

Akkoord verplichte vaccinatie zorgpersoneel

De kern is het eens geraakt over een verplicht vaccineren van het zorgpersoneel. De verplichting voor het zorgpersoneel komt er. De regering voorziet een overgangperiode voor het personeel dat aarzelt. Zij krijgen tot 1 april 2022 bedenktijd.

Zorgverleners komen elke dag in contact met kwetsbare patiënten en werken vaak in een omgeving waarin ze zelf een verhoogd risico lopen op besmetting. Het is dus belangrijk dat ze zichzelf beschermen zodat ze niet ziek worden, maar ook dat ze hun kwetsbare patiënten beschermen door zichzelf te laten vaccineren. Voor wie in de zorg werkt, is **vaccinatie een element van kwalitatieve zorg**.

Vanaf het moment dat de wet in werking treedt, start een **overgangperiode tot 1 april**. In deze periode kunnen zorgverleners die nog niet gevaccineerd zijn, zich nog laten vaccineren. In afwachting kunnen ze enkel nog werken als ze zich regelmatig (en op eigen kosten) testen (om de 72u), en vanzelfsprekend een mondkapje dragen en alle hygiënemaatregelen respecteren. Wie dit niet wenst te doen, kan terugvallen op tijdelijke werkloosheid tot 31 maart.

Op 1 april is de overgangperiode afgelopen. Op dat moment worden niet-gevacineerde personen van rechtswege ontslagen (zonder opzeg, met recht op werkloosheidsuitkering). Men zal zich tegen dit ontslag kunnen verzetten. In dat geval krijgt de persoon in kwestie geen loon of uitkering meer, maar behoudt deze zijn of haar contract zodat men kan terugkeren wanneer voldaan wordt aan de vaccinatieverplichting.

Voor wie net voor 1 april beslist om zich toch te laten vaccineren en zijn/haar eerste dosis krijgt, loopt de overgangperiode nog tot 6 weken na de eerste dosis door en kunnen zij nog genieten van tijdelijke werkloosheid.

Er zal op korte termijn een ontmoeting plaatsvinden tussen de regering en de sociale partners om de verplichte vaccinatie van het zorgpersoneel toe te lichten. Aan de NAR zal advies gevraagd worden en die kan bij consensus alternatieve voorstellen formuleren om de vaccinatiegraad bij het zorgpersoneel te verhogen. De regering vraagt het advies van de Raad van State binnen 30 dagen.

Het Coronacommissariaat maakt, zoals gevraagd door het Overlegcomité, tegen 15 januari een nota over het bekomen van een zo hoog mogelijke

vaccinatiegraad. Daarbij moeten minstens de juridische, ethische en motivationele aspecten bekeken worden.

Bijkomende informatie

Op welke beroepen is dit van toepassing? Op alle federale erkende zorgberoepen die een visum hebben van de FOD Volksgezondheid hebben en op de geregistreerde beoefenaars van de niet-conventionele praktijken. Dat zijn:

- Huisartsen
- Artsen-specialisten
- Apothekers
- Ziekenhuisapothekers
- Tandartsen
- Verpleegkundigen
- Zorgkundigen
- Ambulancier (niet dringend patiëntenvervoer)
- Audioloog
- Audicien
- Bandagist, Orthesist en Prothesist
- Diëtist
- Ergotherapeut
- Farmaceutisch-technisch assistent
- Logopedist
- Medisch laboratorium technoloog
- Mondhygiënist
- Orthoptist-Optometrist
- Podoloog
- Technoloog medische beeldvorming
- Kinesitherapeuten
- Vroedvrouwen
- Hulpverleners-ambulanciers
- Klinisch orthopedagogen
- Psychotherapeuten
- Klinisch psychologen

Niet-conventionele praktijken:

- Homeopathen

- Osteopathen
- Acupuncturisten
- Chiropractors

Wettekst arbeidsrecht in kader van verplichte vaccinatie zorgpersoneel

§ 2. Wanneer de gezondheidszorgbeoefenaar is tewerkgesteld op grond van een arbeidsovereenkomst en hij in toepassing van de bepalingen van deze wet zijn functie niet mag uitoefenen en op voorwaarde dat er geen aangepast werk mogelijk is, wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst tot uiterlijk 31 maart 2022. Deze schorsing wordt gelijkgesteld met een schorsing als bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

De periode bedoeld in het eerste lid wordt verlengd met zes weken indien de gezondheidszorgbeoefenaar uiterlijk op 31 maart 2022 een eerste dosis toegediend heeft gekregen in het kader van een vaccinatie tegen COVID-19.

Deze paragraaf geldt slechts voor zover de arbeidsovereenkomst bedoeld in het eerste lid is afgesloten voor de inwerkingtreding van deze wet.

