

Hoge Raad

1. Procesverloop

Voor het verloop van het geding in feitelijke instanties verwijst de Hoge Raad naar:

a. de vonnissen in de zaak 4804255/16-3744 van de rechtbank Den Haag van 12 juli 2016 en 8 augustus 2017;

b. het arrest in de zaak 200.232.144/04 van het gerechtshof Den Haag van 12 maart 2024.

(...; *red.*)

2. Beoordeling van het middel

De Hoge Raad heeft de klachten over het arrest van het hof beoordeeld. De uitkomst hiervan is dat deze klachten niet kunnen leiden tot vernietiging van dat arrest. De Hoge Raad hoeft niet te motiveren waarom hij tot dit oordeel is gekomen. Bij de beoordeling van deze klachten is het namelijk niet nodig om antwoord te geven op vragen die van belang zijn voor de eenheid of de ontwikkeling van het recht (zie artikel 81 lid 1 van de Wet op de rechterlijke organisatie).

3. Beslissing

De Hoge Raad:

- verworpt het beroep;
- veroordeelt PMT en de MT-fondsen in de kosten van het geding in cassatie, tot op deze uitspraak aan de zijde van ACS begroot op € 873,-- aan verschotten en € 2.200,-- voor salaris, vermeerderd met de wettelijke rente over deze kosten indien PMT en de MT-fondsen deze niet binnen veertien dagen na heden hebben voldaan.

201

Vaccinatieplicht noodhulpdienstpersoneel niet strijdig met Unierecht

Hof van Justitie EU

12 juni 2025, nr. C-219/24, ECLI:EU:C:2025:442

(mr. Gratsias, mr. Regan, mr. Smulders)

Noot mr. E.L.J. Bruyninckx

Coronavirus. Veiligheid en gezondheid op het werk. Lichamelijke integriteit.

[Richtlijn 89/391/EEG art. 5, 6, 9; Richtlijn

2000/54/EG art. 14 lid 3; Handvest grondrechten EU art. 3 lid 1, 31 lid 1, 51 lid 1]

In het voorjaar van 2021 stelt de stad Tallinn, na een risicobeoordeling van de werkomgeving, vaccinatie tegen COVID-19 verplicht voor noodhulpdienstpersoneel. De arbeidsovereenkomsten van werknemers die geen vaccinatie- of contra-indicatiebewijs overleggen, worden opgezegd. De betrokken werknemers vorderen bij de Estse rechter schadevergoeding wegens onrechtmatige beëindiging van hun dienstverband. De rechters in eerste aanleg en hoger beroep stellen de werknemers in het gelijk, omdat een wettelijke basis voor het instellen van de vaccinatieplicht ontbreekt. De cassatierechter overweegt dat de beslechting van het geschil afhangt van het antwoord op de vraag of de vaccinatieplicht aangemerkt moet worden als eis op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk. Op grond van Ests recht moeten werkgevers ervoor zorgen dat de arbeidsvoorwaarden in overeenstemming zijn met voorschriften inzake gezondheid en veiligheid op het werk. In dat kader mag een werkgever strengere maatregelen nemen dan waar het nationale recht in voorziet. De verwijzende rechter vraagt zich evenwel af of de mogelijkheid om strengere veiligheidsmaatregelen op te leggen aan werknemers, bijvoorbeeld door het instellen van een vaccinatieplicht, in overeenstemming is met Richtlijn 2000/54/EU (bescherming tegen risico's blootstelling aan biologische agentia op het werk), Richtlijn 89/391/EEG (verbetering veiligheid en gezondheid op het werk) en het EU-Handvest.

Het Hof oordeelt dat de richtlijnen zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, kan verplichten zich te laten vaccineren als zij aan biologische agentia zijn blootgesteld. Ten eerste is de werkgever verplicht de aan de werkomgeving verbonden risico's voor de veiligheid en gezondheid van werknemers te voorkomen en te evalueren, en moet hij ook de vereiste beschermende maatregelen treffen (art. 5, 6 en 9 Richtlijn 89/391/EEG). In de Richtlijn wordt echter niets geregeld over de vaccinatie van werknemers en daaruit kan dus ook geen aanwijzing worden afgeleid over de mogelijkheid een vaccinatieplicht op te leggen. Ten tweede, hoewel Richtlijn 2000/54/EG bepaalt dat de werkgever de betrokken werknemers toegang tot een doeltreffend vaccin moet verlenen, bepaalt de Richtlijn niet of en in welke omstandigheden werkgevers een vaccinatie kunnen opleggen. Kortom, de Uniewetgever heeft met de richtlijnen niet willen bepalen onder welke voorwaarden de lidstaten mogen voorzien in een vaccinatieverplichting. Verder mist het EU-Handvest hier toepassing. Lidstaten zijn op grond van art. 51 lid 1 EU-Handvest gebonden aan de grondrechten uit het Handvest voor zover zij Unierecht ten uitvoer brengen. Omdat het Unierecht geen specifieke verplichtingen oplegt, valt deze situatie buiten het toepassingsgebied van het Handvest.

NB. Dit arrest illustreert opnieuw dat grondrechten uit het EU-Handvest een beperktere werking hebben dan grondrechten uit het EVRM. Lidstaten zijn gehouden om de grondrechten uit het EU-Handvest in acht te nemen voor zover de kwestie binnen het toepassingsgebied van het Unierecht valt. Hiervan is in elk geval sprake bij implementatiewetgeving. Maar de werking is ruimer, zoals bijvoorbeeld het arrest Mangold («JAR» 2005/289) illustreert. Het gaat erom of de Unie specifieke verplichtingen oplegt. Daarvan was geen sprake in de arresten Curtea de Apel Alba Iulia (ECLI:EU:C:2022:811), Coca-Cola European Partners Deutschland (ECLI:EU:C:2022:529), TSN («JAR» 2020/16, m.nt. Funke) en Julián Hernández (ECLI:EU:C:2014:2055).

*A e.a.
tegen
Tallinna linn.*

1. Het verzoek om een prejudiciële beslissing betreft de uitlegging van artikel 1, lid 3, artikel 6, lid 1 en lid 2, onder a) en g), en artikel 9, lid 1, onder a) en b), van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk (PB 1989, L 183, blz. 1), artikel 1, lid 1, artikel 3, leden 1 en 2, artikel 14, lid 3, van en bijlage VII, punten 1 en 2, bij richtlijn 2000/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 18 september 2000 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG) (PB 2000, L 262, blz. 21), zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2020/739 van de Commissie van 3 juni 2020 (PB 2020, L 175, blz. 11) (hierna: "richtlijn 2000/54"), en artikel 3, lid 1, artikel 31, lid 1, en artikel 52, lid 1, van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie (hierna: "Handvest").

