

Wie zich laat vaccineren tegen het CoViD-19-virus heeft daarvoor recht op klein verlet. Elke werknemer met een arbeidsovereenkomst mag dus met behoud van loon afwezig zijn hiervoor. De afwezigheid geldt ook voor de tijd die nodig is voor de vaccinatie (inclusief verplaatsingen).

De werkgever moet vooraf verwittigd worden, zo snel mogelijk vanaf het ogenblik dat het tijdstip of de tijdsstip bekend is. Dit doe je door op verzoek van de werkgever het bewijs met de plaats van afspraak en tijdstip voor te leggen. De werkgever kan evenwel geen bewijs eisen dat de werknemer effectief aanwezig was in het vaccinatiecentrum. Indien kan aangetoond worden dat de werknemer het klein verlet voor iets anders gebruikte, zal die zijn loon verliezen en als ongewettigd afwezig beschouwd worden.

Indien de werknemer de werkgever schriftelijk (bijvoorbeeld met een e-mail) verwittigt, dan mag de werkgever dat bericht niet bijhouden, er mag immers enkel 'klein verlet' genoteerd worden om te weten of de werknemer al dan niet aanwezig is. De werkgever mag bovendien geen druk uitoefenen op de werknemer om het tijdstip buiten de werkuren te kiezen.

Enkel op verzoek van de werkgever (dus alleen als deze erom vraagt) moet de werknemer bewijzen dat deze het klein verlet gebruikt heeft om zich te laten vaccineren (het recht wordt toegekend voor elke vereiste vaccinatie). Dit bewijs wordt geleverd door het document te tonen (dus niet overmaken, afgeven of opsturen) dat de afspraak bevestigt om op een bepaald tijdstip aanwezig te zijn op een plaats waar de vaccinatie wordt toegediend. Als de afspraakbevestiging deze gegevens niet vermeldt, dient in de plaats daarvan de uitnodiging tot vaccinatie te worden getoond aan de werkgever.

Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Dit laatste kan evenwel problemen opleveren voor de werknemers die telewerken, maar werkgevers kunnen er ook voor opteren om het bewijs niet te vragen en hun werknemers te vertrouwen, zodat eventueel enkel bij een vermoeden van misbruik kan gevraagd worden het document te komen tonen.

De werkgever mag de informatie die hij te zien krijgt alleen maar gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Omwille van de bescherming van de privacy, mag de werkgever niet de reden van het klein verlet vermelden, noch op enige wijze registreren dat de werknemer mogelijk gezondheidsproblemen heeft. Wanneer de werknemer na vaccinatie ziek wordt, gelden de gewone regels bij arbeidsongeschiktheid.

Deze wet is een belangrijk instrument om werknemers toe te laten zich te laten vaccineren – iets waarbij ook de werkgevers belang hebben – en komt tegemoet aan verzuchtingen inzake de bescherming van de privacy omdat ze strikte regels oplegt aangaande het te leveren bewijs.

Belangrijk is ook om aan te geven dat deze wet niet van toepassing is op statutaire ambtenaren, dus voor onze sector de werknemers van Fluvius Opdrachthoudende Vereniging. Hier zal best een aparte overeenkomst onderhandeld worden door Gazelco die zowat dezelfde modaliteiten verzekert voor alle betrokkenen.

Jan Van Wijngaerden