§ 3. Tijdens de in § 2 bedoelde schorsing kan de werknemer aanspraak maken op uitkeringen als tijdelijk werkloze, voor zover hij voldoet aan alle toelaatbaarheids- en vergoedbaarheidsvoorwaarden voorzien door het werkloosheidsbesluit, met dien verstande dat de werknemer omwille van het feit dat hij wegens het niet voldoen aan de voorwaarden voorzien door § 1 de uitoefening van zijn beroepsactiviteit niet kan verder zetten niet kan worden beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil.

Deze werknemer wordt voor deze periode uitgesloten van het voordeel bedoeld in artikel 48, § 1bis, van het werkloosheidsbesluit.

§ 4. Wanneer de gezondheidszorgbeoefenaar is tewerkgesteld op grond van een

§ 2. Lorsque le professionnel des soins de santé est occupé sur base d'un contrat de travail et qu'il ne peut poursuivre l'exercice de ses fonctions en application des dispositions de la présente loi, l'exécution du contrat de travail est suspendue jusqu'au 31 mars 2022 au plus tard à condition qu'un emploi adapté n'est pas possible. Cette suspension est assimilée à une suspension telle que prévue à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le délai visé au premier alinéa est prolongé de six semaines si le professionnel des soins de santé s'est vu administrer une première dose dans le cadre d'une vaccination contre la COVID-19 au plus tard le 31 mars 2022.

Ce paragraphe ne s'applique que pour autant que le contrat de travail visé au premier alinéa soit conclu avant l'entrée en vigueur de la présente loi.

§3 Durant la suspension visée au § 2, le travailleur peut prétendre à des allocations comme chômeur temporaire pour autant qu'il satisfasse à toutes les conditions d'admissibilité et d'indemnisation prévues par l'arrêté chômage étant entendu que ce travailleur ne peut pas être considéré comme chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté du fait qu'il ne peut plus poursuivre l'exercice de sa profession au motif qu'il ne satisfait pas aux conditions prévues par le §1^{er}.

Pour cette période, le travailleur est exclu de l'avantage visé à l'article 48, §1bis, de l'arrêté chômage

§ 4. Lorsque le professionnel des soins de santé est occupé sur base d'un contrat de travail et qu'il

arbeidsovereenkomst en hij in toepassing van de bepalingen van deze wet zijn functie op 1 april 2022 niet mag uitoefenen, dan wordt de arbeidsovereenkomst van rechtswege beëindigd, zonder opzeggingstermijn en zonder opzeggingsvergoeding. In dat geval wordt de werknemer voor de toepassing van artikel 51, § 1, tweede lid, 1° en 2°, van het werkloosheidsbesluit niet beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil.

Het eerste lid is niet van toepassing indien de gezondheidszorgbeoefenaar vóór 1 april 2022 schriftelijk verzet aantekent bij de werkgever tegen de beëindiging van de arbeidsovereenkomst. In dat geval wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst geschorst zonder loon en zonder uitkering. Deze schorsing wordt gelijkgesteld met een schorsing als bedoeld in artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten. De geldende regels betreffende de beëindiging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever zoals voorzien in de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten zijn van toepassing.

Indien paragraaf 2, tweede lid van toepassing is, dan worden zes weken opgeteld bij de datum bedoeld in het eerste en het tweede lid van de huidige paragraaf.

Tijdens de in het tweede lid bedoelde schorsing kan de arbeidsovereenkomst, op vraag van de gezondheidsbeoefenaar, worden beëindigd zonder opzeggingstermijn en zonder opzeggingsvergoeding. In dat geval wordt de werknemer voor de toepassing van artikel 51, § 1, tweede lid, 1° en 2°, van het werkloosheidsbesluit beschouwd als werkloos wegens omstandigheden afhankelijk van zijn wil.

ne peut poursuivre l'exercice de ses fonctions en application des dispositions de la présente loi au 1^{er} avril 2022, le contrat de travail est résilié de plein droit, sans délai de préavis ni d'indemnité compensatoire de préavis. Dans ce cas, le travailleur, pour l'application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 1° et 2°, de l'arrêté chômage, n'est pas considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté.

Le premier alinéa ne s'applique pas si le professionnel des soins de santé s'oppose, avant le 1^{er} avril 2022, par écrit à la résiliation du contrat de travail auprès de l'employeur. Dans ce cas, l'exécution du contrat de travail est suspendue sans salaire et sans indemnité. Cette suspension est assimilée à une suspension telle que prévue à l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. Les règles en vigueur concernant la résiliation du contrat de travail par l'employeur telles que prévues par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail sont applicables.

En cas d'application du paragraphe 2, alinéa 2, six semaines sont ajoutées à la date visée aux alinéas 1 et 2 du présent paragraphe.

Pendant la suspension visée au deuxième alinéa le contrat de travail peut être résilié à la demande du professionnel des soins de santé sans préavis ni indemnité de préavis. Dans ce cas, le travailleur, pour l'application de l'article 51, § 1^{er}, alinéa 2, 1° et 2°, de l'arrêté chômage, est considéré comme un chômeur par suite de circonstances dépendantes de sa volonté.

