

Deze Q&A wordt je aangeboden door:



Q&A

CORONA EN VACCINEREN

mrs. Samantha Kranenburg en Eva Korver

Vraag 1: Mag een werkgever een vaccinatie tegen corona verplichten?

Nee, dat mag niet.

Er bestaat (nog) geen wettelijke verplichting om mensen te laten vaccineren. Een werknemer mag zelf beslissen over wat er met zijn of haar lichaam gebeurt. Het verplichten van een vaccinatie is een inbreuk op de lichamelijke integriteit van een werknemer en dat is op grond van de Grondwet en het EVRM niet toegestaan.

Vraag 2: Is het toegestaan om als werkgever een vaccinatie in uitzonderlijke situaties te verplichten?

Nee, dat mag niet.

Onder omstandigheden kan het denkbaar zijn dat je bepaalde werkzaamheden niet (meer) mag uitvoeren zonder een vaccinatie. Bijvoorbeeld als je werkt in de zorg met kwetsbare mensen. Deze kwetsbaren lopen namelijk een dusdanig risico als de werknemer besluit zich niet te laten vaccineren. In deze gevallen kun je als werkgever zeggen dat de werknemer zijn werkzaamheden niet mag uitoefenen, zolang hij zich niet heeft laten vaccineren. Het belang van deze kwetsbaren staat immers voorop. Echter maak je in die situatie als werkgever wel onderscheid tussen werknemers en dat is alleen toegestaan als het 'objectief gerechtvaardigd is' en dit passend en noodzakelijk is. Wel kan je als werkgever je werknemers stimuleren om zich te laten vaccineren. Let daarbij wel op dat je de nodige voorzichtigheid in acht neemt. Werknemers mogen zich niet onder druk gezet voelen. Door de gezagsverhouding tussen werkgever en werknemer kan de werknemer nooit vrijelijk toestemming geven.

Ondanks dat bovenstaande situaties denkbaar zijn, mag je als werkgever je werknemers dus nog steeds niet verplichten zich te laten vaccineren. Een werknemer mag hier zelf over beslissen. Wel kan je als werkgever de werknemer niet toestaan om bepaalde werkzaamheden (op de werkvloer) uit te laten oefenen, bijvoorbeeld vanwege het risico voor de kwetsbaren waarmee wordt gewerkt.

Vraag 3: Heeft een werknemer recht op loon als de toegang tot het werk wordt geweigerd vanwege het niet laten vaccineren?

Ja.

Nog steeds geldt de hoofdregel “Geen arbeid, wel loon, tenzij voor rekening en risico van de werknemer”. Het (bewust) niet laten vaccineren komt vooralsnog niet voor rekening en risico van de werknemer, omdat de werknemer (zonder beperkingen) het recht heeft deze keuze te maken.

U kunt bij weigering van het uitoefenen van de werkzaamheden wel op zoek gaan naar (andere) passende werkzaamheden binnen de functie.

Vraag 4: Heeft een werknemer zonder vaccinatie recht op loon tijdens ziekte wegens corona?

Ja.

Ook hier geldt dat je geen loon mag inhouden vanwege de weigering van het vaccineren. Omdat de werknemer ziek is, dien je volgens de wet als werkgever ten minste 70% van het vastgestelde loon tijdens ziekte aan de zieke werknemer te betalen.

Vraag 5: Mag je als werkgever bijhouden welke werknemers zich hebben laten vaccineren?

Nee, behoudens bij wet vastgestelde uitzonderingen.

Of een werknemer wel of niet gevaccineerd is, is medische informatie en daarmee een bijzonder persoonsgegeven. In de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) staat opgenomen dat de werkgever bijzondere persoonsgegevens niet mag vastleggen. Dat mag alleen als de wet dit toestaat.

Voor sommige werkgevers in de publieke sector bestaat er een wettelijke uitzondering. Zij mogen onder bepaalde voorwaarden wel medische gegevens van hun personeel verwerken, bijvoorbeeld bij een aanstellingskeuring.

Vraag 6: Mag je als werkgever bijhouden welke werknemers zich hebben laten vaccineren wanneer werknemers hier toestemming voor geven?

Nee.

Ook al geeft de werknemer uitdrukkelijke toestemming, dan nog mogen de medische gegevens niet worden vastgesteld vanwege de verhouding tussen de werkgever en werknemer. Door deze verhouding kan de werknemer nooit vrijelijk toestemming geven. Wanneer in de toekomst, bijvoorbeeld in de Coronawet, geregeld wordt dat werkgevers mogen bijhouden welke werknemers gevaccineerd worden, is dit wel toegestaan.

Heeft u nog vragen? Neem dan contact op met één van onze specialisten.

mr. Samantha Kranenburg / kranenburg@bierman.nl

mr. Eva Korver / korver@bierman.nl

mr. Jaleesa van den Hof / hof@bierman.nl