

Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

De voorzitter van de Tweede Kamer
der Staten-Generaal
Prinses Irenestraat 6
2595 BD Den Haag
2595 BD6

Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Onze referentie
2022-0000117731

Uw referentie
20 april 2022, 2022Z08025

Bijlage
Beantwoording Kamervragen lid
Stoffer (SGP) vaccinatieplicht bij
werving van nieuw
vliegpersoneel bij KLM

Datum 13 juni 2022
Betreft Kamervragen vaccinatie eis bij werving van
vliegpersoneel bij KLM Stoffer (SGP)

Hierbij zend ik u mede namens de minister van Financiën, de antwoorden op de
Kamervragen van het lid Stoffer (SGP) over "het bericht KLM stelt vaccinatieplicht
in voor nieuwe piloten en stewardessen".

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip

2022Z08025

(ingezonden 20 april 2022)

Vragen van het lid Stoffer (SGP) aan de ministers van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en van Financiën over het bericht 'KLM stelt vaccinatieplicht in voor nieuwe piloten en stewardessen'

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
19 mei 2022

Onze referentie
2022-0000117731

Vraag 1.

Hebt u kennisgenomen van het bericht 'KLM stelt vaccinatieplicht in voor nieuwe piloten en stewardessen' op AD.nl van 12 april jl.?

Antwoord 1.

Ja.

Vraag 2.

Wat is uw mening over het feit dat KLM een vaccinatieplicht heeft ingesteld voor nieuwe piloten en stewardessen?

Vraag 3.

In hoeverre mogen werkgevers tijdens een sollicitatieprocedure vragen naar de vaccinatiestatus van een werknemer?

Antwoord 2. en 3

Zoals aangegeven in de beantwoording van vragen van het lid Stoffer van de SGP van 30 september jl., is en blijft vaccinatie vrijwillig. In algemeenheid geldt dat een werkgever hier dan ook niet toe mag dwingen of dit vereisen, direct of indirect. Werkgevers die een moreel appèl doen op hun werknemers mogen dat natuurlijk altijd doen, zoals ook de overheid heeft gedaan. Dat mag alleen als daar een goede reden voor is. Die goede reden kan bijvoorbeeld zijn als er geen alternatieven zijn om een gezonde en veilige werkomgeving te creëren. Een werkgever mag wel met de werknemer afspreken om beschermingsmiddelen te dragen of om alternatief werk te doen. Het is daarom belangrijk dat werkgevers en werknemers met elkaar het gesprek voeren over gezondheid en veiligheid op de werkvloer en tot afspraken komen die voor iedereen goed werken. De bedrijfsarts kan daarbij een adviesrol vervullen.

De pilotenvakbond VNV heeft onlangs een kort geding procedure bij de rechter aanhangig gemaakt tegen KLM. VNV heeft daarin gevorderd KLM met onmiddellijke ingang te verbieden bij kandidaat-vliegers op enigerlei wijze informatie in te winnen en/of te gebruiken omtrent de vaccinatiestatus tegen corona en/of om kandidaten af te wijzen omdat zij aangeven niet gevaccineerd te zijn en/of geen vaccinatie willen nemen. KLM heeft daartegen ingebracht dat zij enkel vraagt of vliegers volledig inzetbaar zijn, waarvan een vaccinatie tegen corona volgens KLM deel uitmaakt.

De kantonrechter Amsterdam heeft op 2 juni jl. (ECLI:NL:RBAMS:2022:3029) – samengevat- geoordeeld dat het vragen naar en eisen van een vaccinatie tegen corona een niet gerechtvaardigde inbreuk oplevert op de grondrechten van kandidaat-vliegers. Met het verlangen van een vaccinatie tegen corona maakt KLM inbreuk op de persoonlijke levenssfeer (artikel 8 EVRM) van kandidaat-vliegers. Daarom zijn de belangen van de kandidaat-vliegers in de onderhavige zaak groot. Het belang van KLM om haar planning met inachtneming van de cao-afspraken rond te krijgen en om haar bedrijfsvoering zo goed mogelijk in te richten is eveneens aanwezig, maar weegt niet zo zwaar als de (grond)rechten van de kandidaat-vliegers. Het oordeel van de kantonrechter luidt dat het KLM met

onmiddellijke ingang is verboden om bij kandidaten voor vacatures voor de functie van vlieger op enigerlei wijze informatie in te winnen en/of te gebruiken omtrent de vaccinatiestatus tegen COVID-19 en/of om kandidaten af te wijzen omdat zij aangeven niet gevaccineerd te zijn en/of geen vaccinatie willen nemen, op straffe van een dwangsom van € 100.000,00 per overtreding. Tegen deze uitspraak staat nog de mogelijkheid van hoger beroep open.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
19 mei 2022

Onze referentie
2022-0000117731

Vraag 4.