2. Dit verzoek is ingediend in het kader van een geding tussen A e.a. – een aantal operationele personeelsleden die belast zijn met noodhulp bij de Tallinna Kiirabi (noodhulpdienst Tallinn, Estland) – en Tallinna linn (stad Tallinn) over de beëindiging van hun arbeidsovereenkomsten wegens het ontbreken van een bewijs van vaccinatie tegen het SARS-CoV-2-virus of van een contra-indicatie voor die vaccinatie.

Toepasselijke bepalingen

Unierecht

Richtlijn 89/391

3. De eerste overweging van richtlijn 89/391 luidt: "Overwegende dat in artikel 118 A van het Verdrag wordt bepaald dat de Raad door middel van richtlijnen minimumvoorschriften vaststelt om de verbetering van met name het arbeidsmilieu te bevorderen, ten einde een betere bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers te waarborgen".

4. Artikel 1 van deze richtlijn heeft als opschrift "Doel" en bepaalt:

"1. Deze richtlijn heeft ten doel maatregelen ten uitvoer te leggen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk.

2. Daartoe bevat zij algemene beginselen betreffende de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid, het uitsluiten van risico- en ongevalsfactoren, voorlichting, raadpleging, evenwichtige deelneming overeenkomstig de nationale wetten en/of praktijken, de opleiding van de werknemers en hun vertegenwoordigers, alsmede algemene regels voor de tenuitvoerlegging van die beginselen.

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bestaande of toekomstige nationale en communautaire bepalingen die gunstiger zijn voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk."

5. Artikel 3 van die richtlijn, "Definities", luidt: "Voor de toepassing van deze richtlijn wordt verstaan onder:

[...]

d) preventie: het geheel van bepalingen of maatregelen die zijn genomen of vastgesteld in alle stadia van de activiteit in de onderneming ten einde beroepsrisico's te voorkomen of te verminderen."

6. Artikel 5 van richtlijn 89/391, "Algemene bepaling", bepaalt in lid 1:

"De werkgever is verplicht te zorgen voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met het werk verbonden aspecten."

7. Artikel 6 van deze richtlijn, "Algemene verplichtingen van de werkgevers", bepaalt:

"1. In het kader van zijn verantwoordelijkheden treft de werkgever de nodige maatregelen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van de maatregelen ter preventie van beroepsrisico's, voor informatie en opleiding alsmede voor de organisatie en de benodigde middelen.

De werkgever moet ervoor zorgen dat deze maatregelen worden aangepast, teneinde rekening te houden met gewijzigde omstandigheden, en streven naar verbetering van bestaande situaties.

2. Bij de tenuitvoerlegging van de in lid 1, eerste alinea, genoemde maatregelen neemt de werkgever de volgende algemene preventieprincipes in acht:

a) risico's voorkomen;

b) evalueren van risico's die niet kunnen worden voorkomen;

[...]

g) planning van de preventie met het oog op een samenhangend geheel dat de volgende aspecten in de preventie integreert: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale

betrekkingen en invloed van de omgevingsfactoren op het werk;

[...]"

8. Artikel 9 van deze richtlijn, "Diverse verplichtingen van de werkgevers", bepaalt in lid 1:

"De werkgever moet:

a) beschikken over een evaluatie van de risico's voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, met inbegrip van de risico's voor de groepen werknemers met bijzondere risico's;

b) de te nemen beschermende maatregelen en, indien nodig, de te gebruiken beschermingsmiddelen vastleggen;

[...]"

9. Artikel 16 van richtlijn 89/391, "Bijzondere richtlijnen – Wijzigingen – Algemene draagwijdte van de richtlijn", bepaalt in lid 3:

"De bepalingen van deze richtlijn gelden onverkort voor alle gebieden die onder de bijzondere richtlijnen vallen, onverminderd in die bijzondere richtlijnen vervatte stringenter en/of specifieke bepalingen."

Richtlijn 2000/54

10. Overweging 8 van richtlijn 2000/54 luidt als volgt:

"Voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van aan biologische agentia blootgestelde werknemers dienen preventieve maatregelen te worden genomen."

11. Artikel 1 van deze richtlijn heeft als opschrift "Doel" en bepaalt:

"1. Deze richtlijn heeft ten doel de werknemers te beschermen tegen gevaren voor hun gezondheid en veiligheid die zich tijdens hun werk door blootstelling aan biologische agentia voordoen of kunnen voordoen en dergelijke gevaren te voorkomen.

In deze richtlijn worden bijzondere minimumvoorschriften ter zake vastgesteld.

2. Richtlijn 89/391/EEG geldt ten volle voor het gehele in lid 1 bedoelde terrein, onverminderd meer dwingende en/of specifieke bepalingen die in de onderhavige richtlijn zijn opgenomen.

[...]"

12. Artikel 2 van richtlijn 2000/54, "Definities", luidt:

"In deze richtlijn wordt verstaan onder:

a) 'biologische agentia': micro-organismen, met inbegrip van die welke genetisch zijn gemodificeerd, celculturen en menselijke endoparasieten

die een infectie, allergie of toxiciteit kunnen veroorzaken;

[...]

Biologische agentia worden in vier risicogroepen ingedeeld, naar gelang van het risico van infecties dat zij meebrengen:

[...]

3. biologisch agens van groep 3: een agens dat bij de mens een ernstige ziekte kan veroorzaken en een groot gevaar voor de werknemers kan opleveren; er is een kans dat het zich onder de bevolking verspreidt, doch gewoonlijk bestaat er een effectieve profylaxe of behandeling;

[...]"

13. Artikel 3 van deze richtlijn, "Werkingsfeer – Vaststelling en beoordeling van de risico's", bepaalt:

"1. Deze richtlijn is van toepassing op werkzaamheden waarbij werknemers ten gevolge van hun werk worden of kunnen worden blootgesteld aan biologische agentia.

2. Voor alle werkzaamheden waarbij zich het risico van blootstelling aan biologische agentia kan voordoen, moeten de aard, de mate en de duur van de blootstelling van de werknemers worden bepaald teneinde alle risico's voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers te kunnen beoordelen en te kunnen vaststellen welke maatregelen moeten worden genomen.

[...]"

14. Artikel 6 van deze richtlijn, "Vermindering van de risico's", luidt als volgt:

"1. Indien uit de resultaten van de in artikel 3 bedoelde beoordeling blijkt dat er een risico voor de gezondheid of de veiligheid van de werknemers bestaat, moet blootstelling van de werknemers worden voorkomen.

2. Indien dit, gezien de werkzaamheden en de in artikel 3 bedoelde risicobeoordeling, technisch niet uitvoerbaar is, moet het risico van blootstelling tot een zodanig laag niveau worden teruggebracht als voor een adequate bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de betrokken werknemers noodzakelijk is, [...]:

[...]"

