

Hoofdstuk VIII: Wettelijke en algemene regelingen met betrekking tot gewetensbezwaren binnen de gezondheidszorg

door mr. M. Daverschot

Hoofdstuk VIII uit "Wat is menswaardige gezondheidszorg?", onder redactie van prof.dr. W.J. Eijk en prof.dr. J.P.M. Lelkens, Colomba Oegstgeest, 1994

1. Inleiding

1.1. Daniël in de leeuwenkuil

De meesten van u kennen ongetwijfeld de geschiedenis van Daniël in de leeuwenkuil (1). De geschiedenis van één van de oudtestamentische profeten, die als Judeese balling en ambtenaar in dienst was van de Medisch-Perzische koning Darius in Babylon.

Deze koning vaardigde op een zeker moment, op verzoek van een aantal andere ambtenaren, die het op de ondergang van de in hun ogen bij de koning al te populaire Daniël hadden gemunt, een wet van Meden en Perzen, dus een onherroepelijk gebod, uit. Dit gebod, dat de koning te goeder trouw uitvaardigde, hield in, dat binnen een periode van dertig dagen: zijn onderdanen alleen aan hem – de koning – een verzoek mochten richten. Deed een onderdaan, binnen genoemde periode een dergelijk verzoek aan een ander, een god of een mens, dan zou – als dit bekend werd – de betreffende onderdaan in een kuil met verscheurende leeuwen geworpen worden. De jaloerse ambtenaren wisten hoogstwaarschijnlijk dat Daniël de geloofsgewoonte had om driemaal daags in een vertrek met open ramen naar Jeruzalem tot Jahweh zijn God, te bidden. Van zijn ondergang in de leeuwenkuil konden zij dus zo goed als zeker zijn.

Ik zal u nu niet belasten met de gewetensvraag: wat had u gedaan in de situatie van Daniël. Ik zou u echter wel willen vragen, probeert u eens met mij na te gaan hoe Daniël had kunnen reageren, zodra hij te horen kreeg dat het bedoelde, onherroepelijke gebod uitgevaardigd was.

1. Hij zou een – niet eens zo heel groot – compromis met zijn geweten kunnen sluiten als bijvoorbeeld: zijn gebedsverplichtingen in het vervolg niet in de openbaarheid, maar, voor zover mogelijk, in het geheim nakomen. Hem zou de leeuwenkuil waarschijnlijk bespaard zijn.
2. Hij zou een wat verdergaand compromis met zijn geweten kunnen sluiten: bijvoorbeeld zijn verplichtingen maar ten dele – zolang er geen verraad dreigde – nakomen. Of: gedurende die verplichte dertig dagen uiterlijk helemaal niets van zijn gebeden kunnen laten merken. Ook dan zou hij aan de leeuwenkuil kunnen ontsnappen en dat geldt ook voor de twee volgende mogelijkheden:
3. Hij zou kunnen vluchten of
4. Hij zou naar de koning kunnen gaan, hem zijn benarde situatie kunnen uitleggen en hem om hulp kunnen vragen.
5. Tenslotte zou Daniël zijn gebedsverplichtingen als voorheen kunnen voortzetten, vertrouwend op zijn God, de Hoorder van gebeden, die voor de uitkomst in de nood zou zorgen.

Anders gezegd: hij zou, geplaagd door zijn conflict van plichten, hebben kunnen besluiten dat een mens God meer gehoorzaam moet zijn dan de mensen.

Dit laatste deed Daniël, zonder dat wij overigens iets weten over zijn mogelijk gewetensconflict. De straf werd voltrokken, maar deze geschiedenis van Daniël eindigt in eerste instantie als volgt: Daniël werd uit de leeuwenkuil opgetrokken zonder enig letsel omdat, zo eindigt de tekst Daniël 6: 25: 'hij op zijn God had vertrouwd.'

In tweede instantie eindigt deze geschiedenis met de verering door Darius van de God van Daniël en zijn bevel aan al zijn onderdanen om voor deze God te vrezen en te beven.

1.2. Het voorbeeld van Daniël in de huidige gezondheidszorg

Waarom schotelt u ons deze geschiedenis voor, zult u zich misschien afvragen? Voordat ik u daarop een antwoord geef, wil ik nog een keer bij uw geweten aankloppen met nog veel lastiger vragen, dan die over de situatie van Daniël. Veel lastiger vragen, omdat deze uw eigen praktijksituatie in de gezondheidszorg raken.

