

De metaalsector en het straffen van ongevaccineerden die ziek vallen. Arbrb. Gent (afd. Kortijk) 18 januari 2023

De Hert, Paul

Published in:
De Controversatie

Publication date:
2023

License:
Other

Document Version:
Final published version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

De Hert, P. (2023). De metaalsector en het straffen van ongevaccineerden die ziek vallen. Arbrb. Gent (afd. Kortijk) 18 januari 2023. *De Controversatie*. <https://www.decontroversatie.be/post/de-metaalsector-en-het-straffen-van-ongevaccineerden-die-ziek-vallen> (

Copyright

No part of this publication may be reproduced or transmitted in any form, without the prior written permission of the author(s) or other rights holders to whom publication rights have been transferred, unless permitted by a license attached to the publication (a Creative Commons license or other), or unless exceptions to copyright law apply.

Take down policy

If you believe that this document infringes your copyright or other rights, please contact openaccess@vub.be, with details of the nature of the infringement. We will investigate the claim and if justified, we will take the appropriate steps.

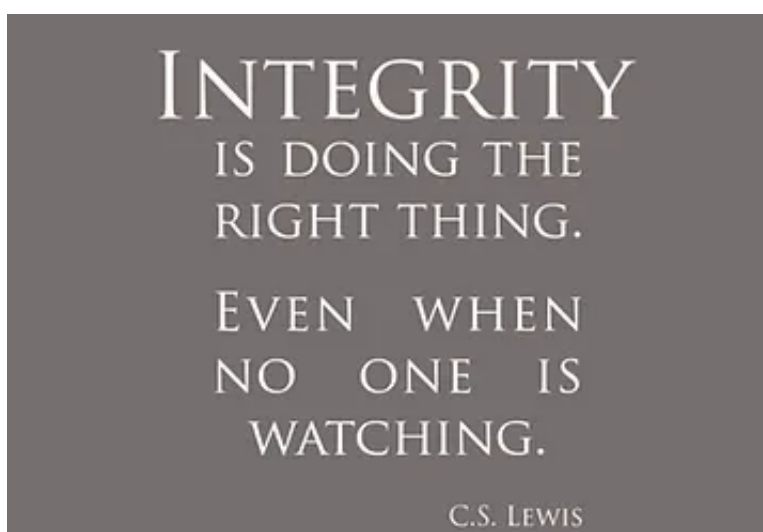


Paul De Hert  3 dagen geleden 3 minuten om te lezen

De metaalsector en het straffen van ongevaccineerden die ziek vallen

Arbrb. Gent (afd. Kortrijk) 18 januari 2023, AR 22/183/A, onuitg.

PAUL DE HERT



Via de excellente nieuwsbrief ('Nieuwsbrief Arbeidsrecht 2023/2) van het Instituut voor Arbeidsrecht van de K.U. Leuven

(<https://www.law.kuleuven.be/arbeidsrecht/nieuwsbrieven/nieuwsbrief2023/nieuwsbrief-2023-3>) is een vonnis beschikbaar van de Gentse Arbeidsrechtbank dat ingaat op vragen van een ongevaccineerde lasser bij een metaalbedrijf over loonverlies.

De lasser werd in oktober 2021 ziek en testte positief op corona en zou minder dan een maand ziek blijven. Het bedrijf had eerder laten 'weten' aan alle werknemers dat enkel gevaccineerde werknemers gewaarborgd loon zouden ontvangen indien zij zouden uitvallen wegens ziekte. Niet-gevaccineerde werknemers zouden in dit geval geen gewaarborgd loon ontvangen. Volgens de onderneming wordt de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte in dat geval immers veroorzaakt door een bewuste gedraging van de werknemer (het zich niet laten vaccineren tegen het COVID-19 virus) waardoor het risico op ziekte bewust werd verhoogd. Dit maakt volgens het bedrijf een zware fout uit in de zin van artikel 53, §3, 2° Arbeidsovereenkomstenwet.

De arbeidsrechtbank van Gent wijst erop dat er eigenlijk geen sprake is van 'enige regeling' in het bedrijf over deze kwestie, doch slechts van melding door de zaakvoerder aan het personeel. Van een echte regeling tussen werkgever en werknemers kan juridisch-technisch nooit sprake zijn, want dat zou dat impliceren dat de regeling werknemers afstand laat doen van hun recht, met name het recht

op gewaarborgd loon, wat in strijd zou zijn met artikel 6 van de Arbeidsovereenkomstenwet. Ook verwerpt de rechtbank de zienswijze dat het niet-nemen van het vaccin een zware fout in de zin van het arbeidsrecht vormt. De rechtbank schrijft het volgende:

"Vooreerst moet worden opgemerkt dat er tot vandaag in België geen algemene vaccinatieplicht is tegen het COVID-19 virus. Evenmin bestond deze verplichting tijdens de ziekteperiode ... Dit maakt dat vaccinatie, net zoals tal van andere preventieve maatregelen - zoals voldoende ventilatie, een aan de ruimten aangepaste capaciteit, sociale afstand, mondkmaskers dragen, enz... - slechts als een middel ter bestrijding en voorkoming van het coronavirus mag aanzien worden (en aldus geen doel op zich uitmaakt).

Een vaccinatie sluit een besmetting als dusdanig ook niet uit. Dat de gevolgen van een besmetting minder ingrijpend zouden zijn zoals gesteld door de NV, belette niet dat een besmette gevaccineerde werknemer in quarantaine moet gaan. Ook na een vaccinatie viel een uitval van werknemers aldus niet te vermijden. Het argument dat de uitval van de gevaccineerde werknemer korter is dan bij de niet gevaccineerde werknemer lijkt weinig ernstig en wordt ook geenszins bewezen. De vraag stelt zich ook indien de NV bij uitval van een werknemer wegens besmetting met het griepvirus ook hetzelfde scrupuleus onderscheid maakt tussen een gevaccineerde en niet gevaccineerde werknemer en diens termijn van arbeidsongeschiktheid. Ook in het griepseizoen kunnen er immers grote uitvallen zijn van werknemers die dan een aanzienlijk effect kunnen hebben op de arbeidsorganisatie".

In deze overweging van de rechtbank schuilt veel wijsheid. De rechtbank verwijst naar het inzicht dat het vaccin geen verdere besmetting uitsluit en dat ook gevaccineerden in quarantaine moeten. De opmerking over het griepvirus moet begrepen worden als een afkeuring van een paniekbeleid door het bedrijf dat wel beweert wakker te liggen van corona, maar niet van de griep. Als zorg voor uitval van personeel wegens ziekte voorop staat bij het bedrijf, dan zou het zich ook zorgen moeten maken over de griep.

De rechtbank stopt de analyse hier. Volgens de rechtbank volstaat de hoger weergegeven overwegingen om te kunnen besluiten tot een schending van het arbeidsrecht. Bezwaren van de ongevaccineerde lasser over mogelijke schendingen van de privacy en het discriminatierecht worden niet onderzocht.

Conclusie: de lasser had wel degelijk recht op zijn gewaarborgd loon tijdens zijn ziekte. Tegen het vonnis werd geen beroep aangetekend. Het is bijgevolg definitief.

Volledige tekst van het vonnis.

Noot: het vonnis werd ondertussen ook besproken in De Juristenkrant van 8 maart jl.: VAN HIEL, I., "Werkgever kan niet zomaar gewaarborgd loon weigeren", Juristenkrant 2023, afl. 465, 5-7.