

BOTSENDE GRONDRECHTEN ALS BIJWERKING VAN VACCINATIE

Na de feestdagen is de wereld nog niet coronavrij. Vaccinaties zijn gelukkig in zicht. U ziet graag dat al uw collega's gevaccineerd worden. Misschien lukt het binnen uw bedrijf om een vaccinatie voor al het personeel te regelen. Alles in het belang van de continuïteit van het bedrijf, de productie en de dienstverlening. Voor het ene bedrijf nog beter verdedigbaar dan voor het andere bedrijf. Bovendien geldt in Europa het grondrecht vrijheid van ondernemen en dat grondrecht wil de onderneming niet graag ingeperkt zien door de overheid (1).

Stel u heeft het allemaal goed voor uw werknemers geregeld. Volgend jaar april wordt er bij u op het bedrijf gevaccineerd. Wel alleen voor de mensen die dat willen, want het grondrecht bescherming van de integriteit van het lichaam wordt in deze tijden snel aangeroepen. Binnen het bedrijf wil 80 procent van het personeel aan de georganiseerde vaccinatie meewerken. Totaal 20 procent is tegen vaccinatie. De helft van deze tegenstanders denkt dat je er psychoses en allerlei andere narigheid van krijgt en vertrouwt de politiek, de regering niet. Deze medewerkers willen dat ook graag aan de collega's vertellen. De grondrechten family life (privacy) en integriteit van het lichaam, vrijheid van mening(suïting) en politieke voorkeur worden door deze medewerkers geclaimd. De andere helft weigert om religieuze redenen, ongetwijfeld met een claim op het grondrecht vrijheid van godsdienst.

Die grondrechten botsen met de wens van het bedrijf iedereen gezond en weerbaar en in harmonie het werk te kunnen laten doen. In harmonie, omdat tegengestelde opvattingen (voor en tegen vaccinatie) binnen een bedrijf de arbeidsverhoudingen kunnen verstoren. Botsende grondrechten als bijwerking van de zo gewenste vaccinatie.

Je kunt je afvragen of de werkgever weigeraars mag ontslaan op de redelijke ontslaggrond: *het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens ernstige gewetensbezwaren, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht* (2). Voor zover mij bekend heeft een rechter zich nog niet over deze vraag gebogen. Ik denk dat ontslag op deze

grond niet mogelijk is omdat de weigering de werkzaamheden te verrichten voortkomt uit gewetensbezwaren tegen het vaccineren en niet tegen (het verrichten van) de werkzaamheden. Ook kan ik me bij een weigeraar nog wel voorstellen dat er alternatieve werkzaamheden zijn, die de andere werknemers niet belasten en waarvoor het geen bezwaar is als je niet bent gevaccineerd, mits je maar wel gezond bent. Als werkgever kun je de weigeraar wel verwijten dat hij strijdig handelt met goed werknemerschap: een redelijk verzoek van de werkgever moet in het belang van het bedrijf en alle collega's worden nagekomen. Je kunt ook verdedigen dat als de weigeraar door niet mee te werken aan de vaccinatie, objectief gezien hierdoor niet kan worden ingezet op het werk, dit in redelijkheid voor zijn risico komt en de werkgever het loon daarom niet hoeft te betalen. Een weigerende zorgmedewerkster zou die sanctie ten deel kunnen vallen.

Stel nu dat de weigeraars binnen het bedrijf zelfstandig commerciële functies hebben, waar klantenbezoeken belangrijk zijn. Deze medewerkers hebben naast hun vaste loon een groot deel variabel loon, afhankelijk van de omzet die zij genereren. Wanneer zij niet gevaccineerd zijn, mogen zij geen klantcontact hebben, vindt de bedrijfsleiding. De gevaccineerde sales-mensen kunnen hun gewone commerciële werk oppakken en het variabel loon verdienen. De weigeraars mogen niet op klantenbezoek. Dat ze dan geen of minder omzet maken voor het bedrijf zou volgens de gevaccineerde collega's niet beloond mogen worden met het variabel loon. Dat zou niet eerlijk zijn: eten uit de variabele ruif, maar daaraan geen bijdrage leveren. De conclusie kan dan zijn dat collega's die zich niet laten vaccineren, terwijl het vaccin wel beschikbaar is, geen recht hebben op variabel loon. Dan krijgen we vanzelf de vraag van deze weigeraars of dit een verboden discriminatie is wegens religieuze of politieke overtuiging.

Wat vindt u?

Ik wens u mooie feestdagen!

1. Artikel 16 Handvest van de grondrechten van de EU) het grondrecht vrijheid van ondernemen.
2. Artikel 7:669 lid 3 sub f BW (f-grond).



MARCUS DRAAISMA,

advocaat bij Palthe Oberman
Advocaten. Reageren?
draaisma@paltheoberman.nl