1. Wat zou u doen, als u graag als leerlingverpleegkundige aangenomen zou willen worden en men vertelt u tijdens het sollicitatiegesprek, dat u – bij gewetensbezwaren tegen abortus provocatus – weliswaar niet mee hoeft te werken aan de abortus provocatus zelf, maar dat van u wél verwacht wordt dat u meewerkt aan de voorbereidingen voor die ingreep?
2. Wat zou u doen, als u als arts solliciteert bij een RIAGG en de behandelcoördinator vertelt u, dat van u verwacht wordt, dat u de visie van het team over homoseksualiteit deelt en deze visie ook gestalte geeft in uw behandelbeleid, terwijl u ernstige gewetensbezwaren tegen deze visie hebt?
3. Wat zou u doen, als u als kinderverpleegkundige gevraagd wordt een ernstig gehandicapte pasgeborene met onder andere een goed operabele hartafwijking flesvoeding te geven, terwijl dit kind nog niet goed drinkt en daarom niet zonder sondevoeding kan? Zonder sondevoeding heeft het kind grote kans op ondervoeding en uitdroging. Dit laatste beoogt de behandelend arts ook. Het kind heeft weliswaar goede levenskansen als het geopereerd zou mogen worden, maar de ouders willen dit niet omdat zij ervan overtuigd zijn, dat zij de verzorging en opvoeding niet aan kunnen. Zij willen het liefst dat de arts het leven van het kind zo snel mogelijk beëindigt.
4. Wat zou u doen, als u als arts of als verpleegkundige in een ziekenhuis met een anti-euthanasiebeleid werkt en het ziekenhuis wil dit beleid omzetten in een pro-euthanasiebeleid?

Ook op deze vragen krijgt U van mij niet direct een antwoord. Ik moet u nog even teleurstellen tot aan het laatste gedeelte van mijn inleiding. Maar dan hoop ik u ook handvatten te kunnen bieden voor het oplossen van dit soort gewetensconflicten in arbeidssituaties, die aan ons in allerlei variaties worden voorgelegd.

Ik ga nu eerst met u terug naar de geschiedenis van Daniël.

Uiteraard is de situatie van Daniël niet zo zonder meer te vergelijken met de situatie van een werker in de gezondheidszorg, die ernstige gewetensbezwaren heeft tegen het meewerken aan bepaalde handelingen in de gezondheidszorg, zoals bijvoorbeeld abortus provocatus en euthanasie. Toch waag ik het erop, zij het met enige schroom in dit theologisch-wetenschappelijke centrum, uit de geschiedenis van Daniël enkele conclusies te trekken voor ons, als werkers in de gezondheidszorg. Wij, die vrijwel onvermijdelijk met gewetenskeuzes

geconfronteerd zullen worden, als en zolang in onze gezondheidszorg de onschendbaarheid en de beschermwaardigheid van het menselijk leven slechts verzekerd is onder bepaalde voorwaarden.

In een vrij recent juridisch proefschrift over de vrijheid van het geweten (2) – maar overigens ook in andere rechtsliteratuur – wordt benadrukt, dat een kenmerk van een gewetensbeslissing is: de bereidheid om de nadelige gevolgen van deze beslissing te dragen. Met een fraaie Duitse term wordt dit genoemd: die Bereitschaft zur Konsekwenz. Als we nu kijken naar de geschiedenis van Daniël, kun je constateren dat Daniël die bereidheid compromisloos bezat, namelijk om te staan voor zijn principes en de gevolgen daarvan. Maar aan de bereidheid ging iets zeer essentieels vooraf: zijn Godsvertrouwen. Dit was de basis van die bereidheid en de effecten daarvan, die ik niet eens volledig genoemd heb, waren verbazingwekkend groot.

Wat ik, met deze geschiedenis van Daniël als inspirerend voorbeeld, onze werkers en hun gewetensbezwaren in de gezondheidszorg wil zeggen:

In de eerste plaats dat wij, als wij in de praktijk van de gezondheidszorg met onze pro-life-normen geloofwaardig willen zijn en effecten willen scoren, óók als wij ons op ons geweten beroepen, geen compromissen – of moet ik zeggen veel minder compromissen? – moeten sluiten en bereid moeten zijn de nadelige gevolgen van onze gewetensbeslissingen te dragen. En ik wil u graag daarbij de geloofsbereidheid van Daniël toewensen!

In de tweede plaats zullen wij, willen wij ruimte houden voor onze pro-life-visie in onze geseculariseerde gezondheidszorg, én als enkeling op de werkvloer, én samen met collega's – al dan niet in organisatorisch verband – én in de politiek, onze visie nog veel meer met open vizier moeten uitdragen en blijven uitdragen.

Deze aanbevelingen wil ik u als een soort rode leidraad meegeven alvorens ik mijn juridische informatie over gewetensbezwaren in de gezondheidszorg uiteen zal zetten en de gegeven praktijkvoorbeelden zal toelichten. Ik hoop dat beide onderdelen van mijn inleiding uw Bereitschaft zur Konsekwenz zullen versterken, voor zover nodig!

2. Het geweten en het gewetensbezwaar in het recht

In de eerste plaats wil ik u enkele recente definities van het geweten en het gewetensbezwaar, zoals deze in het recht gehanteerd worden, voorleggen. In de tweede plaats wil ik met u het recente wetsvoorstel inzake 'Gewetensbezwaren in dienstbetrekking'(nr 22 392) en de daarbij behorende regelingen nagaan.