15. In artikel 14 van die richtlijn, "Medische controle", is bepaald:

"1. De lidstaten treffen overeenkomstig de nationale wetgeving en gebruiken maatregelen met het oog op een passende controle van de gezondheid van werknemers voor wier gezondheid of veilig-

heid blijkens de resultaten van de in artikel 3, lid 2, bedoelde beoordeling een risico bestaat.

[...]

3. Bij de in artikel 3, lid 2, bedoelde beoordeling moet worden vastgesteld voor welke werknemers speciale beschermende maatregelen nodig kunnen zijn.

Zo nodig moeten doeltreffende vaccins beschikbaar worden gesteld voor werknemers die nog niet immuun zijn tegen het biologische agens waaraan zij zijn of kunnen worden blootgesteld.

Bij het beschikbaar stellen van vaccins door de werkgevers moeten zij rekening houden met de aanbevolen gedragsregels in bijlage VII.

[...]"

16. In bijlage III bij richtlijn 2000/54, met als opschrift "Communautaire classificatie (Artikel 2, tweede alinea, en artikel 18)", is in de rubriek "Virussen" het biologische agens "Severe acute respiratory syndrome coronavirus 2 (SARS-CoV-2)" ingedeeld in risicogroep 3.

17. Bijlage VII bij deze richtlijn, met als opschrift "Aanbevolen gedragsregels bij vaccinatie (Artikel 14, lid 3)", luidt als volgt:

"1. Indien uit de in artikel 3, lid 2, bedoelde beoordeling blijkt dat er een risico bestaat voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers doordat deze worden blootgesteld aan biologische agentia waarvoor doeltreffende vaccins bestaan, moet hun werkgever hun de vaccinatie aanbieden.

2. De vaccinatie moet overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijken geschieden.

De werknemers moeten op de hoogte worden gebracht van de voor- en nadelen van vaccinatie en niet-vaccinatie.

[...]"

Ests recht

18. Artikel 13 van de tööttervishoiu ja tööhutuse seadus (wet inzake gezondheid en veiligheid op het werk) van 16 juni 1999 (RT I 1999, 60, 616), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: "TTOS"), heeft als opschrift "Verplichtingen en rechten van de werkgever" en bepaalt in lid 2: "De werkgever kan strengere vereisten inzake gezondheid en veiligheid opleggen dan die waarin de wet voorziet."

19. Artikel 6 van Vabariigi Valitsuse määrus nr 144, vastgesteld op basis van de TTOS, "Bioloogilistest ohuteguritest mõjutatud töökesskonna tööttervishoiu ja tööhutuse nõuded" (besluit nr.

144 van de regering van de Republiek betreffende “voorschriften inzake gezondheid en veiligheid op het werk in een werkomgeving waarin met biologische agentia wordt omgegaan”) van 5 mei 2000 (RT I 2000, 38, 234), in de op het hoofdgeding toepasselijke versie (hierna: “besluit inzake biologische agentia”), met als opschrift “Vermindering van gezondheidsrisico’s”, bepaalt in lid 2, punt 7:

“[...] [D]e risico’s voor de gezondheid van de werknemers moeten tot een zo laag mogelijk niveau worden beperkt door toepassing van de volgende maatregelen:

[...]

7) ervoor zorgen dat werknemers die zijn blootgesteld aan biologische agentia waarvoor doeltreffende vaccins beschikbaar zijn, kunnen worden gevaccineerd”.

Hoofdgeding en prejudiciële vragen

20. Op 30 januari 2020 heeft de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) een internationale noodsituatie op het gebied van de volksgezondheid afgekondigd, waarmee officieel het begin van de COVID-19-pandemie als gevolg van de verspreiding van het SARS-CoV-2-virus werd verklaard.

21. Op 4 maart 2021 heeft de stad Tallinn een risicobeoordeling voor de werkomgeving uitgebracht, waarvan het actieplan onder meer voorzag in de vaccinatie van haar werknemers om het risico op besmetting met een gevaarlijke infectieziekte, zoals het oplopen van het SARS-CoV-2-virus, te verminderen en de daaraan verbonden risico’s tot een minimum te beperken.

22. Op 16 april 2021 heeft de stad Tallinn de functieschrijvingen voor noodhulpdienstpersoneel aldus gewijzigd dat vaccinatie tegen gevaarlijke infectieziekten werd geëist als voorwaarde voor de werkzaamheden. Zij heeft verzoekers in het hoofdgeding een termijn gegeven om, afhankelijk van het geval, het bewijs te leveren van vaccinatie tegen het SARS-CoV-2-virus dan wel van een contra-indicatie voor deze vaccinatie, waarbij zij erop wees dat het ontbreken van een dergelijk bewijs tot opzegging van hun arbeidsovereenkomst kon leiden.

23. Aangezien verzoekers in het hoofdgeding dit bewijs niet hebben geleverd, heeft de stad Tallinn hun arbeidsovereenkomsten in juli 2021 wegens buitengewone omstandigheden opgezegd op grond dat wegens de bijzondere aard van het werk

in de noodhulpdienst vaccinatie van de medewerkers onontbeerlijk en gerechtvaardigd was en dat, omdat andere maatregelen niet voldoende waren om de gezondheid van patiënten, andere medewerkers en de betrokken medewerker zelf te beschermen, alleen gevaccineerde medewerkers het werk in de noodhulpdienst mochten verrichten.

24. Bij vonnis van 29 september 2022 heeft de Harju Maakohus (rechter in eerste aanleg Harju, Estland), waarbij verzoekers in het hoofdgeding beroep hadden ingesteld om de beëindiging van hun arbeidsovereenkomst te betwisten en van de stad Tallinn schadevergoeding wegens onrechtmatige beëindiging te vorderen, deze vordering gedeeltelijk toegewezen. Deze rechter heeft geoordeeld dat deze opzegging ongeldig was op grond dat de stad Tallinn niet eenzijdig een vaccinatieverplichting kon opleggen bij gebreke van een wet of een besluit van de uitvoerende macht dat haar daartoe machtigde. Bijgevolg heeft hij de stad Tallinn veroordeeld tot betaling van een schadevergoeding, hoewel het bedrag lager was dan het door verzoekers in het hoofdgeding gevorderde bedrag.

25. Verzoekers in het hoofdgeding en de stad Tallinn hebben tegen dit vonnis hoger beroep ingesteld bij de Tallinna Ringkonnakohus (rechter in tweede aanleg Tallinn, Estland), die bij uitspraak van 26 mei 2023 het vonnis van de Harju Maakohus met betrekking tot het bedrag van de vergoeding gedeeltelijk heeft vernietigd en heeft geoordeeld dat de stad Tallinn niet eenzijdig een vaccinatieverplichting kon opleggen, waarbij hij in dit verband beklemtoonde dat in het bijzonder noch artikel 13, lid 2, TTOS noch artikel 6, lid 2, punt 7, van het besluit inzake biologische agentia haar de mogelijkheid biedt om een dergelijke verplichting op te leggen.

