

### **Verplichte vaccinatie**

In zijn algemeenheid is er geen wettelijke verplichting tot vaccinatie. Vaccineren tegen de zin van een persoon is een inbreuk op grondrechten (artikel 8 Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens, artikel 10 en artikel 11 Grondwet: recht op eerbiediging persoonlijke levenssfeer en onaantastbaarheid van het lichaam).

Inbreuken op grondrechten kunnen overigens gerechtvaardigd zijn, maar moeten wel geschieden bij wet. In artikel 22, eerste lid, van de Grondwet is opgenomen dat de overheid maatregelen treft ter bevordering van de volksgezondheid. In zijn algemeenheid is er derhalve wel een grondslag voor het creëren van een dergelijke wettelijke basis. Het standpunt van de rijksoverheid is begin december duidelijk: vaccinatie tegen het coronavirus wordt niet verplicht.

### **Vaccinatie (zorg)personeel**

In het kader van het jaarlijks terugkerende griepseizoen is er al jaren een discussie over het verplicht vaccineren van zorgpersoneel. Tot op heden is er geen vaccinatieplicht in het leven geroepen. Er zijn natuurlijk situaties voor te stellen dat het bijna niet denkbaar is dat werknemers een vaccin zouden weigeren, denk aan medewerkers op een corona-afdeling in een ziekenhuis, of zorgverleners van de meest kwetsbare groepen. Maar een verplichting is tot op heden in de wet niet opgenomen. Artikel 7:660 BW verplicht de werknemer zich te houden aan de voorschriften omtrent het verrichten van de arbeid alsmede aan die welke strekken ter bevordering van de goede orde in de onderneming van de werkgever, door of namens de werkgever binnen de grenzen van algemeen verbindende voorschriften, of overeenkomst aan hem, al dan niet tegelijk met andere werknemers, gegeven. Dit artikel gaat echter niet zover dat een werknemer gehouden is zich te laten vaccineren, omdat daar zoals gezegd geen wettelijke grondslag voor is. Wat wel en niet mag zal erg afhangen van de omstandigheden van het geval. Dreigen met overplaatsing kan worden opgevat als (indirect) verplichten. Aan de andere kant kunnen werkgever en werknemer afspraken maken over aanvullende maatregelen of werken op een andere afdeling. Het weigeren van de toegang op kantoor kan enerzijds als dwang worden opgevat. Als de werkgever echter goede afspraken maakt met de werknemer en het werk organiseert met thuiswerk, hoeft geen sprake van een inbreuk te zijn. Dit valt onder het privaatrecht, ISZW heeft daar geen rol.

### **Inbreuken op de vaccinatievrijheid**

Nu er geen vaccinatieplicht is, maakt een werkgever die de werknemer verplicht zich te laten vaccineren een inbreuk op een grondrecht. Het is de vraag in hoeverre deze werkgever daarop aan te spreken is.

Het verplichten tot vaccineren is (nog) geen overtreding van een norm die in het bestuursrecht is neergelegd. Het bestuursrecht regelt administratiefrechtelijke verhoudingen. In het kader van de Arbowet zijn geen uitgewerkte normen opgenomen. Dwang of drang tot vaccinatie zou juist een gezondere en veiligere werkplek kunnen creëren en zou dan ook juist wenselijk zijn vanuit werkgeversperspectief en artikel 3 van de Arbowet. Net als bij de CoronaMelder is dat echter vanuit perspectief van vrijheden van de burger niet wenselijk. Dwang tot vaccinatie zou mogelijk een privaatrechtelijke norm schenden, of een strafrechtelijke.

### **Privaatrechtelijke normen**

Bij privaatrechtelijke normen kan gedacht worden aan artikel 7:611 van het Burgerlijk Wetboek (hierna: BW), goed werkgeverschap; artikel 6:162 BW, onrechtmatige daad; artikel 7:671 e.v. BW, ontslagregels.

### **Strafrecht**

Op grond van artikel 284 van het Wetboek van Strafrecht (WvSr) is het strafbaar een persoon door geweld of enige andere feitelijkheid of door bedreiging met geweld of enige andere feitelijkheid, gericht hetzij tegen die ander hetzij tegen derden, wederrechtelijk te dwingen iets te doen, niet te doen of te dulden. Onder feitelijkheden worden handelingen verstaan waarmee een persoon onder druk wordt gezet. Daarbij zou gedacht kunnen worden aan dreigen met ontslag of overplaatsing. Theoretisch zou het dwang of drang tot vaccineren van werknemers hieronder kunnen vallen. Het kan echter ook vergezocht zijn (er is geen precedent bekend). Deze mogelijkheid zou met het Openbaar Ministerie afgestemd moeten worden.

### **Maatschappelijke ontwikkeling**

In de komende maanden zal de discussie over (verplichte) vaccinatie op gang komen. Daarbij kan ook bedacht worden dat vaccinatie toegang tot meer vrijheden kan opleveren (toegang tot horeca, festivals). Bij deze kwesties spelen andere factoren een rol. Er is geen sprake van werknemer-werkgever-relatie waarbij de verhouding is gereguleerd in het Burgerlijk Wetboek. In die situaties spelen overwegingen een

rol als de vraag of sprake is van een publieke ruimte (waartoe personen vrij toegang toe zouden moeten hebben), of een ruimte waar de uitbater het primaat heeft en huisregels mag stellen. Huisregels die in dit geval zo ver gaan dat ze mogelijk een inbreuk op een grondrecht inhouden. Je zou kunnen bedenken dat toegang tot café anders ligt dan toegang tot bibliotheek of supermarkt. Vergelijkbare discussies spelen bij het dragen van hoofdbedekking vanuit religieuze overweging. Dat zijn overwegingen die de scope van dit stuk overstijgen. Het Arborecht in algemene zin en ISZW spelen hier geen rol.

Zonder wettelijke regeling is vaccinatie niet een onderwerp dat op het terrein van (I)SZW ligt. Net als bij het gebruik van de CoronaMelder ligt het meer voor de hand dat hier een wettelijke regeling voor in het leven wordt geroepen. Uiteraard kan de maatschappelijke discussie ertoe leiden dat toch een bepaalde richting ingeslagen moet worden. Enkele aanknopingspunten daartoe zijn hierboven beschreven en kunnen tegen die tijd worden uitgewerkt.