2.1. Het geweten

Een heel eenvoudige definitie van het geweten komen we tegen in de Memorie van Toelichting (MvT), 1991 bij het wetsvoorstel inzake gewetensbezwaren in dienstbetrekking: “een serieus persoonlijk normbesef van goed en kwaad”. Een uitgebreidere definitie lezen we in het proefschrift van de Jurist Vermeulen over gewetensvrijheid. Deze definitie, die ik voor het goede begrip van de toehoorders wat minder compact verwoord heb, luidt als volgt: het geweten is de morele instantie in de mens, die diens persoonlijke identiteit bewaart en die zich uit in een intense morele ernst. Deze ernst manifesteert zich in de bereidheid – omwille van het geweten – nadelen te dragen (dit is de door mij in het voorafgaande aangehaalde, “Bereitschaft zur Konsequenz”).

Het zal u duidelijk zijn dat beide definities niets zeggen over de inhoud van het geweten. Deze inhoud kan zeer verschillend zijn omdat de inhoud van het geweten wordt bepaald door de normen die de mens voor zijn

handelen aanvaardt. Voor een christen zijn dat bijvoorbeeld de normen van Gods Woord, geconcretiseerd in de Wet van de Tien geboden. Op grond van het zesde gebod van die Wet zullen christenen bijvoorbeeld abortus provocatus, euthanasie en hulp bij zelfdoding, ook voor een buitenstaander of een rechter begrijpelijk, kunnen afwijzen.

Bij een niet-christen gaat men ervan uit, dat diens geweten bepaald wordt door een ander godsdienstig, dan wel levensbeschouwelijk normenpatroon. Aangenomen wordt – en werd dus dat – om na te kunnen gaan of er sprake was van een gewetensbeslissing, dit terug te voeren zou moeten zijn op een objectief te verifiëren normenpatroon. Door de toegenomen secularisatie (verwereldlijking) is echter een sterke tendens ontstaan, ook in het recht, om deze gedachte te verlaten en het geweten van zijn inhoudelijk en objectief te verifiëren normenpatroon te ontdoen. Het geweten wordt geacht te zijn gesubjectiveerd en geseculariseerd. Het geweten is volgens de jurist Vermeulen: ‘oeverloos’ geworden: elk type handeling kan in principe uiting zijn van een ‘gewetensbesluit’.

Het behoeft, meen ik, geen nadere toelichting als ik stel dat als de gedachte van het geseculariseerde geweten algemeen zou postvatten, dit het beroep op gewetensbezwaren, die wel tot een duidelijk herkenbaar normenpatroon te herleiden zijn, zal verzwakken.

De moderne ‘oeverloosheid’ en subjectiviteit van het geweten brengt met zich mee, aldus ook Vermeulen, dat de werkingssfeer ervan niet in te perken valt en dat een algemeen geformuleerd, extern werkend recht op gewetensvrijheid, onmogelijk te garanderen is. Gevolg van deze visie is dan ook dat de mogelijkheden van beroep op desbetreffende artikelen, in internationale en nationale rechtsregels beperkt worden.

Verdere kenmerken van het geweten, die in de juridische literatuur genoemd worden, zijn ondermeer: dat het (zoals ook al gezegd) een strikt persoonlijke aangelegenheid is, dat het aan verandering en verdieping onderhevig is, dat het per individu kan verschillen en dat de wijze waarop het geweten zich uit per persoon kan verschillen. Tenslotte, van een gewetensovertuiging kan pas gesproken worden als deze overtuiging zo essentieel is voor de betrokkene, dat deze die niet kan verloochenen.

2.2. Het gewetensbezwaar

Ook van het begrip gewetensbezwaar bestaan verschillende definities. De MvT. bij het genoemde wetsvoorstel, inzake gewetensbezwaren in dienstbetrekking spreekt van “uit het individuele normbesef – omtrent goed en kwaad – voortvloeiende onoverkomelijke bezwaren tegen bepaalde opgedragen werkzaamheden”. De werknemer, die een dergelijk bezwaar heeft, zou door het verrichten van deze werkzaamheden in ernstige gewetensnood raken. Het moet bij gewetensbezwaren dus gaan om onoverkomelijke bezwaren.

Gewetensbezwaren kunnen van allerlei aard zijn. Om ons te beperken tot het terrein van de gezondheidszorg: zij kunnen bestaan tegen het uitvoeren van bepaalde opgedragen werkzaamheden, zoals het meewerken aan of het voorbereiden van abortus provocatus, euthanasie en levensbeëindiging zonder verzoek. Maar gewetensbezwaren kunnen ook het beleid van de organisatie betreffen: gewetensbezwaren tegen het aanvragen van een abortusvergunning of het invoeren van een pro-euthanasiebeleid door middel van een euthanasieprotocol, aldus de MvT.

