

Nederland: Amsterdam - Vaccinatieplicht voor werknemers die terugkeren naar kantoor?

In het kort

In navolging van bedrijven in andere landen heeft een aantal bedrijven in Nederland onlangs aangekondigd werknemers te verplichten zich te laten vaccineren voordat zij weer mogen terugkeren naar de werkplek. De aankondiging leidde tot grote discussie in Nederland, dit vanwege het feit dat een vaccinatieplicht een inbreuk zou zijn op grondrechten van werknemers. In deze maandelijkse bijdrage bespreken wij de mogelijkheid om werknemers te verplichten zich te laten vaccineren.

Vaccinatieverplichting

Veel bedrijven worstelen met de terugkeer van werknemers naar kantoor en het bieden van een veilige werkomgeving voor werknemers conform hun wettelijke verplichtingen op dit gebied, onder meer voortvloeiend uit de arbeidsomstandighedenwetgeving. Enkele bedrijven in Nederland hebben daarom - net als bedrijven in het buitenland - onlangs aangekondigd een vaccinatieplicht in te voeren voor werknemers die terugkeren naar de werkplek om zo te zorgen voor een veilige werkplek. Deze bedrijven gaven echter aan dat er geen bewijs van vaccinatie zal worden gevraagd en dat er uitzonderingen zullen worden gemaakt voor mensen die zich vanwege hun gezondheid of geloofsovertuiging niet willen laten vaccineren, voordat zij weer op kantoor komen. Aangezien een vaccinatieplicht als een vergaande maatregel wordt beschouwd, leidde de aankondiging tot een publieke discussie in Nederland.

Uit recent onderzoek van werkgeversorganisatie AWWN (gepubliceerd op de website van het AWWN op 4 september 2021, *Werkgevers: vaccinatiestatus vastleggen voordeel werknemers*, door Jannes van der Velde.) bleek dat een meerderheid van de werkgevers die meededen aan het onderzoek inzicht zou willen krijgen in de vaccinatiestatus van hun werknemers om zorg te dragen voor een veilige werkplek, bijvoorbeeld door het toestaan van het vragen van werknemers naar een vaccinatiebewijs of testen voordat ze terugkeren op de werkvloer. Verschillende vakbonden hebben zich daar tegen uitgesproken.

Het is werkgevers in Nederland in beginsel niet toegestaan om een werknemer te verplichten zich te laten vaccineren en/of rechtsgevolgen te verbinden aan het niet vaccineren, noch is het toegestaan een werknemer te vragen of hij/zij zich heeft laten vaccineren. In dit stadium is er geen wettelijke grondslag voor een dergelijke verplichting en zou deze derhalve kunnen worden beschouwd als een inbreuk op de grondrechten ten aanzien van het recht op de onaantastbaarheid van het lichaam, het recht op de eerbiediging van zijn persoonlijke levenssfeer, alsmede op de wetgeving inzake data privacy (de Algemene verordening gegevensbescherming, "AVG"). In uitzonderlijke omstandigheden, wanneer er zeer duidelijke aanwijzingen zijn voor de noodzaak van een vaccinatieplicht, zou een inbreuk op voornoemde grondrechten echter aanvaardbaar kunnen zijn, mits die inbreuk tot een absoluut minimum beperkt blijft.

Werkgevers hebben een zorgplicht met betrekking tot het bieden van een veilige werkomgeving voor hun werknemers, deze verplichting volgt onder meer uit de Arbeidsomstandighedenwet. In verband met de COVID-19 pandemie dienen werkgevers voldoende maatregelen te nemen om hun werknemers en derden op de werkvloer te beschermen tegen een mogelijke COVID-19 besmetting. Er is discussie ontstaan over de vraag of deze zorgplicht als een zwaarwegend belang kan worden beschouwd en daarmee een inbreuk op het grondrecht van werknemers rechtvaardigt. Aangezien er nog geen precedent is, is dit al enkele maanden een onderwerp van discussie.

Bij een belangenafweging tussen het belang van werkgever en werknemer, zal de belangenafweging in het algemeen in het voordeel van werknemer uitvallen. Het belang van werkgever zal immers in het algemeen niet in verhouding staan tot de aanzienlijke inbreuk op de persoonlijke levenssfeer van werknemer. Temeer omdat werkgevers minder vergaande maatregelen zouden kunnen nemen om een veilige werkplek te waarborgen, zoals het treffen van hygiënemaatregelen, het waarborgen van 1,5 meter afstand en het beperken van het aantal werknemers op de werkplek door het toestaan van thuiswerken. Er kunnen echter uitzonderingen worden gemaakt voor specifieke "kritische" sectoren, zoals de gezondheidszorg (d.w.z. ziekenhuizen,



bejaardentehuizen, verzorgingstehuizen, enz.), aangezien kan worden betoogd dat de belangen van patiënten ook moeten worden beschermd.

Niet alleen in Nederland, maar ook in andere landen is de vaccinatieplicht een *hot topic*. Veel grote bedrijven in de Verenigde Staten kondigden al een vaccinatieplicht voor hun werknemers aan. De Franse regering kondigde aan dat het personeel in de gezondheidszorg, en mensen die via hun werk in contact komen met risicogroepen, zich vóór de tweede helft van september 2021 moet hebben laten vaccineren. Wie na die tijd nog niet is gevaccineerd, mag niet meer op het werk verschijnen en wordt niet betaald.

De discussie rond de vaccinatieplicht speelt ook binnen de luchtvaartsector een belangrijkere rol. In Canada is onlangs bepaald dat alle werknemers in de federaal gereguleerde luchtvaartsector gevaccineerd moeten zijn. Canada en enkele Aziatische landen hebben aangekondigd dat zij hun grenzen zullen sluiten voor vliegtuigbemanning die geen vaccinatiebewijs kan overleggen. Dit heeft uiteraard grote gevolgen voor de mondiale luchtvaartindustrie. Ook in Nederland zijn luchtvaartmaatschappijen over dit onderwerp in gesprek.

Een vaccinatieplicht op de werkplek is een veelbesproken onderwerp, en dat in de toekomst waarschijnlijk ook zo blijven. Hoewel er momenteel geen wetgeving is die een vaccinatieplicht mogelijk maakt, wil dit niet zeggen dat dit in de toekomst niet zou kunnen veranderen, bijvoorbeeld in sommige sectoren, zoals de gezondheidszorg en de luchtvaartindustrie. We houden u op de hoogte!

Contact Us



Danielle Pinedo

Partner Employment law

Danielle.Pinedo@bakermckenzie.com



Julie van Wulfften Palthe

Associate

Julie.vanwulfftenpalthe@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 this Site is protected under international copyright conventions. Reproduction of the content of this Site without express written authorization is strictly prohibited.

