

Corona en vaccinatie: een gewaarschuwd werkgever is er twee waard

De corona-vaccinatiecampagne begint meer en meer op gang te komen. Maar hoe moet u als werkgever omgaan met deze vaccins? In deze nieuwsflash beantwoorden wij enkele van de meest gestelde vragen en wijzen wij u op de voornaamste aandachtspunten ter zake.

Mag ik mijn werknemers verplichten om zich te laten vaccineren?

Neen, de vaccinatie tegen COVID-19 is volledig vrijwillig. Dit betekent dat elke werknemer het recht vrije recht heeft om zelf te kiezen of hij/zij zich wenst te laten vaccineren.

Bovendien mag u een werknemer die weigert om zich te laten vaccineren ook niet nadeliger behandelen. Doet u dit wel, dan riskeert u zich schuldig te maken aan een verboden discriminatie op grond van de (toekomstige) gezondheidstoestand en kan u tot betaling van een schadevergoeding gelijk aan 6 maanden brutoloon veroordeeld worden.

Mag ik een overzicht bijhouden van alle werknemers die zich hebben laten vaccineren en/of mag ik een vaccinatiebewijs opvragen?

Neen, dit vormt een verwerking van gegevens die in strijd zou zijn met de GDPR. De Gegevensbeschermingsautoriteit (GBA) heeft op haar website al een duidelijk standpunt ingenomen waarbij zij benadrukt dat de vaccinatiestatus van een persoon een gevoelig persoonsgegeven in de zin van de GDPR vormt. Op dit ogenblik is er nog geen wettelijke grondslag die het verwerken ervan in een arbeidscontext toelaat. Volgens de GBA is het evenmin mogelijk om de verwerking te baseren op de toestemming van een werknemer, en dit omwille van de druk die werkgevers zouden kunnen uitvoeren.

Indien u de vaccinatiegegevens toch opvraagt of registreert, riskeert u dus als werkgever een GDPR boete.

Als werkgever heb ik de plicht om te zorgen voor de gezondheid en veiligheid van mijn personeel. Hoe verhoudt deze plicht zich tot het opvragen van de vaccinatiestatus?

Het klopt dat de Arbeidsovereenkomstenwet de verplichting bevat om als een goede huisvader over de gezondheid en veiligheid van uw werknemers te zorgen. Toch is de GBA streng en stelt zij

dat deze verplichting geen uitzondering kan rechtvaardigen op het principiële verbod op de verwerking van gezondheidsgegevens, waaronder dus ook de vaccinatiestatus begrepen wordt.

Meer nog, volgens de GBA is het zelfs principieel verboden om te vragen aan werknemers of ze al dan niet gevaccineerd zijn.

Hebben mijn werknemers recht op verlof bij vaccinatie?

Ja, de minister van werk heeft reeds een voorontwerp van wet aangekondigd dat in een dergelijk vaccinatieverlof voorziet. De nationale arbeidsraad (NAR) gaf op 5 februari positief advies, mits enkele kleine aanpassingen.

Volgens het voorstel zouden werknemers recht hebben op klein verlet voor vaccinatie indien zij twee voorwaarden respecteren:

- De werknemer moet zijn werkgever vooraf verwittigen dat de vaccinatie plaats vindt.
- De werknemer mag het verlof enkel gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan en de werkgever mag verzoeken om bewijs hiervan te leveren.

Er bestaat nog wat discussie over de concrete uitwerking van het voorstel. Volgens de minister zou het voorleggen van een uitnodiging tot vaccinatie moeten volstaan als bewijs. De NAR is strenger en stelt dat er naast de uitnodiging ook een bevestiging van de afspraak (waaruit plaats en uur blijkt) nodig is.

Hoe dit alles zich verhoudt tot het recht op privacy van de werknemer en de strenge visie van de GBA hieromtrent, is nog niet geheel duidelijk. Het blijft dus afwachten op de finale publicatie in het Belgisch Staatsblad. Deze wordt nog in maart verwacht.

Mag ik de maatregelen binnen mijn onderneming versoepelen na vaccinatie?

Neen, de vaccinatiestatus van uw werknemers heeft geen invloed op de wettelijke veiligheidsmaatregelen (verplicht telewerk, social distancing, ...) die momenteel gelden. De sociale partners hebben dit reeds bevestigd en wijzen er bovendien op dat dit nodig is om te voorkomen dat de gevaccineerde en de niet-gevaccineerde populatie ongelijk behandeld zou worden.

Overigens zal het in de praktijk vaak ook niet mogelijk zijn om te weten wie wel of niet gevaccineerd is. U mag deze informatie namelijk niet verwerken, noch opvragen (zie hierboven).

Het is dus zaak om de opgelegde maatregelen te blijven respecteren totdat de bevoegde overheden zelf versoepelingen aankondigen.

Mag ik mijn werknemers belonen indien zij zich toch laten vaccineren?

Neen, dit is omwille van het verbod op discriminatie tussen gevaccineerde en niet-gevaccineerde werknemers niet toegelaten. De FOD WASO heeft er al op gewezen dat dit verbod evenmin omzeild kan worden door een bonus toe te kennen aan alle werknemers wanneer een bepaald percentage van het personeel zich heeft laten vaccineren tegen het COVID-19 virus. Aangezien het verboden is om gegevens omtrent de vaccinatiestatus te verwerken, zal het in de praktijk trouwens onmogelijk zijn om dergelijke beloningen toe te kennen.

Op voorwaarde dat er in de onderneming een preventieplan bestaat, is het wel mogelijk om te voorzien in de toekenning van een bonus wanneer het aantal afwezigheidsdagen wegens arbeidsongevallen of ziekte vermindert, zo bevestigt ook de FOD WASO. U kan hiervoor bijvoorbeeld gebruik maken van het systeem van de resultaatsgebonden bonus op basis van de cao nr. 90.

Conclusie

De werkgever die maatregelen neemt die erop gericht zijn om de vaccinatie van zijn personeel op een onrechtmatige manier te verplichten of op te volgen, riskeert hiervoor gesanctioneerd te worden. Om deze reden kan u als werkgever best voorzichtig zijn en uw focus houden op de naleving van de huidige opgelegde veiligheidsmaatregelen.

Het is duidelijk dat de Coronacrisis tot heel wat vragen en uitdagingen aanleiding blijft geven. Indien u in het bijzonder vragen omtrent de impact ervan op de arbeidsrelatie heeft, hoeft u niet te aarzelen om Sara Cockx (hoofd van de cel Arbeidsrecht) of Kiandro Lebon (auteur) te contacteren.

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

info@schoups.be

www.schoups.com