2.3. Het wetsvoorstel ‘gewetensbezwaren in dienstbetrekking’

De werknemer, en dit geldt ook voor een ambtenaar (bijvoorbeeld een arts of een verpleegkundige in een overheidsziekenhuis), die het uitvoeren van bepaalde – al dan niet opgedragen – handelingen niet of niet meer voor zijn geweten kan verantwoorden, staat voor de moeilijke beslissing zijn gedragswijze te bepalen.

Consequent zou zijn de uitvoering van de betreffende handelingen te weigeren. Maar de vraag komt dan direct op, of hem dit niet als werkweigering verweten kan worden en ontslag kan betekenen.

Wat zijn de rechten en plichten van een gewetensbezwaarde werknemer of dito ambtenaar? In de eerste plaats kunnen we stellen dat niemand verplicht kan worden een wettelijke bepaling te overtreden. Dit geldt ook voor medewerking aan het overtreden van een wettelijke bepaling. Men denke maar aan het uitvoeren of meewerken aan bij de Strafwet (WSr) verboden handelingen als euthanasie (artikel 293), opzettelijke levensbeëindiging zonder verzoek (=doodslag of moord, respectievelijk artikel 287 en 289) en hulp bij zelfdoding. Worden dit soort handelingen van je gevraagd, dan zou je kunnen volstaan met het wijzen op de strafbaarstelling van deze handelingen. In feite behoeft je dan helemaal niet over gewetensbezwaren te spreken.

In de tweede plaats kunnen werknemers nagaan of een gewetensbezwarenregeling in hun CAO is opgenomen. Ambtenaren kunnen nagaan of een dergelijke regeling in hun ambtenarenreglement is opgenomen. Voor werknemers in ziekenhuizen en verpleeghuizen is bijvoorbeeld de CAO voor het Ziekenhuiswezen van kracht. Deze CAO bevat een gewetensbezwarenregeling artikel 6 lid 1: de werknemer heeft het recht, op grond van ernstige gewetensbezwaren, het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren.

Verder kan gewezen worden op enkele artikelen in het Burgerlijk Wetboek (BW), waarvan artikel 1639z: “de werkgever moet zich als een goed werkgever gedragen”, u in dit verband wellicht het meeste zal aanspreken. Een werkgever moet, op grond van dit artikel, bijvoorbeeld in geval van arbeidsproblemen – dus ook in geval van gewetensbezwaren in de arbeidssituatie – met de werknemer in overleg treden om tot een goede oplossing te komen. Uiteraard geldt het omgekeerde ook. Ook van de werknemer kan in dezen initiatief verwacht worden.

We kunnen ook wijzen op o.m. het grondrecht van vrijheid van denken, van geweten en van godsdienst in enkele internationale verdragsartikelen en naar artikel 1 en artikel 6 van onze Grondwet, respectievelijk het recht op non-discriminatie en het recht op vrijheid van godsdienst of levensovertuiging.

Tenslotte is er nog een bijzondere wettelijke bepaling in verband met zwangerschapsafbreking: artikel 20, lid 1 van de Wet Afbreking Zwangerschap: niemand is verplicht een vrouw een behandeling, gericht op het afbreken van zwangerschap, te geven dan wel medewerking daaraan te verlenen.

Komen werkgever en werknemer niet uit hun gewetensbezwarenprobleem, dan staat altijd voor beiden beroep op de kantonrechter open. Dit geldt ook voor de werknemer als de werkgever hem wil ontslaan. Voor de ambtenaar staat geen beroep op de kantonrechter, maar op de ambtenarenrechter open, als hij arbeidsproblemen als gevolg van gewetensbezwaren ondervindt. Voor ambtenaren blijken in de praktijk genoemde wettelijke en andere regelingen alsook de aanbevelingen in het in 1983 tot stand gekomen interdepartementale rapport ‘De ambtenaar met gewetensbezwaren’ goed te werken. Genoemde aanbevelingen komen grotendeels overeen met de hierna te noemen SER-richtlijnen. Het kabinet heeft daarom besloten geen aparte wettelijke regeling voor gewetensbezwaarde ambtenaren in het leven te roepen.

Dit verliep echter anders wat betreft de gewetensbezwaarde werknemers. Voor hen bleken in de praktijk de geldende regelingen onvoldoende rechtsbescherming te bieden. Op aandrang van een meerderheid van de Tweede Kamer, heeft de toenmalige minister van Sociale zaken en Werkgelegenheid zich ingezet voor een wettelijke gewetensbezwarenregeling voor werknemers. Hiervoor werd in 1988 de Sociaal Economische Raad om advies gevraagd. In dit adviesorgaan zijn werkgevers- en werknemersorganisaties alsook de overheid vertegenwoordigd. De minister liet deze adviesaanvraag vergezeld gaan van een zgn ‘Outline’, een overzicht van hoofdlijnen voor dit wetsvoorstel. Dit advies dat in 1990 verscheen, heeft grotendeels de bouwstenen

geleverd voor het eind 1991 ingediende wetsvoorstel 'Gewetensbezwaren in dienstbetrekking'. Dit wetsvoorstel omvat niet meer dan een aanvullende bepaling bij een artikel in ons BW. Aan artikel 1639s BW werd een vijfde lid toegevoegd, namelijk dat de rechter de beëindiging van een dienstbetrekking kennelijk onredelijk kan achten, 'wanneer deze geschiedt wegens het enkele feit dat de werknemer als gevolg van een beroep op een gewetensbezwaar weigert de bedongen arbeid te verrichten.'