Herinnert u zich uw antwoord op schriftelijke vragen van het lid Stoffer¹ op 1 oktober jl. waarin u het volgende aangaf: "In Nederland is en blijft vaccinatie vrijwillig. Het kabinet gaat niet toe naar een vaccinatieplicht. Een werkgever mag hier dan ook niet toe dwingen of dit vereisen."?

Vraag 5.

Kunt u bevestigen dat het voor werkgevers, en dus ook voor KLM, verboden is personeel af te wijzen op basis van het feit dat men niet gevaccineerd is of van hen te eisen zich te laten vaccineren?

Antwoord 4. en 5.

Ja, ik herinner mij het antwoord op de eerdere schriftelijke vragen. In Nederland bestaat geen plicht tot vaccinatie. Een werknemer is vrij te kiezen voor vaccinatie of niet.

Zoals aangegeven in de beantwoording van vraag 2 hoeft een werknemer aan een werkgever geen informatie te geven over zijn vaccinatiestatus. De werknemer kan door de werkgever ook niet verplicht worden tot vaccinatie.

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 2 heeft de rechter met betrekking tot de situatie bij KLM geoordeeld dat ook voor de sollicitatieprocedure geldt dat de werkgever niet mag vragen naar de vaccinatiestatus van de werknemer. Een sollicitant hoeft daar geen informatie over te geven en dit mag geen reden zijn om een sollicitant te weigeren voor een functie.

Vraag 6.

Kunt u het juridisch kader schetsen ten aanzien van het verbod op vaccinatiedwang?

Antwoord 6.

Zoals hierboven aangegeven heeft het Nederlandse vaccinatiebeleid een vrijwillig karakter. Iedereen heeft de keuze om zich wel of niet te laten vaccineren en dat geldt ook voor werknemers. Als aan de weigering om zich te laten vaccineren arbeidsrechtelijke gevolgen worden verbonden, dan wordt de keuzevrijheid van de werknemer ingeperkt. Een indirecte vaccinatieplicht kan botsen met het recht op bescherming van de persoonlijke levenssfeer, het recht op onaantastbaarheid van de lichamelijke integriteit en de vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst. Een dergelijke inbreuk op de grondrechten van de werknemer is slechts in uitzonderlijke gevallen gerechtvaardigd. Dat kan alleen als de werkgever kan aantonen dat de inbreuk noodzakelijk is om een legitiem doel te bereiken en dat de inbreuk voldoet aan de eisen van proportionaliteit en subsidiariteit. Het belang

¹ Aanhangsel Handelingen, vergaderjaar 2021-2022, nr. 118

van de werkgever bij het gevaccineerd zijn van de werknemer moet zodanig zijn dat het belang van de werknemer bij weigering van een vaccinatie daarvoor moet wijken. Daarbij wegen alle omstandigheden van het concrete geval mee. Van belang is bijvoorbeeld of de roostering van het personeel (tijdelijk) gewijzigd zou kunnen worden, of er alternatieve werkzaamheden voorhanden zijn en wat de mogelijke gevolgen van de weigering zullen zijn. Als minder ingrijpende maatregelen in een bepaalde situatie kunnen voldoen zullen ver(der)gaande maatregelen niet snel gerechtvaardigd zijn. Het uiteindelijke oordeel in een concrete zaak is aan de rechter. In de KLM-zaak achtte de rechter de belangen van de (sollicitant)vliegers zwaarwegender dan het belang van KLM, zie het antwoord op vraag 2.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
19 mei 2022

Onze referentie
2022-0000117731

Vraag 7.

Bent u het ermee eens dat het besluit van KLM om een vaccinatieplicht in te stellen voor nieuwe piloten en stewardessen in strijd met de wet is en dat bij afwijzing van ongevaccineerden sprake is van discriminatie op basis van medische status? Zo ja, op welke wijze wordt gehandhaafd op het verbod om van werknemers te eisen zich te laten vaccineren, en door wie?

Antwoord 7.

