



Ken je rechten bij verruiming van openstelling VO

Vanaf maandag 31 mei 2021 mogen de scholen in het voortgezet onderwijs verder open.

Daarbij wordt het voor de leerlingen niet langer verplicht om 1,5 meter afstand tot elkaar te houden.

De verdere verruiming van de openstelling is wel aan strikte voorwaarden verbonden.

1. De afstandsregel tussen de docenten onderling en tussen docenten en leerlingen blijft gelden.
2. Ten tweede moeten zowel docenten als leerlingen twee keer per week een corona zelftest doen, waarbij de leerlingen deze test onder begeleiding moeten uitvoeren.

Als aan deze voorwaarden niet voldaan wordt, zou het tot "een aanzienlijke stijging in het aantal infecties" gaan leiden, aldus het OMT.[1]

Vanaf maandag 7 juni wordt het door het kabinet verplicht gesteld. Die plicht moet worden gezien in de context van de locatie en de verantwoordelijkheid van de werkgever.

Wat zijn je rechten volgens de Arbowet?

Iedere werknemer heeft recht op een veilige werkomgeving. De werkgever –de schoolleiding, het ministerie gaat hier niet over– is verplicht om hiervoor te zorgen. De werkgever moet al het mogelijke doen om de risico's voor de gezondheid van het personeel. De laatste stand van de wetenschap is daarvoor doorslaggevend. Met andere woorden: de werkgever moet niet alleen rekening houden met de besluiten van de overheid, maar ook (in geval van Covid-19) met adviezen van het RIVM en het OMT. De vorm van openstelling van een school is daarmee verbonden aan wat er op een school (qua gebouw en qua docenten en leerlingengroep) kan.

De kwaliteit en veiligheid van onderwijs staat hierbij voorop.

Als veiligheid van het personeel niet gewaarborgd kan worden, kan het werk worden opgeschort. De Arbowet bepaalt dat bij acute dreiging het werk kan worden neergelegd.[2]

Arbocatalogus

Concrete handvaten (corona-norm) voor de werkgevers, die gebruikt worden bij het uitwerken van de corona-maatregelen, zijn opgenomen in de Arbocatalogus VO.[3] Deze norm is goedgekeurd door de Inspectie SZW die ook het naleven van de corona-norm kan afdwingen.

Van belang is om te benadrukken dat de werkgever de corona-maatregelen pas na instemming van de MR kan nemen. Mist de MR bepaalde kennis om een weloverwogen besluit te kunnen nemen, kan het een externe deskundige(n) inschakelen, bijvoorbeeld ook de vakbond.

Wat kan de werknemer doen

1. Gesprek met de werkgever

Als de werknemer zich zorgen maakt over de veiligheid op de werkplek, kan hij of zij eerst in gesprek met de werkgever treden. Zo kunnen aanvullende (veiligheids) maatregelen worden getroffen of passende afspraken worden gemaakt. In Corona Protocol VO wordt mogelijkheid aangeboden om vanuit thuis te blijven werken, als men zich op school nog onvoldoende veilig voelt. Die onveiligheid is niet aan voorwaarden gebonden.

2. Gesprek met de MR

De MR is betrokken bij de besluitvorming omtrent de veiligheidsmaatregelen op de werkvloer. Meent een personeelslid dat de genomen maatregelen onvoldoende veiligheid bieden, kan een gesprek met de MR worden aanbevolen. De MR kan dan overleg met de werkgever gaan voeren om zodoende de nodige stappen te kunnen nemen.

3. Melding bij de Inspectie SZW

Werknemer kan de Inspectie SZW inschakelen als de werkgever de verplichtingen uit de arbowetgeving, waaronder ook de corona-norm, niet naleeft. Melding van het schenden van corona-maatregelen kan via <https://www.inspectieszw.nl/melden/corona> worden gemaakt.

De MR kan ook de Inspectie SZW inschakelen als er aanwijzingen zijn dat de werkgever onvoldoende stappen neemt om de corona-norm na te komen.

4. Rechtszaak starten

Als na een gesprek met de werkgever en/of de MR niets is veranderd en er nog steeds sprake van een gevaarlijke situatie is, kan de werknemer verdere stappen nemen. Zo kan de werkgever aansprakelijk worden gesteld voor het niet naleven van de wettelijke verplichting tot het creëren van een veilige werkomgeving. Vakbondsleden kunnen de bond inschakelen om ze bij de rechtszaak bij te staan.

De MR kan ook, bij het ontbreken van de voorafgaande instemming met de te nemen corona-maatregelen, naar de rechter stappen en besluit van de werkgever aanvechten.

[1] Lees op p. 6 van het OMT advies op <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brieven/2021/05/22/advies-deel-1-nav-114e-omt>.

[2] Lees art. 29 Arbowet op https://wetten.overheid.nl/BWBR0010346/2020-12-01/#Hoofdstuk5_Paragraaf_7_Artikel29

[3] <https://www.arbocatalogus-vo.nl/coronavirus/>