

LEGAL UPDATE

Kan een werkgever vaccinaties verplichten?

Datum: 21 januari 2021

Hoewel Nederland één van de laatste landen was in de race voor het toedienen van de eerste vaccinaties, is het programma inmiddels gestart en is er al een groot aantal zorgmedewerkers ingeënt. Het overgrote deel van Nederland is verheugd over deze ontwikkeling, maar er is ook een kleine groep die twijfelt aan de werking van het vaccin en zich zorgen maakt over mogelijke bijwerkingen. Dat roept vragen op, want mag een werkgever van zijn werknemers verlangen dat zij zich laten vaccineren? En wat mag de werknemer van de werkgever verwachten?

Om met die eerste vraag te beginnen: nee, een werkgever kan zijn werknemers niet zomaar verplichten om zich te laten vaccineren. Ieder mens heeft recht op bescherming van zijn privéleven (waaronder ook fysieke integriteit) en onaantastbaarheid van zijn lichaam. Hoewel deze grondrechten in beginsel alleen directe werking hebben tussen burgers en de overheid, kan de werknemer ook in de relatie met de werkgever bescherming aan die rechten ontnemen. Het zal dan aankomen op een belangenafweging, die over het algemeen in het voordeel van de werknemer zal uitvallen.

Tegelijkertijd is het belangrijk om te realiseren dat een werkgever de verplichting jegens zijn werknemers heeft om zorg te dragen voor een veilige werkomgeving. Dat betekent dat op de werkgever ook de taak rust om het risico op besmetting met het coronavirus op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen, zeker bij werknemers met een kwetsbare gezondheid. In een eerdere [Legal Update](#) gingen Petra klein Gunnewiek en ik al in op de verplichting van de werkgever met betrekking tot een veilige en gezonde (thuis)werkplek. Hoe verhoudt die verplichting zich tot de vrijheid van de werknemers om een vaccinatie te weigeren?

Er zijn situaties denkbaar waarin de zorgplicht van de werkgever en het recht van de werknemer op onaantastbaarheid van zijn lichaam met elkaar botsen. Toch zal dat niet snel het geval zijn. Er zijn immers een hoop andere, minder ingrijpende, maatregelen die een werkgever kan treffen om besmettingen met het coronavirus te voorkomen of in elk geval te beperken. De zorgplicht van de werkgever zal veelal onvoldoende gewicht in de schaal leggen om een werknemer te verplichten tot vaccinatie. Het laten doorwerken van een niet-ingeënte werknemer zal in de meeste gevallen niet strijdig zijn met de zorgplicht jegens de andere werknemers.

Voor werkgevers in de zorg speelt nog een ander belang mee, namelijk de patiëntveiligheid. Zorginstellingen dienen goede zorg te leveren en daar vloeit de verantwoordelijkheid uit voort om besmettingen zoveel mogelijk te voorkomen. Omdat het in de zorg veelal gaat om (zeer) kwetsbare patiënten, kan dit onder omstandigheden betekenen dat een ongevaccineerde werknemer niet in de patiëntenzorg kan worden ingezet. Daar kan het belang van goede patiëntenzorg dus botsen met het gegeven dat werkgevers vaccinatie niet kunnen verplichten. Het is dan aan de werkgever om maatregelen te treffen waardoor de werknemer zijn werkzaamheden kan blijven verrichten zonder onaanvaardbare gezondheidsrisico's voor de patiënt. Daarbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan het overplaatsen van niet-ingeënte werknemers naar afdelingen met minder kwetsbare patiënten of het verplichten van persoonlijke beschermingsmiddelen voor deze werknemers.

Kortom, de werknemer kan niet verplicht worden tot vaccinatie. De werkgever heeft echter wel de zorgplicht richting werknemers en derden (bijvoorbeeld patiënten) om het besmettingsrisico zo laag mogelijk te houden. Het is steeds aan de werkgever om maatregelen te treffen om aan die zorgplicht te voldoen, ook als het onder de werknemers ontbreekt aan vaccinatiebereidheid. Geen gemakkelijke opgave.

Mocht u vragen hebben over dit onderwerp, neemt u dan vooral contact op met één van onze specialisten.

Dit is een Legal Update van Lisan Homan.

Voor meer informatie:

Lisan Homan
+31 30 25 95 726
lisanhoman@vbk.nl