Zoals aangegeven in het antwoord op vraag 2. heeft de rechter in de KLM-zaak geoordeeld dat het ongeoorloofd was om naar de vaccinatiestatus van (sollicitant)vliegers te vragen en om hen af te wijzen indien zij geen COVID-19-vaccinaties willen nemen. T.a.v. de handhaving geldt dat indien de werknemer vaccinatieplicht- of drang vanuit de werkgever ervaart, dit het beste eerst met de werkgever kan worden besproken. Zo nodig kan de werknemer binnen de eigen organisatie terecht bij de ondernemingsraad of de vertrouwenspersoon voor advies. Als zij er samen niet uitkomen heeft de werkgever of de werknemer de mogelijkheid om een procedure te starten bij de rechter. De rechter zal in zijn uitspraak beoordelen of de werkgever een legitiem doel nastreefde en of de door de werkgever getroffen maatregelen het te bereiken doel rechtvaardigden en proportioneel en subsidiair waren.

Vraag 8.

Wat vindt u als aandeelhouder van KLM van dit beleid?

Antwoord 8.

De directie van KLM is verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering, waaronder het opstellen van beleid binnen de onderneming. De raad van commissarissen houdt daar toezicht op. De aandeelhouder heeft daar geen rol in. Een onderneming dient zich daarbij vanzelfsprekend aan de geldende wet- en regelgeving te houden. Zie verder de beantwoording van vraag 7.

Vraag 9.

Hoe reageert u op het feit dat de Vakorganisatie Vereniging Nederlandse Verkeersvliegers oproept deze praktijk van KLM onmiddellijk te stoppen?

Antwoord 9.

Het is hun recht om hiertoe op te roepen. Voor de uitspraak die de kantonrechter gedaan heeft in de procedure die Vakorganisatie VNV heeft aangespannen tegen KLM verwijs ik naar het antwoord op vraag 2.

Vraag 10.

Bent u voornemens KLM aan te spreken op dit besluit?

Antwoord 10.

Zoals aangegeven in de beantwoording van vraag 2 heeft de rechter inmiddels uitspraak gedaan. Ik ga ervan uit dat KLM gevolg zal geven aan deze uitspraak. KLM heeft overigens nog de mogelijkheid om tegen de uitspraak in hoger beroep te gaan.

Vraag 11.

Herinnert u zich uw schriftelijke antwoorden van 1 oktober jl. op vragen van het lid Stoffer over het bericht 'Ministerie kan niets doen tegen bedrijven die vaccinatiebewijs eisen'?

Antwoord 11.

Ja.

Vraag 12.

Herinnert u zich het antwoord op de vraag of u bereid bent een juridische basis te creëren om op te kunnen treden tegen werkgevers die een vaccinatiebewijs eisen van hun werknemers, namelijk dat er toen een verkenning liep naar de mogelijke toepassing van de coronatoegangsbewijzen in bepaalde sectoren?

Antwoord 12.

Ja.

Vraag 13.

Wat zijn de uitkomsten van deze verkenning op het specifieke punt van de ontbrekende juridische basis ten aanzien van optreden tegen werkgevers die een vaccinatiebewijs vereisen?

Antwoord 13.

Tijdens de verkenning is gesproken met de vertegenwoordigers van de sectoren waar een Coronatoegangsbewijs (ctb) werd gevraagd van bezoekers, gasten en klanten. In deze gesprekken met de evenementen-, sport- en cultuursector en de horeca stond de vraag centraal of de uitzondering in de Tijdelijke wet Coronatoegangsbewijzen voor toepassing van het ctb voor toegang tot de arbeidsplaats, kon vervallen en zo ja, welke aandachtspunten men het kabinet hiervoor wilde meegeven.

Uit de gesprekken kwam het algemene beeld naar voren dat werkgevers en werknemers in de betreffende sectoren tot voor beide partijen acceptabele oplossingen kwamen. Werkenden die geen mededeling wilden doen over hun vaccinatiestatus werden voor zover mogelijk gevraagd thuis te werken of werden tijdelijk voor andere werkzaamheden ingezet.

