

Weigeren vaccinatie Mexicaanse griep door zorgmedewerkers, een reden voor een ontslag op staande voet?

De Minister van Volksgezondheid heeft afgelopen woensdag 11 november 2009 nogmaals een oproep gedaan aan het personeel van zorginstellingen zich te laten inenten tegen de Mexicaanse Griep. Het vaccin is voor zorgpersoneel niet verplicht, maar volgens de Minister wel verstandig.

Oud-hoofd voorlichting van het Nederlands Vaccin Instituut de heer R. Burgmeijer deelde op 11 november 2009 in het tv-programma 'Nova' mede dat hij vond dat werknemers in de zorg die weigeren zich te laten vaccineren, op staande voet zouden moeten worden ontslagen. Dit kan de heer Burgmeijer wel vinden, maar stel dat een zorginstelling een werknemer ontslaat omdat die weigert zich te laten inenten tegen het nieuwe influenza A (H1N1), kan een dergelijk gegeven ontslag op staande voet dan wel standhouden? Met andere woorden, levert een weigering tot inenting wel een dringende reden op voor een werkgever om tot een ontslag op staande voet over te gaan?

Op grond van artikel 7:677 lid 1 BW is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij.

Wat voor een werkgever als een dringende reden moet worden beschouwd staat in artikel 7:678 BW genoemd. Het moet in ieder geval gaan om zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van een werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijs niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst voor te laten duren.

Als dringende reden zal in ieder geval worden aangemerkt indien er bijvoorbeeld sprake is van misleiding bij de sollicitatie, wanneer de werknemer in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen, indien er sprake is van dronkenschap op de werkvloer, indien de werknemer zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog, mishandeling, belediging etc, indien er sprake is van werkweigering enzovoort. Dit zijn allemaal voorbeelden van situaties die voor de werkgever een dringende reden kunnen opleveren om tot ontslag op staande voet over te gaan.

De reden moet derhalve voldoende dringend zijn om het ontslag op staande voet te rechtvaardigen. Bij de beoordeling van de gerechtvaardigheid van het ontslag moet een rechter de omstandigheden van het geval, in onderling verband en samenhang, in aanmerking nemen.

Kan een werkgever werknemers verplichten zich te laten inenten en zal het weigeren van een griepvaccinatie een dringende reden opleveren? Naar mijn mening moet het antwoord hierop zijn: nee.

Wellicht zou een werkgever kunnen stellen dat een werknemer, door het niet laten inenten voor de Mexicaanse griep, daardoor opzettelijk zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt. Echter, het zal moeilijk te bewijzen zijn dat door het niet inenten van de werknemer zich daadwerkelijk gevaar verwezenlijkt. Daarbij is het niet automatisch zo dat het niet inenten betekent dat anderen niet ziek zouden worden en ook kan niet gesteld worden dat indien anderen ziek worden dit zou komen omdat de bewuste werknemer zich niet zou hebben ingeënt.

Ondanks dat een werkgever werknemers niet kan verplichten zich in te enten, kan een werkgever natuurlijk wel eisen dat de werknemers voldoende hygiënische maatregelen nemen, zeker als het gaat om werknemers werkzaam in de zorgsector. Maar het wel of niet inenten blijft een eigen vrije keuze. Een werknemer heeft immers op grond van onze Grondwet (artikel 11) recht op onaantastbaarheid van zijn of haar eigen lichaam en een verplichting tot vaccinatie zou te veel treden in het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (artikel 10 Grondwet).

De heer Burgmeijer mag derhalve dan wel roepen dat weigerachtige werknemers op staande voet moeten worden ontslagen, een dergelijk ontslag zal geen stand houden.