

Een vaccinatiebonus, mag dat?

Diverse werkgevers denken er over na om het personeel extra te motiveren om zich te laten vaccineren tegen COVID-19 middels het verstrekken van een vaccinatiebonus. Mag een werkgever echter een dergelijke bonus wel aan de werknemer aanbieden voor het laten vaccineren?



LEGAL INSTANT NEWS

Inleiding

Werknemers van de Californische wortelteler Bolthouse Farmer die zich laten vaccineren, krijgen maar liefst 500 dollar aan bonus uitgekeerd. Hetgeen volgens het bedrijf zelf kleingeld is in vergelijking met de miljoenen die het bedrijf het afgelopen jaar is kwijtgeraakt aan veiligheidsprotocollen en aan uitval van personeel. Ook het Nederlandse Delta Safe Security geeft werknemers een bonus van honderd euro om zich te laten vaccineren. Reden: de opdrachtgevers willen dat het bedrijf kan garanderen dat al het personeel gevaccineerd is. De vraag is echter of een werkgever wel een dergelijke stimulans mag aanbieden om het personeel te laten vaccineren.

MAG EEN VACCINATIEBONUS?

Vaccinatiebonus

Op dit moment is het antwoord op de vraag in arbeidsrechtelijke zin; ja het mag! Het door de werkgever verstrekken van een bonus aan de werknemer is immers aan weinig regels gebonden. Een werkgever mag veelal naar eigen inzicht een bonus toekennen aan zijn personeel. Zo zijn er ook werkgevers die een bonus verstrekken indien een werknemer zich een jaar lang niet arbeidsongeschikt heeft gemeld. De belangrijkste regel waarmee de werkgever rekening dient te houden is dat er geen sprake mag zijn van willekeur in het uitdelen van een bonus. Dit zou immers in strijd (kunnen) zijn met het goed werkgeverschap. Verder dient de

werkgever te motiveren waarom de werknemer in aanmerking komt voor een bonus en waarom wellicht een andere werknemer niet.

Registreren

Hoewel een vaccinatiebonus verstrekken mag, dient de werkgever oog te hebben voor de praktische uitwerking. Op basis van de privacywetgeving mag een werkgever immers bijna nooit zelf medische gegevens van de werknemer registreren. Of een werknemer is gevaccineerd zegt iets over de gezondheid. Dit kwalificeert daarom als bijzonder persoonsgegeven zoals bedoeld in artikel 16 van de Landsverordening, of Wet, bescherming persoonsgegevens.

Bijzondere persoonsgegevens mag een werkgever niet zomaar verwerken. In principe is het zelfs verboden. Hoewel weinig werkgevers een lijst zullen bijhouden welke werknemers gevaccineerd zijn, zal de werkgever wel moeten registreren welke werknemer in aanmerking komt voor de vaccinatiebonus. Uit deze registratie blijkt onvermijdelijk welke werknemer zich heeft laten vaccineren en welke niet. Tenzij zich een uitzondering voordoet, mag een vaccinatiebonus op basis van de privacywetgeving dan ook niet.

Uitzonderingen

Er zijn uitzonderingen op verwerking van bijzondere persoonsgegevens. Werkgevers mogen registreren of een werknemer gevaccineerd is indien een

LEGAL INSTANT NEWS

dergelijke uitzondering zich voordoet.

De eerste uitzondering is opgenomen in artikel 21 lid 1 sub f van de Landsverordening, of Wet, bescherming persoonsgegevens. Gelet op die bepaling is het verbod niet van toepassing indien de verwerking noodzakelijk is voor:

- Een goede uitvoering van wettelijke voorschriften, pensioenregelingen of collectieve arbeidsovereenkomsten die voorzien in aanspraken die afhankelijk zijn van iemands gezondheidstoestand;
- De re-integratie of begeleiding van de werknemer in verband met ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Verder geldt de eis dat deze gezondheidsgegevens dan alleen mogen worden verwerkt door of onder verantwoordelijkheid van een beroepsbeoefenaar die gebonden is aan beroepsgeheim of geheimhoudingsplicht (bijv. de bedrijfsarts).

Een tweede algemene uitzondering is het verwerken van bijzondere persoonsgegevens met de uitdrukkelijke toestemming van de betrokkene (artikel 23 lid 1 sub a van dezelfde Landsverordening / Wet).

Volgens vaste uitleg staat de werknemer echter veelal in een dergelijke gezagsverhouding ten

opzichte van de werkgever dat deze per definitie niet in staat is om zijn wil vrij te bepalen. Slechts in bijzondere situaties, waarin weigering geen enkel nadelig gevolg heeft, kan sprake zijn van geldige toestemming aan de werkgever. In het kader van het registreren van de vaccinatie zal dit echter niet snel uitkomst bieden.

Een laatste algemeen middel welke de regelgeving biedt is de situatie dat het verwerken van de gegevens noodzakelijk is met het oog op een zwaarwegend algemeen belang, er passende waarborgen worden geboden ter bescherming van de persoonlijke levenssfeer en dit bij landsverordening / wet wordt bepaald dan wel de Commissie toezicht bescherming persoonsgegevens ontheffing heeft verleend. Het ontbreekt momenteel aan een dergelijke landsverordening / wet.

Zorginstellingen

Een bijzondere uitzondering geldt voor instellingen of voorzieningen voor gezondheidszorg, of maatschappelijke dienstverlening, voor zover het verwerken met het oog op het beheer van de betreffende instelling of beroepspraktijk noodzakelijk is.

VRAGEN

Heeft u vragen over het verstrekken van een bonus? Of wenst u dat iemand meedenkt bij het opstellen van personeelsbeleid? Neem dan contact op met de specialisten van HBN Law & Tax.

Law



T. +5999 43 43 300
E. Darlene.piar@hbnlawtax.com
Curaçao



T. +297 588 60 60
E. Eline.lotterhoman@hbnlawtax.com
Aruba



T. +1721 542 22 72
E. Joianneke.deelstra@hbnlawtax.com
Sint Maarten



T. +599 717 6944
E. Lucas.drissen@hbnlawtax.com
Bonaire, St. Eustatius en Saba

Tax



T. +5999 73 25 400
E. Jeanise.job@hbnlawtax.com
Aruba



T. +5999 73 25 400
E. Joris.mulder@hbnlawtax.com
Curaçao



T. +1721 542 22 72
E. Quincy.lont@hbnlawtax.com
Sint Maarten



T. +599 717 6944
E. Jaap.roks@hbnlawtax.com
Bonaire, St. Eustatius en Saba

