

Sinds enige dagen ontvangen tal van gezondheidswerkers een schrijven van hun werkgever, waarin zij worden aangemaand om zich voor 1 januari 2022 te laten vaccineren.

Indien zij voor deze datum niet gevaccineerd zouden zijn, zou ontslag volgen.

Minstens zouden zij, in de periode tussen 1 januari 2022 en 1 april 2022 om de drie dagen een PCR-test dienen te ondergaan op eigen kost.

Er wordt hierbij, onterecht, verwezen naar een wettelijke vaccinatieplicht tegen COVID-19. Hoewel de regering een dergelijke wet heeft aangekondigd, en zelfs al de 'krachtlijnen' van de plannen in die zin uitgebreid in de media zijn gekomen, moet worden vastgesteld dat **deze wet er op vandaag NIET is.**

Het is dan ook begrijpelijk dat er op heden verwarring bestaat omtrent het al dan niet in voege zijn van de vaccinatieverplichting, waaromtrent u met dit schrijven beter wordt geïnformeerd.

Er lijkt nog meer verwarring te bestaan omtrent de inhoud van het voorontwerp, welk hierna ook wordt besproken.

* * *

Op vandaag bestaat enkel een "Voorontwerp van wet betreffende de verplichte vaccinatie tegen COVID-19 van gezondheidzorgbeoefenaars" (zie bijlage).

Het weze duidelijk dat het hier handelt om een **voorontwerp van wet**, niet om een wetsvoorstel of een wetsontwerp, laat staan een wet die al van kracht is.

Dit betekent dat dit voorontwerp eerst moet worden voorgelegd aan de Raad van State (dit is waar het voorontwerp zich nu bevindt), dan aan de ministerraad moet worden voorgelegd vooraleer het nog maar een wetsontwerp wordt dat moet worden gestemd.

Dit betekent dat er, **op heden, geen enkele wettelijke basis** is om een dergelijke verplichting op te leggen en gevolgen te verbinden aan het niet nakomen van deze verplichting.

Het voorontwerp is al enige tijd in ontwikkeling en baseert zich o.a. op een advies van de Nationale Raad van de Orde der Artsen dd. 18.9.2021 en van de Nationale Arbeidsraad en Hoge Raad voor Bescherming en Preventie op het Werk dd. 15.10.2021. Merk dus op dat het voorontwerp nog spreekt over een verplichte vaccinatie tegen **Covid-19**, terwijl we intussen te maken hebben met **Covid-21**, en de Omicron variant. Dit voorontwerp is dus intussen al deels achterhaald, en zal mogelijks hieraan nog moeten worden aangepast.

Wat meer is : **zelfs ingeval er sprake zou zijn van een wettelijke basis**, en het voorontwerp uiteindelijk als wetsontwerp zou worden gestemd, dan nog is **volgens**

de huidige inhoud van het voorontwerp van wet een ontslag per 1 januari 2022, ingeval van niet-vaccinatie niet aan de orde.

Het voorontwerp voorziet namelijk een gefaseerd verloop.

Artikel 3 van het voorontwerp vermeldt :

“Artikel 3 bevat de verplichting voor elke gezondheidsbeoefenaar om zich te laten vaccineren tegen COVID-19. De gezondheidsbeoefenaars beschikken vanaf 1 januari 2022 over een termijn van drie maanden om zich te laten vaccineren.

Het betreffen zowel de gezondheidszorgbeoefenaars die reeds werkzaam zijn op 1 januari 2022 als deze die gedurende bedoelde termijn van drie maanden een visum of een registratie verkrijgen.

Gedurende deze 3 maanden is er nog geen sprake van een noodzakelijk verband tussen het verkrijgen of behouden van het visum of de registratie en het al dan niet gevaccineerd zijn tegen COVID-19. Dit artikel houdt enkel een verplichting tot vaccinatie in. Opstellers wensen de gezondheidsbeoefenaars de nodige tijd te geven om kennis te nemen van de vaccinatieverplichting en zich te laten vaccineren zonder daarbij onmiddellijk sancties te verbinden aan het niet gevaccineerd zijn. Het is tevens de bedoeling om gedurende deze drie maanden bijkomende sensibiliseringscampagnes te voeren. Er wordt door deze bepaling een signaal gegeven. Het betreft wel een signaal dat best niet wordt genegeerd. Immers na deze 3 maanden is het gevaccineerd zijn een voorwaarde voor het behoud van het visum of de registratie. Ook wordt na deze 3 maanden geen visum meer uitgereikt of een registratie doorgevoerd indien de gezondheidszorgbeoefenaar niet beschikt over een vaccinatie tegen COVID-19.

De gezondheidszorgbeoefenaar die niet beschikt over een vaccinatie tegen COVID-19 mag zijn praktijk enkel blijven voeren gedurende deze termijn van drie maanden op voorwaarde dat :

1° hij beschikt over een testcertificaat of een herstelcertificaat

2° hij de nodige beschermende maatregelen neemt waaronder minstens worden begrepen het dragen van een (mond)masker en het naleven van andere hygiënische maatregelen in overeenstemming met de geldende richtlijnen zoals bepaald door de bevoegde overheden. Opstellers denken hierbij voornamelijk aan de richtlijnen die terug te vinden zijn op de website van Sciensano (zie bv. <https://covid19.sciensano.be/nl/procedures/mondmaskers>) en op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (generieke gids veilig werken en sectorgidsen : <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus/generieke-gids-versie-7-en-sectorgidsen-veilig-aan-het-werk-tijdens-de>).

