over hoe ze de veiligheid en gezondheid op de werkvloer borgen. Zo mag een werkgever in sommige gevallen wel in samenspraak met de werknemer afspreken om thuis te werken of beschermingsmiddelen te dragen.

Daarbij is ook duidelijk dat zolang in de Tijdelijke Wet Coronatoegangsbewijzen werknemers uitgezonderd zijn, het vragen van een coronatoegangsbewijs op de werkvloer niet tot de wettelijke mogelijkheden behoort. Bij de vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers met wie ik regelmatig in overleg ben is dit volstrekt duidelijk. Via de communicatiekanalen die tot mijn beschikking staan wordt deze volledige lijn expliciet uitgedragen³.

Vraag 6

Kunt u deze vragen, gegeven de urgentie, per ommegaande beantwoorden?

Antwoord 6

Ja.

³ Vragen en antwoorden over coronavaccinatie | Vaccinatie tegen het coronavirus | Rijksoverheid.nl