

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

1904

Vragen van de leden **Gijs van Dijk** en **Kuiken** (beiden PvdA) aan de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid over *werkgevers zetten personeel onder druk om quarantaineregels te ontwijken* (ingezonden 17 januari 2022).

Antwoord van Minister **Van Gennip** (Sociale Zaken en Werkgelegenheid) (ontvangen 28 februari 2022).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «FNV: werkgevers zetten personeel onder druk om quarantaineregels te ontwijken»¹?

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2

Vindt u het ook zorgwekkend dat werkgevers hun personeel onder druk zetten om, ondanks dat zij in quarantaine moeten, toch gedwongen naar het werk te komen?

Antwoord 2

Ik onderschrijf het belang van het naleven van de regels met betrekking tot quarantaine en isolatie. Quarantaine is een voorzorgsmaatregel indien er nauw contact geweest is met een besmet persoon, maar er nog geen besmetting is vastgesteld. Isolatie is aan de orde wanneer er sprake is van een positieve testuitslag. De maatregelen ten aanzien van quarantaine zijn inmiddels aanzienlijk versoepeld en ook de isolatieperiode is ingekort, desondanks is het van groot belang dat werkgevers deze maatregelen correct naleven. De werkgever is verplicht zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Naleving van de quarantainemaatregelen hoort daarbij. Werknemers in strijd met deze maatregelen toch dwingen te komen werken is ongewenst.

¹ RTL Nieuws, 12 januari 2021, «FNV: werkgevers zetten personeel onder druk om quarantaineregels te ontwijken» (FNV: werkgevers zetten personeel onder druk om quarantaineregels te ontwijken | RTL Nieuws)

Vraag 3

Bent u ook bezorgd dat er hierdoor meer besmettingen zullen plaatsvinden op de werkvloer?

Antwoord 3

Ik begrijp dat het voor werkgevers gezien de huidige besmettingsaantallen een grote uitdaging is voldoende bezetting te realiseren en roosters rond te krijgen. Dat neemt niet weg dat naleving van de maatregelen zeer belangrijk is. Wanneer de regels niet worden nageleefd, kan dat leiden tot verdere verspreiding van het virus op de werkvloer. Dat zal de continuïteit van de bedrijfsprocessen ook niet ten goede komen.

Vraag 4

Bent u bovendien ook bekend met het feit dat werknemers, die in quarantaine moeten, door de werkgever gedwongen worden om vakantiedagen op te nemen?

Antwoord 4

Werknemers die in quarantaine moeten en om die reden niet kunnen werken hebben recht op loon voor de afgesproken arbeidsduur, zolang de arbeidsovereenkomst duurt. Het is niet toegestaan dat de werkgever voor die periode vakantiedagen afschrijft. Is het voor een werknemer mogelijk om gedurende de periode van quarantaine thuis te werken, dan geldt dat de werknemer gedurende de quarantaine thuis werkt en om die reden uiteraard ook recht heeft op loon. Ook ten aanzien van isolatie geldt dat de werkgever loon moet doorbetalen en de werknemer niet mag vragen om vakantiedagen op te nemen. Zie verder mijn antwoord op vraag 7 over uitzonderingen op quarantaine in geval van essentiële bedrijfsprocessen.

Vraag 5

Bent u het eens dat het ongewenst is dat werknemers voor hun quarantaineperiode vakantiedagen moeten opnemen?

Antwoord 5

Ja, daar ben ik het mee eens. Als een werknemer in quarantaine gaat en kan thuiswerken, dan moet de werknemer dat doen. Kan dat niet, dan mag een werkgever geen verlofuren aftrekken, tenzij dat in overleg met de werknemer gebeurt. De werkgever moet het salaris van de werknemer doorbetalen, ook als de werknemer gedurende de quarantaineperiode niet kan werken. Hetzelfde geldt ten aanzien van isolatie.

Vraag 6

Klopt het dat als werknemers in quarantaine moeten dit onder een ziekmelding dient te vallen? Zo ja, kunt u dit toelichten hoe dit wettelijk is geregeld?

Antwoord 6

Zoals aangegeven is quarantaine niet hetzelfde als isolatie. Quarantaine is uit voorzorg, bijvoorbeeld als de werknemer in contact is geweest met iemand die corona heeft en er nog geen besmetting is vastgesteld bij de werknemer zelf. Een werknemer die positief getest is op corona gaat in isolatie. In dat geval kan ook sprake zijn van ziekte. Vooropgesteld wordt dat een werknemer zich ziek kan melden wanneer die werknemer als gevolg van de ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten. In dat geval heeft de werknemer recht op loondoorbetaling bij ziekte op grond van 7:629 van het Burgerlijk Wetboek. Als een werknemer in isolatie gaat maar geen klachten heeft en dus ook niet ziek is, bestaat er recht op loon op grond van artikel 7:628 van het Burgerlijk Wetboek. Als een werknemer tijdens quarantaine of isolatie in staat is om thuis te werken, bestaat er uiteraard recht op loon omdat de werknemer zijn werkzaamheden uitvoert. In aanvulling hierop heeft het kabinet, gegeven het urgente belang voor de volksgezondheid, met het UWW afgesproken dat vangnetters (zoals uitzendkrachten en eindedienstverbanders) die vanwege de quarantaine of isolatie niet kunnen werken, aanspraak kunnen maken op een ziekteuitkering.