In een brief van 2 november 2021² maakte de minister van VWS er melding van dat het Arbo Managementteam (AMT) aan de hand van de arbeidshygiënische strategiemethodiek een inschatting van het mogelijke effect van de invoering van het ctb voor werknemers op de virusverspreiding had gemaakt. Het AMT was van mening dat het invoeren van een ctb voor werknemers niet nodig werd geacht in werkomstandigheden, waarbij er voldoende andere (subsidiäre) mogelijkheden zijn tot risicoreductie, zoals thuiswerken, thuisblijven bij klachten en gespreid werken én als deze mogelijkheden worden benut. Uit de epidemiologische cijfers bleek echter, dat er ondanks versoepelingen toch sprake was van een toename van het aantal werksituatie gerelateerde infecties. Het OMT was dan ook van mening dat, toen deze discrepantie al maanden bleef voortduren, er geen bezwaar

² Vergaderjaar 2021-2022, 35526, nr. CN

zou kunnen zijn om onder bepaalde omstandigheden een ctb voor werknemers in te voeren. Het OMT benadrukte daarbij dat deze afweging op een zorgvuldige wijze diende te gebeuren aan de hand van een nauwgezette risico-inventarisatie, criteria van proportionaliteit en subsidiariteit en met betrokkenheid van de personeelsvertegenwoordiging.

Op basis van het OMT-advies is begonnen met de voorbereidingen voor de 'tijdelijke wet verbreding coronatoegangsbewijzen'. Het nadrukkelijk doel is om gericht risico's te mitigeren en daarmee een (gedeeltelijke) (her)sluiting van de hele samenleving te voorkomen. Het kabinet wilde het ctb als mogelijke maatregel achter de hand houden zodat snel en adequaat maatregelen konden worden genomen als de epidemiologische situatie daarom zou vragen.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
19 mei 2022

Onze referentie
2022-0000117731

Graag merk ik hierbij op dat het tonen van een ctb niet hetzelfde is als het tonen van een vaccinatiebewijs. Een ctb kon immers worden verkregen middels een herstelbewijs, testbewijs of vaccinatiebewijs.

Vraag 14.

Klopt het dat nog altijd een wettelijke basis ontbreekt om op te kunnen treden tegen werkgevers die toch een vaccinatiebewijs of een door de werkgever gewenste vaccinatiestatus van hun werknemers eisen?

Antwoord 14.

Een specifieke wettelijke basis voor toepassing van een vaccinatiebewijs op de werkvloer is er niet. Het bestaande arbeidsrecht voorziet echter in bepalingen om het handelen te beoordelen van werkgevers die vragen om een vaccinatiebewijs. Het is aan de rechter om geschillen die daaruit voortvloeien te beoordelen. Daarbij geldt dat de arbeidsrechtelijke open normen veelal op grond van de omstandigheden van het geval moeten worden ingevuld. In het algemeen kan gesteld worden dat in de meeste corona gerelateerde situaties waarover de rechter zich al heeft uitgelaten, de werknemer veel rechtsbescherming geniet. De werkgever die de werknemer ten onrechte om een vaccinatiebewijs vraagt, heeft geen grond om de werknemer de toegang tot het werk te ontfagen, het loon niet te betalen en in het uiterste geval te ontslaan.

Vraag 15.

Bent u bereid alsnog een juridische basis te creëren zodat u kunt optreden tegen werkgevers die van hun werknemers eisen gevaccineerd te zijn of zich te laten vaccineren?

Antwoord 15.

Zoals aangegeven in de beantwoording van vragen van het lid Stoffer van de SGP van 1 oktober jl. ben ik hiertoe niet bereid (zie voetnoot 1). Uit de jurisprudentie die tot dusver is ontstaan, blijkt dat de werknemer veel bescherming geniet zoals aangegeven in het antwoord op vraag 14.

Slechts in gevallen waarin de rechter de inbreuk op het grondrecht van de werknemer gerechtvaardigd achtte en de werknemer stelselmatig niet voldeed aan redelijke instructies van de werkgever, kwam de rechter tot het oordeel dat de werknemer verwijtbaar had gehandeld, zie bijvoorbeeld de uitspraak van de Rechtbank Amsterdam van 11 februari 2022, ECLI:NL: RBAMS:2022:418.

Directie Gezond & Veilig werken
Team C

Datum
19 mei 2022

Onze referentie
2022-0000117731

Vraag 16.

Gaat u werkgevers die toch over de schreef gaan hierop aanspreken?

Antwoord 16.

Ik zie geen directe aanleiding daartoe, omdat het algemene beeld niet is dat bedrijven een vaccinatiewijs eisen, ook niet in de periode toen er meer corona besmettingen waren dan nu het geval is. Zoals in de beantwoording op eerdere vragen van u van 31 september jl. was aangegeven, attendeer ik werkgevers en werknemers op hun rechten en plichten in dit verband via Rijksoverheid.nl³.

³ [Mag een werkgever vragen of een werknemer is gevaccineerd? | Rijksoverheid.nl](#)