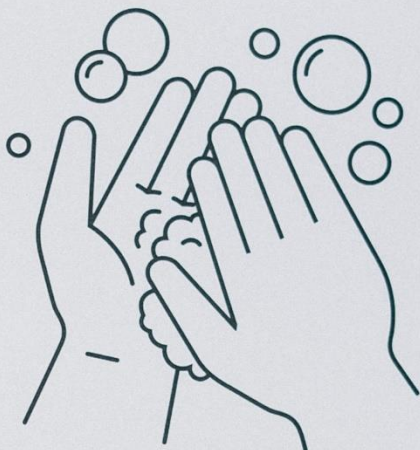


PRIMEUR

Curaçaose rechter spreekt zich voor het eerst binnen het Koninkrijk uit over de vraag of een werknemer welke weigert zich te laten vaccineren ontslagen mag worden door de werkgever.



hbn | law
& tax

PRIMEUR

Voor het eerst heeft een rechter binnen het Koninkrijk zich uitgesproken over een ontslag (op staande voet), gegeven door een werkgever aan een werknemer die weigerde zich tegen het coronavirus te laten vaccineren. Deze primeur is voor de Curaçaose (kortgeding) rechter welke in de uitspraak gepubliceerd op 21 juli 2021 zich uitspreekt over de vraag of Century Trust Curaçao N.V. terecht tot ontslag op staande voet is overgegaan bij een van haar werknemers welke weigerde zich te laten vaccineren.

Hierna zullen wij de uitspraak kort bespreken. Indien u vragen heeft of meer informatie wenst te ontvangen dan kunt u contact opnemen met de advocaten van ons team Arbeidsrecht.

Met vriendelijke groet,

Namens team Arbeidsrecht
Lucas Drissen | Associate



E. Lucas.drissen@hbnlawtax.com

T. +(5999) 43 43 300

LEES OOK:

- Min-uren tijdens de lockdown
- Vaccinatieplicht werknemers
- Vaccinatiebonus

Ontslag

INLEIDING

Het gaat in deze zaak in de kern om de vraag of een werkgever zijn werknemer direct of indirect kan verplichten zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. In het verlengde daarvan ligt de vraag voor of de weigering van een werknemer om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus een dringende reden voor ontslag op staande voet oplevert.

Century stelt dat de weigering van de werknemer om zich te laten vaccineren een dringende reden voor ontslag oplevert omdat zij het overige personeel, mede gelet op de beperkte ruimte en de gebrekkige ventilatiemogelijkheden, aan het risico van corona besmetting blootstelt. Werknemer voert daartegenover aan dat er geen wettelijke vaccinatieplicht is en dat Century in strijd handelt met haar (grond)recht op eerbiediging van haar persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit.

BEOORDELING

Het Gerecht in Eerste Aanleg van Curaçao stelt in de beoordeling het volgende voorop. Een algemene

vaccinatieplicht bestaat niet en dergelijke verplichtingen passen evenmin binnen de arbeidsverhouding.

Vaccineren raakt immers het grondrecht van burgers op onaantastbaarheid van het menselijk lichaam (art. 11 van de Grondwet) en het recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer (art. 19 van de Grondwet). Werkgevers dienen deze grondrechten van hun werknemers te respecteren.

Een inbreuk op een grondrecht door de werkgever kan onder omstandigheden echter gerechtvaardigd zijn. Daartoe is van belang dat de handeling die inbreuk maakt een legitiem doel dient en/of de handeling een geschikt middel is om dat doel te bereiken (noodzakelijkheid). Daarnaast moet beoordeeld worden of de inbreuk evenredig is in verhouding tot het belang van de werkgever bij het bereiken van het beoogde doel (proportionaliteit) en moet het doel niet ook op een minder ingrijpende wijze kunnen worden bereikt (subsidiariteit).

De werkgever heeft de wettelijke verplichting om zijn werknemers én derden op de werkplek zo veel mogelijk te beschermen tegen een corona besmetting. Deze verantwoordelijkheid van de werkgever kan meewegen bij de beoordeling of sprake is van een

legitiem doel om inbreuk te maken op de grondrechten van een werknemer.

Century heeft werknemer verzocht zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. Aan haar weigering om zich te (laten) vaccineren heeft Century vervolgens de negatieve consequentie van ontslag verbonden. Aldus is er sprake van een indirecte verplichting tot vaccineren (vaccinatiedrang) omdat de beslissingsruimte c.q. keuzevrijheid van de werknemer wordt ingeperkt. Dat levert een inbreuk op de grondrechten van de werknemer op. Naar het oordeel van het Gerecht is niet gebleken van omstandigheden die maken dat die inbreuk gerechtvaardigd is. Daartoe overweegt het Gerecht het volgende.