Vraag 7

Welke maatregelen gaat u nemen om ervoor te zorgen dat werkgevers hun personeel niet naar het werk laten komen of vakantiedagen laten opnemen als zij in quarantaine moeten?

Antwoord 7

Vooropgesteld wordt dat het van groot belang is dat werkgevers en werknemer de maatregelen omtrent quarantaine en isolatie naleven. De werkgever is verplicht te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Daar hoort naleving van de maatregelen ter voorkoming van verspreiding van het virus op de werkvloer bij. Als een werknemer in quarantaine of isolatie moet, dient de werkgever het loon door te betalen, zonder dat daarvoor vakantiedagen moeten worden opgenomen.

Daarbij wordt echter opgemerkt dat uitzonderingen van kracht zijn, gezien de aanzienlijke toename van het aantal besmettingen en de ontwrichtende werking daarvan op de maatschappij.

Op basis van het 138e OMT-advies heeft het kabinet met ingang van 15 januari 2022 het advies omtrent quarantaine en isolatie versoepeld voor personen die langer dan een week geleden een booster hebben gehad en voor personen die vanaf 1 januari 2022 positief zijn getest op corona. Voorts adviseerde het OMT een uitzondering te maken op de quarantaineregels voor werknemers in essentiële bedrijfsprocessen. Het kabinet heeft dit advies overgenomen en een handreiking uitgewerkt na gesprekken met de sociale partners.

Werkgevers kunnen een uitzondering maken op de quarantaineregels, als aan de volgende voorwaarden is voldaan. Het moet gaan om een quarantaineadvies bij nauw contact met iemand die besmet is met corona en niet in geval van isolatie na een positieve test of ziekte. Er is sprake van een functie die cruciaal is voor de continuïteit van de organisatie (de bedrijfsvoering wordt ernstig belemmerd bij het wegvallen van de specifieke werknemer). De werkzaamheden die de betreffende werknemer verricht, kunnen niet op een andere wijze worden verricht (bijvoorbeeld thuiswerken). De werknemer kan niet vervangen worden. Als laatste voorwaarde geldt dat de werkgever met de ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging of personeelsvergadering bepaalt welke functies cruciaal zijn voor de bedrijfsvoering.

Vraag 8

Bent u bereid om hierover met de vakbeweging in overleg te gaan en bij signalen over deze misstanden de Nederlandse Arbeidsinspectie op deze bedrijven af te sturen?

Antwoord 8

Ik ben regelmatig in gesprek met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers over de naleving van de maatregelen op de werkvloer. In deze overleggen benadruk ik dat de Nederlandse Arbeidsinspectie (NLA) een loket heeft waar klachten en signalen over risico's van corona op de werkplek kunnen worden gemeld. En dit gebeurt ook. De NLA kan een onderzoek instellen als er op basis van de verkregen informatie een vermoeden is van een overtreding van de Arbowetgeving. De werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde arbeidsplaats. Het niet naleven van de adviezen omtrent quarantaine en isolatie door de werkgever kan erop duiden dat de werkgever hiervoor onvoldoende zorg draagt.

Vraag 9

Bent u verder ook bezorgd dat, in sectoren waarbij er wachtdagen zijn bij ziekte, personeel, terwijl zij in quarantaine moeten, toch naar het werk komen omdat zij het inkomen niet kunnen missen?

Antwoord 9

De wet staat werkgevers en werknemers toe 1 of 2 wachtdagen overeen te komen in geval van ziekte. De wachtdagen zijn daarmee alleen relevant voor werknemers die na een positieve testuitslag in isolatie moeten. Wachtdagen kunnen worden afgesproken in de arbeidsovereenkomst of in de cao. Wachtdagen kunnen een onwenselijke prikkel geven om bij ziekte toch aan het werk te gaan. De overheid kan echter niet zomaar inbreken in die afspraken tussen werkgever en werknemer. De Stichting van de Arbeid heeft

op 1 april 2020 ook een oproep gedaan aan decentrale cao-partijen. In die context heeft het kabinet met sociale partners gesproken over het betrachten van coulance bij het toepassen van deze wachtdagen bij ziekte.

Vraag 10

Bent u bereid om te onderzoeken of er een oplossing kan komen voor compensatie voor werkgevers indien werknemers in quarantaine moeten?

Antwoord 10

Het kabinet heeft al eerder uitgebreid verkend welke mogelijkheden er zijn om de (financiële) gevolgen van quarantaine of isolatie voor werkgevers en werkenden te beperken. In de brief van 9 december 2020² is de Kamer geïnformeerd dat een compensatie van ondervonden financiële gevolgen geen haalbare route is gebleken: het is niet mogelijk te komen tot een regeling die zowel gericht als uitvoerbaar is. Een regeling die de juiste groep mensen bereikt is immers per definitie complex, en in algemene zin geldt dat het toevoegen van nog een complexe regeling de continuïteit van de al zwaarbelaste uitvoeringsorganisaties in gevaar kan brengen, met alle risico's van dien.

² Kamerstukken II 2020/21, 35 420-V.