26. De stad Tallinn heeft tegen die uitspraak cassatieberoep ingesteld bij de Riigikohus (hoogste rechterlijke instantie, Estland), de verwijzende rechter.

27. Deze rechter is van oordeel dat voor de beslechting van het hoofdgeding met name moet worden geantwoord op de vraag of de stad Tallinn van verzoekers in het hoofdgeding als voorwaarde voor de voortzetting van hun werk in de noodhulpdienst kon verlangen dat zij tegen het SARS-CoV-2-virus werden gevaccineerd, dan wel of voor een dergelijke vaccinatie de instemming van de partijen bij de arbeidsovereenkomst vereist was. Het antwoord op deze vraag hangt er met

name van af of de vaccinatie moet worden beschouwd als een eis op het gebied van de gezondheid en veiligheid op het werk dan wel als een eenzijdige maatregel van de werkgever in een context die wordt gekenmerkt door het ontbreken van een nationale regeling waarin wordt omschreven voor welke werkzaamheden of beroepen vaccinatie tegen het SARS-CoV-2-virus verplicht is.

28. De verwijzende rechter herinnert eraan dat de werkgever naar Ests recht de werknemer arbeidsvoorwaarden moet garanderen die in overeenstemming zijn met de voorschriften inzake gezondheid en veiligheid op het werk, en dat artikel 13, lid 2, TTOS daartoe bepaalt dat de werkgever strengere vereisten kan opleggen dan die waarin de nationale regeling voorziet. Zo heeft de stad Tallinn in casu, na een risicobeoordeling te hebben verricht, verzoekers in het hoofdgeding verplicht zich tegen het SARS-CoV-2-virus te laten vaccineren op grond van artikel 13, lid 2, TTOS, waarbij de bepalingen van de richtlijnen 89/391 en 2000/54 in Ests recht zijn omgezet.

29. In deze context heeft de verwijzende rechter, mede gelet op het in artikel 3 van het Handvest gewaarborgde recht op integriteit, twijfels over de verenigbaarheid met deze richtlijnen van een nationale regeling op grond waarvan een werkgever zijn werknemers zonder hun toestemming kan verplichten zich te laten vaccineren als voorwaarde voor de voortzetting van de arbeidsverhouding.

30. Ten eerste is de vaccinatie van werknemers teneinde de gezondheid en de veiligheid op het werk te waarborgen geregeld door richtlijn 2000/54. Uit artikel 14, lid 3, van deze richtlijn en bijlage VII daarbij zou kunnen worden afgeleid dat vaccinatie facultatief is, aangezien de werkgever enkel verplicht is ervoor te zorgen dat vaccinatie mogelijk is en de werknemers te informeren over de voor- en nadelen van zowel de vaccinatie als het ontbreken van vaccinatie. Evenzo blijkt uit artikel 3, lid 2, onder a), van het Handvest dat in het kader van de geneeskunde de vrije en geïnformeerde toestemming van de betrokkene vereist is.

31. Ten tweede blijkt uit artikel 1, lid 1, van richtlijn 89/391 en artikel 1, lid 1, van richtlijn 2000/54 dat deze richtlijnen slechts minimumvoorschriften op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk vaststellen. Deze richtlijnen staan dus niet in de weg aan de toepassing van nationale bepalingen die ter zake gunstiger zijn. De uitleg-

ging volgens welke de werkgever de werknemers zonder hun toestemming kan verplichten zich te laten vaccineren, kan derhalve worden aange merkt als een maatregel ter bescherming van de gezondheid en veiligheid op het werk die gunstiger is voor de bescherming van de gezondheid en de veiligheid van de werknemers dan de minimumvoorschriften van deze richtlijnen.

32. Indien het opleggen van een vaccinatieverplichting door de werkgever in strijd zou zijn met de richtlijnen 89/391 en 2000/54, is de verwijzende rechter van oordeel dat de TTOS en het besluit inzake biologische agentia in overeenstemming met deze richtlijnen aldus moeten worden uitgelegd dat zij de werkgever niet toestaan eenzijdig een vaccinatieverplichting voor zijn werknemers in te voeren, zodat er voor de opzegging van de arbeidsovereenkomsten van verzoekers in het hoofdgeding geen rechtsgrondslag zou bestaan.

33. Tegen deze achtergrond heeft de Riigikohus de behandeling van de zaak geschorst en het Hof de volgende prejudiciële vragen gesteld:

“1) Kunnen artikel 14, lid 3, van richtlijn 2000/54 en bijlage VII, punten 1 en 2, daarbij, gelezen in samenhang met overweging 8, artikel 1, lid 1, en artikel 3, punten 1 en 2, van deze richtlijn, aldus worden uitgelegd dat daarmee verenigbaar is een regeling op grond waarvan een werkgever het recht heeft om van werknemers die aan biologische agentia zijn blootgesteld en die in een arbeidsverhouding tot de werkgever staan, te verlangen dat zij zich laten vaccineren?

Verklarende vragen:

[2]) Is vaccinatie een maatregel ter bescherming van de gezondheid op het werk in de zin van artikel 14, lid 3, van [richtlijn 2000/54], die de werkgever in een bestaande arbeidsverhouding kan gelasten zonder toestemming van de werknemer die aan biologische agentia is blootgesteld?

[3]) Is het in overeenstemming met het bepaalde in artikel 1, lid 3, artikel 6, leden 1 en 2, onder a) en g), artikel 9, lid 1, onder a) en b), van [richtlijn 89/391], alsmede in artikel 3, lid 1, artikel 31, lid 1, en artikel 52, lid 1, van het [Handvest] dat een werkgever in een bestaande arbeidsverhouding vaccinatie verplicht stelt?”

Beantwoording van de prejudiciële vragen

34. Met zijn vragen, die samen moeten worden onderzocht, wenst de verwijzende rechter in wesen te vernemen of artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 9, lid 1, van richtlijn 89/391, artikel 14, lid 3,

van richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met bijlage VII, punten 1 en 2, bij deze richtlijn, alsmede artikel 3, lid 1, en artikel 31, lid 1, van het Handvest aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, kan verplichten zich te laten vaccineren indien zij aan biologische agentia zijn blootgesteld.

35. Wat in de eerste plaats richtlijn 89/391 betreft, zij eraan herinnerd dat deze richtlijn volgens artikel 1, leden 1 en 2, ervan met het oog op de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk algemene beginselen bevat betreffende met name de preventie van beroepsrisico's en de bescherming van de veiligheid en de gezondheid.

36. Zoals het Hof reeds heeft geoordeeld, blijkt in dit verband uit artikel 5, lid 1, en artikel 6 van deze richtlijn dat werkgevers verplicht zijn de aan de werkomgeving verbonden risico's voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers te evalueren en voorkomen [arrest van 9 maart 2021, Radiotelevizija Slovenija (Wachtdienst met permanente bereikbaarheid op een afgelegen plaats), C-344/19, ECLI:EU:C:2021:182, punt 62 en aldaar aangehaalde rechtspraak].