Ter verduidelijking: als de rechter een beëindiging van de arbeidsovereenkomst vanwege gewetensbezwaren kennelijk onredelijk acht, dan heeft de werknemer recht op schadevergoeding en/of herstel van de dienstbetrekking.

2.4. De Richtlijnen van de Sociaal-Economische Raad (SER-richtlijnen)

Voor de toepassing en de interpretatie van deze – vrij globale – wettelijke regeling, wijst de wetgever uitdrukkelijk naar de richtlijnen in het SER-advies en naar de aanbevelingen van de Stichting van de Arbeid om gewetensconflicten te voorkomen (3). Ik beperk mij tot de SER-richtlijnen. Belangrijk zijn voor de gewetensbezwaarde werknemer in de gezondheidszorg de volgende richtlijnen:

- de werkgever zal de aspirant-werknemer zo volledig mogelijk moeten inlichten over de organisatie en de aard van de werkzaamheden;
- de werknemer zal van zijn kant de werkgever op de hoogte moeten stellen van mogelijke gewetensbezwaren die hij tegen de beschreven werkzaamheden kan hebben;

Bij deze richtlijnen zou ik de volgende kanttekeningen willen maken. De richtlijnen geven de indruk dat de sollicitant (en degene die al in dienst is) een soort meldingsplicht wordt opgelegd, terwijl de vrijheid van het geweten toch als een algemeen rechtsbeginsel aanvaard wordt en daarom ook vóórondersteld mag worden als men solliciteert of als men al in dienst is. Het is voorstelbaar dat een dergelijke meldingsplicht ook een uiteindelijk gevolg is van een eerdergenoemde secularisatie. Het geweten is door de secularisatie onbegrensd en in zekere zin ongrijpbaar geworden. Uiteraard wil een werkgever zich indekken tegen een al te gemakkelijk beroep op het gewetensbezwaar. Dit indekken wordt nog eens benadrukt door een volgende SER-richtlijn, waarin staat dat – als een gewetensbezwaar niet tijdig gemeld wordt – de loondoorbetaling van de werkgever vervalt. Als je als aspirant-werknemer in de gezondheidszorg solliciteert is dit een zware bepaling, die discriminerend overkomt. Althans wordt hier het risico van het hebben van een gewetensbezwaar grotendeels bij de solliciterende aspirant-werknemer gelegd.

Op het schijnbare 'zwaargewicht' van die meldingsplicht valt, mijns inziens, echter wel wat af te dingen. In de eerste plaats moet de aspirant-werkgever de aard van de werkzaamheden uiteenzetten én alleen ten aanzien daarvan geldt een verplichting om gewetensbezwaren te melden. In de tweede plaats hebben de betrokken bewindslieden (staassecretaris Kosto van Justitie en minister de Vries van Sociale Zaken en Werkgelegenheid) op vragen van de GPV-fractie, die vond dat een meldingsplicht van de sollicitant diens sollicitatiepositie ernstig kon verzwakken, als volgt gereageerd:

Als het gaat om een sollicitant in een abortuskliniek dan mag je verwachten, dat deze zijn bezwaren open bespreekt en dat daaraan dan consequenties verbonden worden. Bij, bijvoorbeeld een algemeen ziekenhuis, zal zich een dergelijke situatie zó niet voordoen en daarom zullen deze sollicitanten met gewetensbezwaren niet belemmerd behoeven te worden in hun kansen en ontplooiingsmogelijkheden. Daaraan wil ik dan nog toevoegen, dat de Wet Afbreking Zwangerschap te allen tijde de mogelijkheid biedt om (medewerking aan)de uitvoering van abortus provocatus te weigeren. Ten aanzien van euthanasie en overig levensbeëindigend handelen geldt dat het strafbaar is en dat (medewerking aan) uitvoering daarvan dus ook

altijd mogelijk is. Een meldingsplicht vooraf kan men ten aanzien van deze handelingen dus ook nooit afdwingen.

Toch zit er nog één addertje onder het gras. Want stel dat iemand tijdens zijn dienstbetrekking gewetensbezwaren krijgt tegen handelingen, waar hij eerst géén bezwaren tegen had. In dat geval zijn volgens de SER-richtlijnen de nadelige gevolgen voor de werknemer. Bij een niet tijdig gemeld gewetensbezwaar vervalt de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever. Of een werkgever echt zover zal gaan, is uiteraard de vraag, maar hij heeft dus wel het recht daartoe.