Deze voorwaarden zijn cumulatief, dus de betrokkenen moet zowel over een certificaat beschikken als de nodige beschermende maatregelen blijven nemen.

Wat betreft deze beschermende maatregelen wensen opstellers er toch ook op te wijzen dat ook na vaccinatie het consequent toepassen van de nodige hygiënemaatregelen en het dragen van een mondmasker een bijkomende

bescherming bieden zowel voor de patiënt als voor de gezondheidszorgbeoefenaar. Onderhavig voorontwerp doet ook op geen enkele wijze afbreuk aan verplichtingen/richtlijnen die ter zake in een ander kader zijn ontwikkeld. “

Dit impliceert dat, van 1 januari 2022 tot en met 31 maart 2022, er geen sancties kunnen worden opgelegd als gevolg van de niet-vaccinatie.

Een werkgever kan dus, tot en met 31 maart 2022, geen arbeidsovereenkomst beëindigen op grond van het niet gevaccineerd zijn tegen COVID-19. De werkgever mag daar tot, op dat moment, zelfs geen enkele sanctie verbinden.

Hij kan alleen het voorleggen van de nodige certificaten vorderen en het gebruiken van de beschermingsmaatregelen opleggen. Detail rond het voorleggen van testcertificaten wordt evenwel in het voorontwerp NIET voorzien.

Vanaf 1 april 2022 geldt wel de vaccinatieverplichting als voorwaarde voor het verkrijgen en het behoud van het visum of de registratie.

Maar ook hier betekent dit niet dat een werkgever een werknemer die niet gevaccineerd is automatisch, per 1 april 2022, kan ontslaan.

Integendeel zelfs.

Artikel 7 van het voorontwerp voorziet hieromtrent het volgende :

“... ”

De directeur-generaal doorloopt volgende procedure indien hij vaststelt dat een gezondheidszorgwerker met een visum of registratie niet beschikt over een vaccinatie tegen COVID-19 of een herhalingsdosis niet liet toedienen.

Hij stuurt de gezondheidsbeoefenaar onverwijld met een aangetekend schrijven een waarschuwing waarin hij de gezondheidszorgbeoefenaar meedeelt :

1° dat hij moet beschikken over een vaccinatie tegen COVID-19 of een herhalingsdosis als voorwaarde tot behoud van het visum of de registratie;

2° dat werd vastgesteld dat de gezondheidsbeoefenaar niet aan deze verplichting voldoet en bijgevolg het visum of registratie dreigt te verliezen

3° dat de gezondheidszorgbeoefenaar zijn gemotiveerde opmerkingen binnen een termijn van 14 dagen na verzending van het aangetekend schrijven, aan de directeur-generaal kan bezorgen.

Na ontvangst van de eventuele opmerkingen en uiterlijk binnen 14 dagen na het verstrijken van de termijn bedoeld in het eerste lid, 3°, neemt de directeur-generaal een gemotiveerde beslissing omtrent de schorsing van het visum of de registratie. Deze beslissing wordt onverwijld aan de betrokken gezondheidszorgbeoefenaar toegestuurd met een aangetekend schrijven en gaat in op de datum na verzending van het aangetekend schrijven.

... ”

Dit impliceert dat de schorsing van het visum of de registratie niet automatisch op 1 april 2022 van kracht wordt. Er is een beslissing van de directeur-generaal nodig om het visum of de registratie te schorsen. Ten vroegste op de vijftiende dag na de eerste waarschuwing kan een schorsing worden uitgesproken.

Er kan dus, tot op dat moment, ook geen sprake zijn van enig ontslag op grond van het feit dat het visum of de registratie zou zijn geschorst.

Immers, artikel 8 van het voorontwerp, voorziet dat de directeur-generaal, pas na de schorsing, een aantal instanties, waaronder het RIZIV, de werkgever van de gezondheidszorgbeoefenaar, de hoofdarts van de instelling waar men werkzaam is, de orde van artsen of apothekers, de overheden die bevoegd zijn voor de erkenning van de gezondheidszorgberoepen, de verantwoordelijke arts voor de medische wachtdienst,... inlicht.

Het is pas op dat moment dat de werkgever of de instanties daar de nodige gevolgen aan kunnen koppelen.

Er kan dus met andere woorden geen sprake zijn van enig ontslag vooraleer de beslissing tot schorsing van het visum of de registratie is genomen.

Alle brieven die nu worden uitgestuurd en die spreken van een ontslag op basis van niet-vaccinatie vanaf 1 januari 2022 zijn dus niet alleen prematuur, omdat er nog geen wettelijke basis is, ze stroken ook niet met de tekst van het voorontwerp inzake verplichte vaccinatie.

Indien dit uiteindelijk wet zou worden, dan kan een ontslag wegens niet-vaccinatie, ten vroegste vanaf 16 april.

Alleszins zal na publicatie van een wet in die zin door meerdere advocatenkantoren namens verschillende rechtspersonen en natuurlijke personen een vernietigings-en schorsingsberoep worden ingesteld, waardoor het niet zeker is dat de wet effectief zoals voorzien in werking zal/kan treden.

In ieder geval is een ontslag per 1 januari 2022, op basis van niet-vaccinatie, volgens de huidige stand van de wetgeving onmogelijk.