37. In het bijzonder bepaalt artikel 6, leden 1 en 2, van richtlijn 89/391 dat de werkgever in het kader van zijn verantwoordelijkheden op basis van algemene preventieprincipes de nodige maatregelen moet nemen voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers, met inbegrip van de preventie van beroepsrisico's, zoals gedefinieerd in artikel 3, onder d), van deze richtlijn. Volgens artikel 6, lid 2, onder a), b) en g), van deze richtlijn bestaan deze algemene beginselen met name in het voorkomen van risico's, het evalueren van de risico's die niet kunnen worden voorkomen en de planning van de preventie met het oog op een samenhangend geheel dat de volgende aspecten in de preventie integreert: techniek, organisatie van het werk, arbeidsomstandigheden, sociale betrekkingen en invloed van omgevingsfactoren op het werk.

38. Zo moet de werkgever overeenkomstig artikel 9, lid 1, onder a) en b), van richtlijn 89/391 de risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers evalueren en bepalen welke beschermende maatregelen moeten worden genomen om deze risico's te voorkomen of te beperken.

39. Daarentegen moet worden vastgesteld dat richtlijn 89/391 geen enkele bepaling inzake de vaccinatie van werknemers bevat, zodat uit deze richtlijn geen enkele aanwijzing kan worden afgeleid over de mogelijkheid voor de lidstaten om een vaccinatieverplichting op te leggen.

40. Wat in de tweede plaats richtlijn 2000/54 betreft, moet worden opgemerkt dat deze richtlijn volgens artikel 1, lid 1, eerste alinea, ervan tot doel heeft de werknemers te beschermen tegen gevaren voor hun gezondheid en veiligheid die zich tijdens hun werk door blootstelling aan biologische agentia voordoen of kunnen voordoen en dergelijke gevaren te voorkomen. De biologische agentia worden ten eerste gedefinieerd in artikel 2, eerste alinea, onder a), van deze richtlijn en worden ten tweede ingedeeld overeenkomstig de tweede alinea van artikel 2. Krachtens bijlage III bij richtlijn 2000/54 is SARS-CoV-2 ingedeeld als een dergelijk biologisch agens in risicogroep 3 in de zin van artikel 2, tweede alinea, punt 3, van deze richtlijn.

41. Overeenkomstig artikel 16, lid 3, van richtlijn 89/391 en artikel 1, lid 2, van richtlijn 2000/54 zijn de strengere en/of specifieke bepalingen van laatstgenoemde richtlijn van toepassing op alle gebieden die onder richtlijn 89/391 vallen.

42. In dit verband moet in het bijzonder worden opgemerkt dat artikel 3, lid 2, en artikel 6, leden 1 en 2, van richtlijn 2000/54, net als in wezen artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 9, lid 1, onder a) en b), van richtlijn 89/391, bepalen dat de werkgever voor elke activiteit die een risico van blootstelling aan biologische agentia kan inhouden, verplicht is de aard, de mate en de duur van de blootstelling van de werknemers te bepalen teneinde de risico's voor hun gezondheid of veiligheid te beoordelen en de nodige beschermende maatregelen vast te stellen om deze risico's te voorkomen of, wanneer dat technisch niet uitvoerbaar is, te verminderen.

43. Bovendien moet overeenkomstig artikel 14, leden 1 en 3, van richtlijn 2000/54, met het oog op een passende controle van de gezondheid van werknemers voor wier gezondheid of veiligheid blijkens de resultaten van deze beoordeling een risico bestaat, in die beoordeling worden vastgesteld voor welke werknemers speciale beschermende maatregelen nodig kunnen zijn. Lid 3 van artikel 14 preciseert in dit verband, in respectievelijk de tweede en de derde alinea ervan, dat ten eerste "[z]o nodig [...] doeltreffende vaccins beschikbaar [moeten] worden gesteld voor werkne-

mers die nog niet immuun zijn tegen het biologische agens waaraan zij zijn of kunnen worden blootgesteld” en dat ten tweede “[b]ij het beschikbaar stellen van vaccins door de werkgevers [...] zij rekening [moeten] houden met de aanbevolen gedragsregels in bijlage VII [bij deze richtlijn]”.

44. In de punten 1 en 2 van bijlage VII wordt gepreciseerd dat indien er een risico bestaat voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers doordat deze worden blootgesteld aan biologische agentia waarvoor doeltreffende vaccins bestaan, hun werkgever hun de vaccinatie moet “aanbieden” en dat deze vaccinatie “overeenkomstig de nationale wetgeving en/of praktijken” moet geschieden, waarbij de werknemers bovendien op de hoogte moeten worden gebracht van de voordelen en nadelen van “vaccinatie en niet-vaccinatie”.

45. Hieruit volgt dat artikel 14, lid 3, van richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met de punten 1 en 2 van bijlage VII bij deze richtlijn, de werkgevers weliswaar de verplichting oplegt om, wanneer er een doeltreffend vaccin bestaat, de betrokken werknemers toegang tot een dergelijk vaccin te verlenen en hun tegelijkertijd het recht op toegang tot dat vaccin verleent, maar dat deze richtlijn niet bepaalt of en in welke omstandigheden de werkgevers een dergelijke vaccinatie kunnen opleggen om de betrokken werknemers of andere categorieën personen te beschermen en, daarmee samenhangend, of en in welke omstandigheden dergelijke werknemers kunnen worden verplicht zich te laten vaccineren dan wel of zij deze vaccinatie daarentegen kunnen weigeren.

46. Hieruit volgt dat de Uniewetgever met de richtlijnen 89/391 en 2000/54 niet heeft willen bepalen onder welke voorwaarden de lidstaten mogen voorzien in een vaccinatieverplichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is.

47. In dit verband zij eraan herinnerd dat volgens artikel 153, lid 2, onder b), VWEU zowel richtlijn 89/391, zoals blijkt uit de eerste overweging ervan, als richtlijn 2000/54, zoals bepaald in artikel 1, lid 1, tweede alinea, ervan, uitsluitend “minimumvoorschriften” vaststelt voor de bescherming van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers.

48. Een vaccinatieverplichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is kan, voor zover zij een aanvulling vormt op de op de werkgever rustende verplichting om toegang tot vaccinatie te verlenen, als zodanig noch de minimumbescherming die wordt gewaarborgd door artikel 14, lid 3, van

richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met de punten 1 en 2 van bijlage VII daarbij, aantasten of beperken, noch afbreuk doen aan andere bepalingen van deze richtlijn of aan de samenhang en de doelstellingen ervan (zie naar analogie arrest van 19 november 2019, TSN en AKT, C-609/17 en C-610/17, ECLI:EU:C:2019:981, punt 51).