Maar er zijn nog meer richtlijnen, waar de werknemer – mogelijk ook als hij zijn gewetensbezwaar niet tijdig gemeld heeft – zijn voordeel mee kan doen:

- de werkgever en werknemer zullen bereid moeten zijn de bezwaren te bespreken om een oplossing te vinden. Of die oplossingen gevonden zullen worden hangt af van een aantal factoren en omstandigheden:
- het al dan niet incidentele karakter van de werkzaamheden,
- de praktische mogelijkheden de werkzaamheden door anderen te laten verrichten,
- de beschikbaarheid van vervangende, passende arbeid
- de bereidheid van de werknemer vervangende passende arbeid (wellicht gedeeltelijk) te verrichten,
- het bestaan van CAO-regelingen of andere met de OR afgesproken regelingen.

Zodra een werknemer een beroep doet op een gewetensbezwaar tot het moment van de conclusies van het genoemde werknemer/werkgever-overleg, moet de werkgever loon doorbetalen. De loondoorbetalingsverplichting vervalt ook als er geen passend werk is, als er geen andere oplossingen worden gevonden, als de werknemer de vervangende arbeid niet wil verrichten of als de vervangende arbeid er pas op termijn is. Geconcludeerd zou vervolgens kunnen worden, dat dan ontslag onvermijdelijk is. Het ontslag mag echter niet kennelijk onredelijk zijn. Dat zou het dus zijn als alleen op grond van het feit dat iemand – vanwege gewetensbezwaren – bepaalde bedongen arbeid weigert te verrichten.

Kort samengevat: je kunt als werknemer met gewetensbezwaren alleen ontslagen worden als vastgesteld kan worden:

- dat je als aspirant-werknemer tijdens de sollicitatiefase relevante informatie hebt verzwegen;
- dat je je gewetensbezwaren op een later tijdstip, tijdens je dienstbetrekking, niet tijdig hebt gemeld;
- dat je weigert andere passende arbeid te verrichten of
- dat er geen andere passende arbeid of andere oplossingen voorhanden zijn.

Dan is in dit verband nog relevant voor een werknemer met gewetensbezwaren, dat er ook een wetsvoorstel tot invoering van een klachtrecht voor de individuele werknemer is ingediend. De werknemer – met een klacht met betrekking tot zijn arbeidssituatie – heeft volgens dit wetsvoorstel het recht op een behoorlijk antwoord van zijn werkgever, bijstand van een klachtenbegeleider en het recht om niet benadeeld te worden in zijn positie. Dit klachtrecht kan de gewetensbezwaarde werknemer steunen in zijn aandeel, in het vinden van een

bevredigende oplossing.

Tenslotte, voordat ik overga tot het bespreken van de praktijksituaties, nog een enkele opmerking over die werkers in de gezondheidszorg zonder een dienstverband, zoals bijvoorbeeld huisartsen en de meeste medisch specialisten. Deze werkers hebben uiteraard een grote vrijheid om hun werkzaamheden naar hun geweten in te richten en uit te voeren. Zitten zij toch in enig werkverband, bijvoorbeeld in een groepspraktijk of een maatschap, dan zal het aankomen op de afspraken die zij gemaakt hebben voor hun onderlinge samenwerking en op hun afspraken bijvoorbeeld met het ziekenhuis. Wat betreft het ziekenhuis, hierbij zullen ook de inhoud van de toelatingsovereenkomst, het stafreglement en andere ziekenhuisregelingen een rol spelen.

3. Gewetensconflicten in de praktijk

Terug naar de praktijkvoorbeelden

1. Wat zou u doen, als u graag als leerlingverpleegkundige aangenomen zou willen worden en men vertelt u tijdens het sollicitatiegesprek, dat u - bij gewetensbezwaren tegen abortus provocatus weliswaar niet mee hoeft te werken aan de abortus provocatus zelf, maar dat van u wél verwacht wordt dat u meewerkt aan de voorbereidingen voor die ingreep?

Je zou het erbij kunnen laten zitten, gewoon aan het werk gaan en meewerken aan de voorbereidingen voor abortus provocatus. Maar je zou het ook heel anders kunnen doen: informeren wat je rechten en plichten zijn als sollicitant en werknemer als het gaat om abortus provocatus, en vervolgens constateren dat men jou helemaal daar niet toe kan verplichten. Zie ook de hiervoor besproken wettelijke en andere regelingen.

Die informatie, die je in feite al voor het sollicitatiegesprek aan zou moeten hebben, kun je opvragen bij de vak- en belangenorganisaties voor werkers in de gezondheidszorg: Febe, het Gereformeerd Maatschappelijk Verbond, Het Richtsnoer, de Reformatorisch Maatschappelijke Unie, of bij andere pro life-organisaties en bij het Juridisch Adviesbureau Gezondheidszorg. Met die informatie gewapend sta je steviger in je schoenen, als men jou handelingen wil laten verrichten die tegen je geweten indruisen.

