

Mag de werkgever de werknemer verplichten om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus?

Om het hoofd te bieden aan het coronavirus is de hoop van de wereld voornamelijk gevestigd op de recent ontwikkelde coronavaccins. Om het gehoopte resultaat te bereiken dient minstens 70% van de bevolking een prik te krijgen. Toch heeft de Belgische wetgever beslist om de vaccinatie *niet* te verplichten. De vraag stelt zich vervolgens of werkgevers zelf, in het kader van hun werkgeversgezag, hun werknemers kunnen verplichten om zich tegen het virus te laten vaccineren?

Het antwoord hierop is negatief.

Het invoeren van een verplichting tot vaccinatie is immers in strijd met het recht op privéleven, inclusief het recht op lichamelijke integriteit zoals gewaarborgd in het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens en de Grondwet. Deze rechten zijn echter niet absoluut. Zo kunnen maatregelen genomen worden in strijd met deze rechten, indien er een voldoende duidelijke wettelijke basis voorhanden is, wanneer er een legitiem doel is en de maatregel evenredig is. Op dit moment is er geen wettelijke basis die COVID 19-vaccinaties verplicht in de Belgische rechtsorde, zodat er geen grondslag is om dergelijke inbreuken op het recht op privéleven te plegen.

In België zijn er momenteel 2 vaccins en 1 test die verplicht kunnen worden, naast de algemene vaccinatieverplichting voor kinderen tegen polio. Het gaat meer in het bijzonder over:

- Inenting hepatitis B (in de gezondheidszorg, laboratoria, tandartspraktijken);
- Inenting tetanus (in sectoren land- en tuinbouw, pluimveebedrijven, afvalverwerking...);
- Test tuberculose (in de gezondheidszorg, laboratoria met risico op aanraking met TBC).

In deze gevallen en sectoren is de werkgever verplicht om de inenting of test aan te bieden aan zijn (potentiële) werknemers. Deze werknemer kan vervolgens deze inenting/test ondergaan of weigeren. In geval van weigering zal de werknemer de functie echter niet (meer) mogen uitoefenen.

Tot op heden is het COVID 19 vaccin niet opgenomen in de lijst van de verplichte vaccins. Sedert 6.12.2020 is het COVID 19 virus wel opgenomen in groep 3 van de nieuwe lijst met biologische agentia.

Deze wetswijziging heeft enkel belang voor werknemers die beroepsmatig blootgesteld zijn aan COVID 19. De bepaling heeft dus enkel betrekking op werknemers in klinische laboratoria die onderzoek doen op deze virussen. Bovendien heeft de bepaling ook betrekking op werknemers die niet bewust met dit virus gaan werken, maar die wel een blootstelling van de werknemers met zich kunnen brengen, zoals bijvoorbeeld het geval is in de gezondheidszorg.

De werkgevers moeten voor deze specifieke werknemers voorzien in preventiemaatregelen en aangepaste beschermingsmiddelen (zoals FFP2-maskers spatbril, handschoenen, ...).

Een inentingsverplichting is er evenwel niet, zelfs niet in deze specifieke sectoren.

Verder mag de werkgever evenmin een lijst bijhouden van de vaccinatiestatus van zijn werknemers, aangezien dit het verwerken van gevoelige gegevens over hun gezondheidstoestand zou betreffen. Werknemers zijn bijgevolg niet verplicht om hun werkgevers te informeren of ze al dan niet gevaccineerd zijn tegen het coronavirus, sterker nog, de werkgever mag er zelfs niet naar vragen.

Mogelijke gevolgen voor het instellen van een verplichting tot vaccinatie

Indien de werkgever slechts wenst samen te werken met gevaccineerde werknemers, kan hij niet zonder meer de functie van de niet-gevaccineerde werknemers wijzigen of de samenwerking beëindigen.

De functie van de werknemer is immers een essentieel bestanddeel van de overeenkomst, hierdoor zal een eenzijdige wijziging van dit bestanddeel een beëindiging van de overeenkomst tot gevolg hebben, waarbij de werkgever een verbrekingsvergoeding verschuldigd is.

Indien een werkgever niet langer wenst samen te werken met een niet-gevaccineerde werknemer, kan hij bovendien het risico lopen op een kennelijk en onredelijk ontslag. In geval van kennelijk onredelijk ontslag is de werkgever een schadevergoeding aan de werknemer verschuldigd bovenop de verbrekingsvergoeding, gelijk aan 3 tot 17 weken loon.

Daarenboven zal een werknemer zijn ontslag ook kunnen aanvechten, op basis van dat het ontslag een directe discriminatie zou kunnen uitmaken op basis van gezondheidstoestand.

Wat kan een werkgever dan wel doen?

Als werkgever kan u wel een sensibiliseringscampagne starten om de werknemers op de hoogte te brengen van de voordelen die hiermee gepaard gaan.

Werknemers zullen bovendien betaald 'vaccatieverlof' kunnen opnemen, indien ze bereid zijn zich te laten vaccineren tegen het coronavirus. Voor werknemers in de privésector omvat deze periode momenteel "het voor de tijd die nodig is voor de vaccinatie", bij ambtenaren heeft men beslist dat deze periode betrekking heeft op "maximaal 3u48, oftewel een halve werkdag".

In ieder geval moet de werkgever erover waken dat een werknemer die ervoor kiest zich niet te laten vaccineren niet nadeliger behandeld zal worden, aangezien de werkgever zich dan schuldig maakt aan directe discriminatie.

Besluit

De werkgever kan zijn werknemers niet verplichten om zich te laten vaccineren tegen het coronavirus, zelfs in de zorgsector is dit momenteel nog steeds niet mogelijk.

Voor de werkgevers die toch zulke verplichting opleggen aan hun werknemers, kan dit verregaande gevolgen hebben. Zo kan dit het ontslag van de niet-gevaccineerde werknemers uitmaken, de werkgever zal dan gehouden zijn tot het betalen van een verbrekingsvergoeding en een bijkomende schadevergoeding wegens kennelijk en onredelijk of een discriminerend ontslag.

Een sensibiliseringscampagne mag dan weer wel gelanceerd worden.

Dascha Mengels

Senior Associate

dascha.mengels@adlex.be

T: +32 89 32 23 00

F: +32 89 35 66 01

Grotestraat 122

B - 3600 Genk

Rechtsdomeinen

- Arbeids- en sociaalzekerheidsrecht



Anton Van Aelst

Associate

anton.vanaelst@adlex.be

T: +32 89 32 23 00

F: +32 89 35 66 01

Grotestraat 122

B - 3600 Genk

Rechtsdomeinen

- Arbeids- en sociaalzekerheidsrecht