49. Wat in de derde plaats artikel 3, lid 1, en artikel 31, lid 1, van het Handvest betreft, die betrekking hebben op respectievelijk het recht op lichamelijke en geestelijke integriteit van de persoon en het recht van iedere werknemer op gezonde, veilige en waardige arbeidsomstandigheden, zij eraan herinnerd dat het toepassingsgebied van het Handvest is omschreven in artikel 51, lid 1, ervan, volgens hetwelk de bepalingen ervan uitsluitend tot de lidstaten zijn gericht wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen.

50. Dienaangaande zij eraan herinnerd dat het begrip “ten uitvoer brengen van het Unierecht” in de zin van deze bepaling veronderstelt dat er tussen de Unierechtelijke handeling en de nationale maatregel in kwestie een verband bestaat dat verder gaat dan het dicht bij elkaar liggen van de betrokken materies of de indirecte invloed van de ene materie op de andere (arresten van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, ECLI:EU:C:2014:2055, punt 34, en 3 april 2025, Swiftair, C-701/23, ECLI:EU:C:2025:237, punt 29).

51. Uit vaste rechtspraak volgt dat de in de rechtsorde van de Unie gewaarborgde grondrechten toepassing kunnen vinden in alle situaties die door het Unierecht worden beheerst, maar niet daarbuiten (arresten van 26 februari 2013, Åkerberg Fransson, C-617/10, ECLI:EU:C:2013:105, punt 19, en 13 juni 2024, Monmorieux, C-380/23, ECLI:EU:C:2024:500, punt 29).

52. Zo is het Hof met name tot de slotsom gekomen dat de grondrechten van de Unie niet konden worden toegepast in verband met een nationale regeling, omdat de Unievoorschriften op het betrokken gebied de lidstaten geen specifieke verplichting oplegden voor een gegeven situatie [arresten van 10 juli 2014, Julián Hernández e.a., C-198/13, ECLI:EU:C:2014:2055, punt 35, en 28 november 2024, PT (Schikking tussen de openbaar aanklager en de dader van een strafbaar feit), C-432/22, ECLI:EU:C:2024:987, punt 36].

53. In een dergelijk geval valt de nationale regeling die een lidstaat met betrekking tot een dergelijke situatie uitvaardigt, buiten het toepassingsge-

bied van het Handvest en kan deze situatie dus niet worden beoordeeld in het licht van de bepalingen van het Handvest (zie in die zin arrest van 20 oktober 2022, *Curtea de Apel Alba Iulia* e.a., C-301/21, ECLI:EU:C:2022:811, punt 75 en aldaar aangehaalde rechtspraak).

54. Uit de punten 35 tot en met 48 van het onderhavige arrest volgt dat een vaccinatieverplichting als die welke in het hoofdgeding aan de orde is, die volgens de verwijzende rechter voortvloeit uit artikel 13, lid 2, TTOS, niet onder de richtlijnen 89/391 en 2004/54 valt. Deze vaccinatieverplichting vormt dus geen “tenuitvoerlegging” van het Unierecht in de zin van artikel 51, lid 1, van het Handvest (zie in die zin arrest van 13 juli 2023, *Azienda Ospedale-Università di Padova*, C-765/21, ECLI:EU:C:2023:566, punt 44).

55. Hieruit volgt dat een nationale bepaling als artikel 13, lid 2, TTOS buiten het toepassingsgebied van het Handvest valt en dus niet kan worden beoordeeld in het licht van de bepalingen van het Handvest, met name artikel 3, lid 1, of artikel 31, lid 1, ervan.

56. Bijgevolg moet op de gestelde vragen worden geantwoord dat artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 9, lid 1, van richtlijn 89/391 en artikel 14, lid 3, van richtlijn 2000/54, gelezen in samenhang met bijlage VII, punten 1 en 2, bij deze richtlijn, aldus moeten worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, kan verplichten zich te laten vaccineren indien zij aan biologische agentia zijn blootgesteld.

Kosten

57. Ten aanzien van de partijen in het hoofdgeding is de procedure als een aldaar gerezen incident te beschouwen, zodat de verwijzende rechter over de kosten heeft te beslissen. De door anderen wegens indiening van hun opmerkingen bij het Hof gemaakte kosten komen niet voor vergoeding in aanmerking.

Het Hof (Tiende kamer) verklaart voor recht:

Artikel 6, leden 1 en 2, en artikel 9, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG van de Raad van 12 juni 1989 betreffende de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid van de werknemers op het werk en artikel 14, lid 3, van richtlijn 2000/54/EG van het Europees Parlement en de

Raad van 18 september 2000 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia op het werk (zevende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van richtlijn 89/391/EEG), zoals gewijzigd bij richtlijn (EU) 2020/739 van de Commissie van 3 juni 2020, gelezen in samenhang met bijlage VII, punten 1 en 2, bij richtlijn 2000/54, zoals gewijzigd,

moeten aldus worden uitgelegd dat zij zich niet verzetten tegen een nationale regeling op grond waarvan een werkgever werknemers met wie hij een arbeidsovereenkomst heeft gesloten, kan verplichten zich te laten vaccineren indien zij aan biologische agentia zijn blootgesteld.

NOOT

In Tallinn is tijdens de coronapandemie een vaccinatieverplichting opgelegd aan noodhulpdienstpersoneel. Weigering kon leiden tot opzegging van de arbeidsovereenkomst. Naar aanleiding van de prejudiciële vraag of die vaccinatieplicht zich verdraagt met twee EU-richtlijnen en art. 3 Handvest concludeert het HvJ EU dat de Uniewetgever niet heeft willen bepalen onder welke voorwaarden de lidstaten mogen voorzien in een vaccinatieverplichting. De kwestie valt daarmee buiten het toepassingsbereik van het Unierecht en daarmee vindt ook geen toetsing plaats aan het grondrecht van lichamelijke integriteit opgenomen in het Handvest. Art. 51 Handvest bepaalt namelijk dat de grondrechten uit het Handvest enkel tot de lidstaten gericht zijn ‘wanneer zij het recht van de Unie ten uitvoer brengen’. Een rechterlijke instantie die moet onderzoeken of een nationale bepaling of maatregel waarmee het Unierecht ten uitvoer wordt gebracht, de grondrechten eerbiedigt, kan daarbij nog steeds nationale maatstaven voor de bescherming van de grondrechten toepassen. Voorwaarde is wel dat deze toepassing niet afdoet aan het door het Handvest geboden beschermingsniveau, zoals door het HvJ EU uitgelegd, noch aan de voorrang, eenheid en doeltreffendheid van het Unierecht.