2. Wat zou u doen, als u als arts solliciteert bij een RIAGG en de behandelcoördinator vertelt u, dat van u verwacht wordt, dat u de visie van het team over homoseksualiteit deelt en deze ook gestalte geeft in uw behandelbeleid, terwijl u ernstige gewetensbezwaren tegen deze visie hebt?

Je kunt je conformeren aan het voorgestelde beleid en je geweten geweld aan doen. Je kunt, als je vanwege je gewetensstandpunt afgewezen wordt, ook de moeite nemen om de redenen van afwijzing gemotiveerd op schrift te krijgen, want daar heb je recht op. Vervolgens kun je een klacht indienen bij de directie en het bestuur van de instelling. Als dat geen positief resultaat oplevert, kun je juridische stappen ondernemen om deze discriminatie vanwege je gewetensstandpunt of je gods-dienst/levensovertuiging ongedaan te maken. Uiteraard heb je daarvoor juridische bijstand nodig.

In het recente verleden zijn meermalen aspirant-leerling-verpleegkundigen afgewezen of dreigden afgewezen te worden, omdat zij niet wilden meewerken aan (de voorbereidingen van) abortus provocatus. Een enkele maal verzochten deze aspirant-leerlingen ons, juridische actie te ondernemen in verband met deze discriminatie. Dit is ook gelukt, zelfs zonder procedure. Het dreigen met een procedure bleek al voldoende om de directies tot een ander standpunt te bewegen.



3. Wat zou u doen, als u als kinderverpleegkundige gevraagd wordt een ernstig gehandicapte pasgeborene met onder andere een goed operabele hartafwijking flesvoeding te geven, terwijl dit kind nog niet goed drinkt en daarom niet zonder sondevoeding kan. Zonder sondevoeding heeft het kind grote kans op ondervoeding en uitdroging. Dit laatste beoogt de behandelend arts ook. Het kind heeft weliswaar goede levenskansen als het geopereerd zou mogen worden, maar de ouders willen dit niet omdat zij ervan overtuigd zijn, dat zij de verzorging en opvoeding niet aan kunnen. Zij willen het liefst dat de arts het leven van het kind zo snel mogelijk beëindigt.

Je kunt de opdracht van de arts klakkeloos uitvoeren met in je achterhoofd: het is zijn verantwoordelijkheid. Je kunt als kinderverpleegkundige ook besluiten je volledig in te zetten voor een optimale zorg voor het kind én de ouders. En dit is in werkelijkheid ook zo gebeurd. Er is aangedrongen op teamoverleg, dat ook veelvuldig heeft plaatsgevonden evenals overleg met de arts. Er is vaak met de ouders gesproken. Men heeft advies gevraagd aan de medisch-ethische commissie aan de Raad voor de Kinderbescherming en aan andere deskundigen buiten het ziekenhuis. De tijd, die dit in beslag nam, betekende op meer dan één punt winst: ondermeer kwam bij de ouders een hechtingsproces op gang en het kind ontwikkelde zich zo goed, dat het op een gegeven moment met de ouders mee naar huis kon. Voor de ouders was overigens ook gezorgd dat, als zij tijdelijk te zwaar belast zouden zijn met de zorg van het kind, het kind tijdelijk in een tehuis voor gehandicapte kinderen in de omgeving opgenomen kon worden.

4. Wat zou u doen, als u als arts of als verpleegkundige in een ziekenhuis met een anti-euthanasiebeleid werkt en het ziekenhuis wil dit beleid omzetten in een pro-euthanasiebeleid?

Je kunt een dergelijke invoering van een pro euthanasiebeleid op z'n beloop laten-eventueel na mondeling en/of schriftelijk protest- en hopen dat er ook nog een gewetensbezwarenregeling in het ziekenhuis komt. Je kunt het ook anders en beter aanpakken, zoals ook in werkelijkheid gebeurd is. Je kunt een werkgroepje met pro life-werkers opzetten. Je kunt met elkaar je bezwaren tegen deze invoering op papier zetten, maar ook jouw visie op (verbetering van) de zorg voor ernstig zieken en stervenden. Mocht de invoering van het pro euthanasiebeleid tóch doorgezet worden, dan heb je al een goede start gemaakt voor het voorbereiden van een gewetensbezwarenregeling. Ook in dit soort situaties is hulp van juridisch geschoolde buitenstaanders zeer aan te bevelen.