Ter zitting is gebleken dat het kantoor van Century in het WTC in beginsel enkel een beperkt aantal uren per dag bezet was door meerdere werknemers. Dat betekent dat het blootstellingsrisico in het kantoor in het WTC beperkt was in de tijd en in het aantal personen. Voorts is gebleken dat de werkzaamheden zich grotendeels beperkten tot het verwerken van gegevens achter de computer en dat het bezoek door derden aan het kantoor minimaal was. Deze bedrijfsvoering en wijze van werken levert in het onderhavige geval, zonder nadere onderbouwing, die ontbreekt, geen

legitiem doel op om inbreuk te maken op de grondrechten van werknemer.

Verder neemt het Gerecht het Century kwalijk dat zij met de werknemer geen overleg heeft gevoerd naar de mogelijkheden om bij voortzetting van de werkzaamheden het besmettingsrisico te beperken. Temeer nu thuiswerken daadwerkelijk een van de oplossingen was. Door een dergelijk overleg achterwege te laten kan niet worden beoordeeld of het doel niet ook op een minder ingrijpende wijze had kunnen worden bereikt.

ULTIMUM REMEDIUM

In aanvulling op het voorgaande geldt dat een ontslag op staande voet als *ultimum remedium* moet worden beschouwd, bedoeld voor daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer (dringende reden), die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren. Daaronder kan zonder wettelijke vaccinatieplicht niet worden geschaard de weigering tot vaccineren. Dit kan slechts onder bijzondere omstandigheden.

Het aan de werknemer verleende ontslag op staande voet is daarom nietig.

Ontbinding

GEWIJZIGDE OMSTANDIGHEDEN

Voor het geval het ontslag op staande voet geen stand zou houden heeft Century al bij haar verzoekschrift verzocht om de arbeidsovereenkomst te ontbinden wegens een verandering van omstandigheden. In de nieuwe werkwijze, en werkomgeving past werknemer volgens Century niet. Omstandigheden die daartoe aanleiding geven zijn, onder meer, het feit dat het werk is afgenomen, dat werknemer onder niveau presteerde en dat Century het weigeren te vaccineren ervaart als een vorm van verraad na alles wat zij voor de werknemer heeft gedaan.

Gelet op het voorgaande concludeert het Gerecht dat de corona pandemie op meerdere fronten de verhoudingen op scherp hebben gezet. Het recht van de werknemer op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer en lichamelijke integriteit kan haaks staan op het belang van de werkgever om zichzelf, zijn werknemers en derden op de werkvloer tegen besmetting te beschermen. De omstandigheden kunnen met zich meebrengen dat voortzetting van de arbeidsrelatie niet meer haalbaar is. Naar het oordeel van het gerecht is daarvan in het onderhavige geval sprake.

Bij de andere werknemers leeft immers een oprechte angst voor corona besmetting. Die angst gaat zo ver dat op basis daarvan de gehele bedrijfsvoering is aangepast. De angst voor contact met een niet-gevaccineerde en het daaraan verbonden risico op besmetting ligt mede aan de door Century doorgevoerde veranderingen ten grondslag. Dat voortzetting van de arbeidsrelatie met werknemer daar niet in past ligt dan ook in de risicosfeer van Century. Voldoende is gebleken dat Century heeft gemeend voornoemde maatregelen te moeten treffen ter beperking van de blootstellingsrisico's en dat voortzetting van de arbeidsrelatie onder die omstandigheden voor haar onmogelijk is. Dat is een vrijheid die Century toekomt. Century heeft daarmee haar belang bij ontbinding van de arbeidsrelatie aangetoond.

Daar staat tegenover dat ontbinding van de arbeidsrelatie vergaande consequenties heeft voor werknemer. Het Gerecht komt tot de slotsom dat voldoende aannemelijk is geworden dat sprake is van een verandering in de omstandigheden die tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst dient te leiden. De arbeidsovereenkomst wordt dan ook in dit specifieke geval ontbonden tussen partijen.

Of dit ook vaker in de rechtspraak de slotsom zal zijn, ligt maar net aan de situatie.

KEY | CONTACTS



C. Aruba
E. Misha.bemer@hbnlawtax.com
Misha Bemer | Partner



C. Curaçao
E. Darlène.piar@hbnlawtax.com
Darlène A. Matroos – Piar | Partner



C. Bonaire, St. Eustatius en Saba
E. Lucas.drissen@hbnlawtax.com
Lucas Drissen | Associate



C. Sint Maarten
E. Max.janssen@hbnlawtax.com
Max Janssen | Associate

HBN Law & Tax

Deze bijdrage is geschreven door het team arbeidsrecht van HBN Law & Tax. Uiteraard zijn de schrijvers van dit artikel direct te bereiken voor een op maat gemaakt advies.

www.hbnlawtax.com

Meer van ons lezen?

- [Law Instant News](#)
- [Tax Instant News](#)

