

Wat kan of moet een werkgever doen als een werknemer zich niet tegen COVID-19 wil laten vaccineren?

Het antwoord op de vraag 'Kan een werkgever een werknemer verplichten zich te laten vaccineren?', luidt ondubbelzinnig nee. Een werkgever kan wijzen op het belang van vaccinatie en een werknemer verzoeken om zich te laten vaccineren, maar mag de werknemer niet onder druk zetten. Een werknemer kan zich altijd beroepen op het grondrecht van de onaantastbaarheid (integriteit) van het menselijk lichaam dat is geregeld in artikel 11 van de Grondwet. Op grond daarvan hoeft niemand zich tegen zijn/haar zin te onderwerpen aan een behandeling of ingreep. Daarop kan alleen een uitzondering worden gemaakt als daar een wettelijke grond voor is; en die is er in het geval van een vaccinatie niet.

Verplichtingen werkgever

Maar daarmee is de arbeidsrechtelijke kous niet af¹. Op de werkgever rust de verplichting om te zorgen voor veilige arbeidsomstandigheden voor alle werknemers. En ook ten opzichte van bezoekers, klanten, patiënten, studenten of inwoners rust op werkgevers (in een andere hoedanigheid) de verplichting om hen te vrijwaren van vermijdbare gezondheidsrisico's.

Andere werkzaamheden

Om die reden kan een werkgever zich op een gegeven moment genoodzaakt zien om een vaccinweigeraar van een werkplek te halen als hij/zij contact heeft met collega's of bezoekers en deze contacten niet veilig (genoeg) kunnen verlopen. In dat geval is de vraag aan de orde of er bij de werkgever andere (veilige) werkzaamheden zijn (al dan niet op een andere plek) die de vaccinweigeraar in redelijkheid kunnen worden opgedragen. Is dat het geval, dan moet de werkgever deze andere werkzaamheden opdragen.

Einde dienstverband

Zijn deze andere werkzaamheden er niet (meer)², dan zal de werkgever de vaccinweigerende werknemer erop moeten wijzen, dat deze geen ander werk (meer) heeft, en dat dit kan leiden tot een einde van het dienstverband. Als dit voor de werknemer geen aanleiding is om zijn/haar standpunt te herzien, dan kan het gevolg daarvan zijn dat de werkgever aan de kantonrechter om ontbinding van de arbeidsovereenkomst vraagt op grond van *ongeschiktheid van de werknemer* (art 7:669 lid 3 sub d BW) of in verband met *andere omstandigheden* (art.7:669 lid 3 sub h BW).

¹ In dit antwoord wordt er vanuit gegaan dat de werkgever bekend is met het feit of een werknemer zich wel/niet heeft laten vaccineren, maar dat is op zichzelf al een kwestie. De vraag óf een werknemer is gevaccineerd, is op grond van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) een 'bijzonder gegeven' (art. 9 AVG) dat zonder aanvullende wetgeving (o.g.v. een zwaarwegend algemeen belang of de volksgezondheid) niet mag worden geregistreerd, en waar de werkgever ook niet naar mag vragen. Gezien het feit dat er tussen werkgever en werknemer sprake is van een gezagsrelatie, heeft de Autoriteit Persoonsgegevens (AP) zich bovendien op het standpunt gesteld dat er in voorkomende gevallen niet vanuit mag worden gegaan dat een werknemer het gegeven of hij/zij al dan niet is gevaccineerd, eigener beweging en in vrijheid aan de werkgever bekend heeft gemaakt.

² Het antwoord op de vraag of een niet-gevaccineerde werknemer (nog) veilig ergens op een plek binnen de organisatie kan werken, kan in de loop van de tijd wijzigen als gevolg van het verloop van een epidemie/pandemie, uitgevaardigde gezondheidsvoorschriften, vaccinatiegraad en dergelijke.