In de betreffende situatie ging het om een vrij geruisloos ingevoerd pro euthanasiebeleid, zonder dat de niet-leidinggevenden daarbij betrokken waren. Een werkgroepje van pro life-werkers protesteerde op de eerder aangegeven wijze en verzamelde zo'n tachtig handtekeningen ter adhesie bij hun schrijven. Dit resulteerde in een drietal van directiewege georganiseerde gespreksrondes voor alle betrokken ziekenhuismedewerkers. Het werkgroepje zorgde dat bij alle gespreksrondes pro life-werkers aanwezig waren om hun visie weer te geven. Het pro euthanasiebeleid werd wel ingevoerd, zij het met terughouding; verbetering van de zorg van ernstig zieken en stervenden werd een beleidsonderwerp en er werd een commissie ingesteld voor het opstellen van een adequate gewetensbezwarenregeling.

De mogelijkheden om méér te doen dan met tegenzin zich te conformeren of te protesteren als gewetensbezwaarde zijn in de gezondheidszorg vaak veel groter dan wij op het eerste gezicht denken. Ik heb u daarvoor deze praktijkvoorbeelden gegeven; ik hoop op veel vragen van uw kant!

Ik wil eindigen met een vraag en een aanbeveling. Wat zou u doen als u een Daniël was in onze gezondheidszorg, waar de beschermwaardigheid van het leven een dubieuze zaak geworden is? Er is een Engels gezegde: 'Dare to be a Daniël, dare to stand alone.' Durf een Daniël te zijn, durf alleen te staan, mét

Gods hulp en alle mensen die u willen en kunnen helpen!

Naschrift

De tekst voor deze toespraak werd in augustus 1993 geschreven. Inmiddels is het Wetsvoorstel 'Gewetensbezwaren in dienstbetrekking' door de Tweede en de Eerste Kamer aangenomen. De bespreking op 30 september 1993 in de Tweede Kamer van dit wetsvoorstel heeft nog een motie opgeleverd, de Motie Schutte c.s. Deze motie werd gesteund door het GPV, de RPF, de SGP en het CDA. Volgens deze motie moet in de leidraad voor de Stichting van de Arbeid worden opgenomen, dat werknemers geen nadelige gevolgen mogen ondervinden van het feit, dat zij bij sollicitatie of op enig ander tijdstip geen mededeling doen van hun gewetensbezwaren tegen medewerking aan abortus provocatus, euthanasie en hulp bij zelfdoding. De motie werd aangehouden in afwachting van nadere informatie uit het veld. Toen deze informatie kwam, resulteerde dit in een voor (potentiële) gewetensbezwaarden tamelijk positieve reactie van de Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, mede namens de Staatssecretaris van Welzijn, Volksgezondheid en Cultuur.

Naar alle betrokken landelijke organisaties, de Vereniging Nederlandse Bejaarden (VNB), de Nederlandse Zorgfederatie (NZF) en de Landelijke Vereniging voor Thuiszorg werd een ministerieel schrijven met ondermeer de volgende inhoud verzonden. Ontoelaatbaar wordt geacht 'het vragen naar informatie over gewetensbezwaren, die niet van belang is voor de beoordeling van de geschiktheid van betrokkene voor de in het geding zijnde functie of opleiding. In dit schrijven wordt ook verwezen naar de gedragsregels van de Stichting van de Arbeid. Duidelijk wordt gemaakt dat het onaanvaardbaar is om te selecteren op gewetensbezwaren als deze geen verband houden met het al dan niet geschikt zijn voor de functie of de opleiding, waarnaar iemand solliciteert, 'maar hooguit met de eventuele inzetbaarheid in toekomstige andere functies.'

Ondanks de positieve opstelling van genoemde Ministeries blijkt in de praktijk waakzaamheid geboden. Het gebeurt nog steeds dat schoolverlaters zonder enige praktijkervaring tijdens het sollicitatiegesprek situaties worden voorgelegd, waarin abortus provocatus of euthanasie een rol spelen, dit om hun 'inzetbaarheid en flexibiliteit' ten aanzien van deze zaken te testen. In de eerste plaats is het mijns inziens ethisch laakbaar om (meestal jonge en onervaren) schoolverlaters met dergelijke ethisch complexe vraagstukken te confronteren. In de tweede plaats constateren wij nog steeds dat schoolverlaters, die op genoemde punten onvoldoende scoren, afgewezen worden. Mijns inziens is dit een vorm van indirecte discriminatie, die openlijk aan de kaak gesteld en afgewezen moet worden. Wij verzoeken sollicitanten in de gezondheidszorg (ook niet-schoolverlaters) dan ook dringend dergelijke sollicitatiepraktijken bij ons te melden.

Noten

1. Oude Testament, Daniël 6.
2. B.P. Vermeulen, De vrijheid van het geweten, een fundamenteel rechtsprobleem, Arnhem, Gouda Quint BV, 1989.
3. 'Nota over gewetensbezwaren in arbeidsrelaties; een leidraad voor ondernemingen', Stichting van de Arbeid, 4 juli 1990. Later verschenen eveneens van de Stichting van de Arbeid 'Aanbevelingen inzake het wervings- en selectiebeleid van ondernemingen', 14 maart 1991.

Overgenomen met toestemming van uitgeverij Colomba.