

## Amsterdam: Werknemers mogen weer naar kantoor, waar moet je als werkgever aan denken?

### In het kort

Vanaf 26 juni 2021 zijn er nieuwe versoepelingen ingegaan. Een van deze versoepelingen is dat er weer voor 50% op kantoor gewerkt mag worden. Aan welke zaken moet je als werkgever denken bij de terugkeer naar kantoor? In deze bijdrage geven wij kort antwoord op zes veelgestelde vragen.

### Kan ik mijn werknemers verplichten zich te laten vaccineren?

Het is niet toegestaan om als werkgever een werknemer te verplichten zich te laten vaccineren en/of arbeidsrechtelijke gevolgen te verbinden aan het niet-vaccineren. Ook is het niet toegestaan een werknemer te vragen of hij/zij zich heeft laten vaccineren. Informatie over vaccinatie valt immers onder medische gegevens van een werknemer. Op grond van privacywetgeving (de Algemene verordening gegevensbescherming) is dit niet toegestaan.

### Mag een werkgever vragen of een werknemer gezondheidsklachten heeft?

Nee, in beginsel mag een werkgever niet vragen naar de medische toestand en medische gegevens van een werknemer.

### Mag een werkgever vragen of een werknemer naar een risicogebied is geweest?

Ja, dit betreft immers geen medisch gegeven. Dergelijke informatie kan voor een werkgever van belang zijn voor het creëren van een veilige werkomgeving voor werknemers. Het is echter wel aan te raden om het beleid hieromtrent van tevoren kenbaar te maken aan werknemers.

### Kan ik mijn werknemers verplichten naar kantoor te komen?

Ja, op grond van het wettelijke instructierecht kan een werkgever bepalen waar de werkzaamheden door een werknemer worden uitgevoerd. Indien een werkgever aan een werknemer vraagt naar kantoor te komen, dan zal een werknemer hier in beginsel gehoor aan moeten geven. Een werknemer mag het werk echter onderbreken en weigeren op kantoor te werken indien er sprake is van een ernstig gevaar. Dit kan betekenen dat, wanneer de geldende coronamaatregelen niet goed worden nageleefd op de werkplek, een werknemer de werkzaamheden mag onderbreken en kan weigeren naar kantoor te komen.

### In deze editie

Kan ik mijn werknemers verplichten zich te laten vaccineren?

Mag een werkgever vragen of een werknemer gezondheidsklachten heeft?

Mag een werkgever vragen of een werknemer naar een risicogebied is geweest?

Kan ik mijn werknemers verplichten naar kantoor te komen?

Welke verplichtingen heeft een werkgever voor het veilig inrichten van het kantoor?

Mag een werkgever een werknemer verplichten zich op COVID-19 te laten testen voordat deze werknemer naar kantoor komt?



## Welke verplichtingen heeft een werkgever voor het veilig inrichten van het kantoor?

Op grond van de Arbeidsomstandighedenwet en het Arbeidsomstandighedenbesluit dient een werkgever een veilige werkomgeving te creëren en preventieve maatregelen te nemen om besmettingen met COVID-19 te voorkomen. Werknemers moeten er bijvoorbeeld op gewezen worden dat zij niet naar kantoor mogen komen met COVID-19-gerelateerde klachten en alle hygiënevoorschriften en overige maatregelen (bijvoorbeeld looproutes en 1,5 meter afstand) in acht moeten nemen. Ook is het raadzaam de risico-inventarisatie en -evaluatie aan te passen aan de huidige situatie.

## Mag een werkgever een werknemer verplichten zich op COVID-19 te laten testen voordat deze werknemer naar kantoor komt?

Het is niet mogelijk om een werknemer te verplichten zich op COVID-19 te laten testen. Het verplichten van een test is immers een inbreuk op de lichamelijke integriteit van een werknemer.

Graag verwijzen wij u naar onze COVID-19 tool, waar wij uitgebreid ingaan op deze onderwerpen.

Mocht u verder advies nodig hebben, dan helpen wij u graag.



Situations that an employee may end up in as a result of the Corona virus	Employee is ill	Employee is not ill	Not ill, but have been in a risk area	Refuse to work at the office for fear of getting sick	Not ill, but have been in contact with an infected person	Require vaccination to return to work	Request and register vaccination status of employee	Require employee to wear face mask at the office	Bonus payment to management if NOW subsidy was granted	Bonus payment to non-management employees if NOW subsidy was granted	Require employees to return to the office
WORK IN THE OFFICE											
WORK FROM HOME											
SALARY											
PAID LEAVE											
EMERGENCY LEAVE AND SHORT-TERM CARE LEAVE											
UNPAID LEAVE											

**LEGEND:** No / Not Possible Yes / Possible Maybe / Depending on the Circumstances/Risks





## Contact ons



**Danielle Pinedo**

Local Partner

[Danielle.Pinedo@bakermckenzie.com](mailto:Danielle.Pinedo@bakermckenzie.com)



**Tijn Valk**

Associate

[Tijn.Valk@bakermckenzie.com](mailto:Tijn.Valk@bakermckenzie.com)

© 2021 Baker & McKenzie. **Ownership:** This site (Site) is a proprietary resource owned exclusively by Baker McKenzie (meaning Baker & McKenzie International and its member firms, including Baker & McKenzie LLP). Use of this site does not of itself create a contractual relationship, nor any attorney/client relationship, between Baker McKenzie and any person. **Non-reliance and exclusion:** All information on this Site is of general comment and for informational purposes only and may not reflect the most current legal and regulatory developments. All summaries of the laws, regulation and practice are subject to change. The information on this Site is not offered as legal or any other advice on any particular matter, whether it be legal, procedural or otherwise. It is not intended to be a substitute for reference to (and compliance with) the detailed provisions of applicable laws, rules, regulations or forms. Legal advice should always be sought before taking any action or refraining from taking any action based on any information provided in this Site. Baker McKenzie, the editors and the contributing authors do not guarantee the accuracy of the contents and expressly disclaim any and all liability to any person in respect of the consequences of anything done or permitted to be done or omitted to be done wholly or partly in reliance upon the whole or any part of the contents of this Site. **Attorney Advertising:** This Site may qualify as "Attorney Advertising" requiring notice in some jurisdictions. To the extent that this Site may qualify as Attorney Advertising, PRIOR RESULTS DO NOT GUARANTEE A SIMILAR OUTCOME. All rights reserved. The content of the this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