Iedere burger heeft op basis van het EVRM en de Grondwet het recht op lichamelijke integriteit en recht op eerbiediging van de persoonlijke levenssfeer. Op 8 april 2021 liep het beroep van een ouder van minderjarige kinderen op het EVRM van-

wege een wettelijke vaccinatieplicht in Tsjechië voor kinderen op kinderdagverblijven niet goed af (EHRM 8 april 2021, nr. 47621/13 (*Vavříčka*)). De vaccinatieplicht was volgens het EHRM noodzakelijk voor het welzijn van kinderen en ook proportioneel in relatie tot het doel: het beschermen van de volksgezondheid. Er hebben geen gedwongen vaccinaties plaatsgevonden. Weliswaar kunnen niet gevaccineerde kinderen niet naar de crèche of kleuterschool, maar zij kunnen wel naar de basisschool.

Niet alleen het grondrecht van lichamelijke integriteit maar ook het grondrecht tot het belijden van godsdienst of geloofsovertuiging kan in het kader van vaccinaties relevant zijn. Er mag slechts onder bepaalde voorwaarden een inbreuk gemaakt worden op dergelijke grondrechten. Hiervoor is onder meer vereist dat er een wet is waarin de vaccinatieplicht is opgenomen. Deze wet is er in Nederland niet en de verwachting is ook niet dat deze er op korte termijn gaat komen. In Nederland is slechts een tijdelijke regeling vaccinatie COVID-19 van kracht geweest, gebaseerd op de Wet immunisatie militairen (WIM) met een verplichte vaccinatie voor militairen indien zij voor de vervulling van dienst verblijven buiten Nederland en waarbij niet-gevaccineerd zijn een verhoogd risico oplevert voor de inzetbaarheid van de krijgsmacht. Momenteel is er wel een initiatiefwetsvoorstel van VVD en D66 die vaccinatie als voorwaarde kan stellen voor toegang tot de kinderopvang in geval van een vaccinatiegraad onder een kritische grens van 92%, in eerste instantie met uitzondering van buitenschoolse opvang en gastouderbureaus, voor kinderen en medewerkers van kindercentra. Daarop zijn uitzonderingen mogelijk, zoals medische redenen. Dit wetsvoorstel is in 2024 in internetconsultatie gegaan en is nog niet aangenomen.

De vraag blijft daarmee of een werkgever in Nederland zijn werknemers direct of indirect kan verplichten zich te laten vaccineren. In een zaak op Curaçao stond deze vraag centraal na een ontslag op staande voet van een werknemer die vaccinatie tegen COVID-19 weigerde (ECLI:NL:OGEAC:2021:132). Het Gerecht benadrukte dat een algemene vaccinatieplicht niet bestaat en dergelijke verplichtingen ook niet passen binnen de arbeidsverhouding. Vaccineren raakt immers het grondrecht van burgers op onaanstastbaarheid van het menselijk lichaam (art. 11 Gw) en het recht op eerbiediging van de per-

soonlijke levenssfeer (art. 10 Gw). Werkgevers dienen deze grondrechten van hun werknemers te respecteren. Een inbreuk op een grondrecht door de werkgever kan onder omstandigheden gerechtvaardigd zijn als er een objectieve rechtvaardigingsgrond is (een legitiem doel, en een passend en noodzakelijk middel om dat doel te bereiken). Hierbij speelt ook mee de wettelijke verplichting voor de werkgever om zijn werknemers én derden op de werkplek zo veel mogelijk te beschermen tegen een besmetting. Volgens het Gerecht was niet gebleken van omstandigheden die maken dat in deze kwestie een inbreuk op bovengenoemde grondrechten gerechtvaardigd was. Het ontslag op staande voet hield geen stand.

Uit de rechtspraak zijn slechts beperkt voorbeelden bekend waarin de belangenafweging bij schending van een grondrecht wel in het voordeel van de werkgever uitvalt. Zo trok een werknemer (brandwacht) die zonder inhoudelijke argumenten weigerde om een bloedtest te ondergaan aan het kortste eind (ECLI:NL:PHR:2015:1881). De kantonrechter had overwogen dat de werknemer een professionele, geschoolde brandwacht is, die weet of behoort te weten dat hij is gehouden mee te werken aan (Arbo)-maatregelen die ertoe dienen om zijn gezondheid te beschermen en te inventariseren of risico's op beroepsziekten bestaan. Een objectieve rechtvaardigingsgrond voor de weigering van de brandwacht, bijvoorbeeld door een gegronde vastgestelde gewichtige medische redenen, was niet gesteld. Het recht op lichamelijke integriteit prevaleert niet boven de verplichting om een bloedtest te ondergaan in het geval dat de werknemer een beroep uitoefent dat uit zijn aard algemeen bekende risico's op arbeidsgerelateerde ziektes of aandoeningen kent, aldus de kantonrechter. Het Hof heeft het vonnis bekrachtigd en het cassatieberoep strandde omdat het Hof het arrest begrijpelijk en voldoende had gemotiveerd. Nederlandse werkgevers worstelden bij gebreke van een wettelijke vaccinatieplicht tijdens de COVID-19 epidemie met een dilemma: enerzijds de verplichting om de grondrechten van de individuele werknemer te eerbiedigen en anderzijds de verplichting om voor een veilige werkomgeving voor werknemers te zorgen. Dat speelt niet alleen bij vaccineren een rol, maar ook bij bloeden en urinetesten of andere testen en het vragen naar de gezondheid van werknemers. Indien de werkgever zijn werknemers niet wil toelaten op

het werk wegens het feit dat zij niet gevaccineerd zijn of een test weigeren, dan komt dat in beginsel voor risico van de werkgever. De werkgever dient in dat geval het volledige loon door te betalen aan zijn werknemers.

Vaccineren als plicht op de werkvloer betekent ook het bijhouden en verzamelen door de werkgever van gezondheidsgegevens die in de AVG als bijzondere persoonsgegevens zijn aangemerkt. Dit is in principe verboden op grond van art. 9 AVG tenzij sprake is van een uitzonderings situatie. Van zo'n uitzondering is sprake in het geval van een wettelijke grondslag voor de verwerking of als de werknemer uitdrukkelijke (en in volledige vrijheid gegeven) toestemming voor de verwerking geeft. Gelet op de gezagsrelatie tussen werkgever en werknemer kan toestemming van de werknemer volgens de Autoriteit Persoonsgegevens geen grondslag vormen voor de verwerking van gezondheidsgegevens. Het verwerken van dergelijke gegevens zonder een wettelijke vaccinatieplicht is dus in strijd met de AVG.

mr. E.L.J. Bruyninckx
advocaat en partner bij Legaltree Advocaten in Rotterdam



**SDU
COMMENTAAR
ARBEIDSRECHT
THEMATISCH**
EDITIE 2025

Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch biedt al ruim twintig jaar actueel, diepgaand en praktisch commentaar. Gezaghebbende auteurs hebben commentaren geschreven op ruim 300 wetsartikelen die relevant zijn voor jouw dagelijkse arbeidsrechtpraktijk. Door de indeling in thema's sluit *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch* naadloos aan bij de praktijk: de wetsartikelen waarmee je het meest te maken heeft, krijgen de ruimste aandacht. *Sdu Commentaar Arbeidsrecht Thematisch* gaat dieper dan alle andere commentaren en is daarom ook een onmisbare aanvulling voor iedere arbeidsrecht expert.

Hoofredactie:
prof. mr. A.R. Houweling
mr. P.G. Vestering
prof. mr. W.A. Zondag

NU VERKRIJGBAAR IN DE
WEBSHOP [SDU.NL/COMARTHEM](https://www.sdu.nl/comarthem)
OF VIA DE BOEKHANDEL

Sdu

Cursusoverzicht **Arbeidsrecht**

Zorg dat je altijd up-to-date blijft.



**Ons aanbod sluit
aan bij uw behoefte**

**Keuze uit ruim
350 opleidingen,
congressen,
masterclasses en
webinars per jaar**

**Ons aanbod wordt
continu aangepast
naar de laatste
ontwikkelingen**



**Scan de QR code voor
het gehele aanbod**

**Altijd op de hoogte
blijven van het laatste
aanbod binnen uw
rechtsgebied(en)**



**Ga naar onze
website en schrijf u in
voor uw persoonlijke
cursusaanbod**

Advertentieacquisitie

Cross

Telefoon: 010-7421020

E-mail: traffic@cross.nl

Abonnementen en -administratie

«JAR» verschijnt 17 maal per jaar op papier en online via opmaat.sdu.nl. «JAR» is ook beschikbaar via contentintegratie. Toegang tot «JAR» via de Sdu Tijdschriften App (Stapp, te downloaden in de App Store en via Google Play) maakt ook onderdeel uit van het abonnement. Stapp is geschikt voor zowel iOS (Apple) als Android (Google).

Voor actuele prijzen, abonnementsvormen en onze leveringsvoorwaarden verwijzen wij u naar sdu.nl of kunt u contact opnemen met onze klantenservice. Abonnementen kunt u afsluiten via sdu.nl of via Sdu Klantenservice. Postbus 20025, 2500 EA Den Haag; tel: (070) 378 98 80; e-mail: sdu@sdu.nl.

Vanwege de aard van de uitgave gaat Sdu uit van een zake-lijke overeenkomst; deze overeenkomst valt onder het algeme- ne verbintenissenrecht. Uw persoonlijke gegevens wor- den door ons zorgvuldig behandeld en beveiligd. Wij verwerken uw gegevens voor de uitvoering van de (abonne- ments)overeenkomst en om u op uw vakgebied van infor- matie te voorzien over gelijksoortige producten en diensten van Sdu B.V.. Voor het toesturen van informatie over (nieu- we) producten en diensten gebruiken wij uw e-mailadres alleen als u daarvoor toestemming heeft gegeven. Uw toe- stemming kunt u altijd intrekken door gebruik te maken van de afmeldlink in het toegezonden e-mailbericht. Als u in het geheel geen informatie wenst te ontvangen over pro- ducten en/of diensten, dan kunt u dit laten weten aan Sdu Klantenservice: informatie@sdu.nl. Abonnementen gelden voor minimaal één jaar en hebben een opzegtermijn van twee maanden. Onze uitgaven zijn ook verkrijgbaar in de boekhandel. Voor informatie over onze leveringsvoorwaar- den kunt u terecht op www.sdu.nl.

©Sdu B.V. 2025

Alle rechten voorbehouden.

Behoudens de door de Auteurswet gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd (waaron- der begrepen het opslaan in een geautomatiseerd gegevens- bestand) of openbaar gemaakt, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uit- gever. De bij toepassing van art. 16b en 17 Auteurswet wet- telijk verschuldigde vergoedingen wegens fotokopiëren, dienen te worden voldaan aan de Stichting Pro, Postbus 3060, 2130 KB te Hoofddorp (www.stichting-pro.nl). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave in bloem- lezingen, readers en andere compilatiewerken op grond van art. 16 Auteurswet dient men zich tevoren tot de uitgever te wenden. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redac- teur(en) en uitgevers geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden.

Het al dan niet op verzoek van de redactie aanbieden van uitspraken of artikelen aan «JAR» impliceert toestemming voor openbaarmaking en veelevoudiging t.b.v. de elektro- nische ontsluiting van (delen van) «JAR» in enige vorm.

Jurisprudentie Arbeidsrecht

Redactie

mr. E.F. Grosheide
mr. dr. P. Kruijt
mr. R.D. Rietveld
prof. mr. E. Verhulp
mr. S. van Waegeningh

Ereredacteur

prof. mr. P.F. van der Heijden

Vaste annotatoren

prof. mr. B. Barentsen
mr. E.L.I. Bruyninckx
mr. dr. A.F. Bungener
mr. E. Cremers-Hartman
mr. N.T. Dempsey
mr. J. Dop
mr. dr. E.J.A. Franssen
mr. H.J. Funke
mr. L.B. de Graaf
mr. K.A. van Haaren
prof. mr. drs. M. Heemskerk
mr. drs. A.M. Helstone
mr. E.M. Hoogeveen
mr. C.M. Jakimowicz
mr. B.C.L. Kanen
mr. C.S. Kehler-Bot
mr. E. Knipschild
mr. dr. E. Koot-van der Putte
mr. I.J. de Laat
mr. C. Nekeman
mr. M.L.G. Otto
mr. dr. J. van der Pijl
mr. dr. M.A.N. van Schadewijk
mr. D. Schwartz
mr. dr. A. Stege
mr. S.J. Sterk
mr. C.F.J. van Tuyll van Serooskerken
mr. I.H. Vermeeren-Keijzers
mr. K. Wiersma
mr. C.C. Zillinger Molenaar
prof. mr. dr. W.A. Zondag
mr. dr. J.P.H. Zwemmer

Productmanager

drs. G.J.G. Schinkel, g.schinkel@sdu.nl

ISSN: 0928-1886

opmaat.sdu.nl

Citeertitel

«JAR» 2025/x (volgnummer uitspraak)

Redactiesecretariaat voor inzenden van uitspraken

Met «JAR» wordt beoogd zo veel mogelijk interessante uit- spraken op het gebied van het arbeidsrecht te publiceren. Indien u beschikt over uitspraken die naar uw oordeel (mo- gelijk) geschikt zijn voor publicatie in «JAR», verzoekt de redactie u deze te sturen naar:

Sdu bv, t.a.v. bureauredactie JAR, Postbus 20025, 2500 EA Den Haag, e-mail: arbeidsrecht@sdu.nl. U hoeft geen processtukken mee te sturen. Aankondiging publicatie is niet mogelijk.