

Welke lessen trekken we uit het CST?

Februari 2022

- Weigeren van zorg op grond van vaccinatiestatus?
- Vaccinatie eisen in een jobaanbieding?
- Een CST vragen voor schoolactiviteiten?

In maart 2020 begon België de strijd tegen het virus met een algemene lockdown. De bijhorende beperkingen, eerst nog algemeen en daarna partieel, tastten de individuele vrijheden (vrijheid van verplaatsing, recht om te betogen, eerbiediging van het privéleven, vrijheid van vergadering en vereniging, enz.) en de collectieve rechten aan.




De vaccins en de Europese Green Pass, die de grenzen heropende, brachten respijt. Er werd door de autoriteiten een evenwicht gezocht tussen een terugkeer naar onze rechten en vrijheden en het minder belemmeren van economische, sociale en culturele activiteit: het CST was geboren. Het gebruik ervan betrof eerst de grote evenementen en vervolgens ook theater- en concertzalen, bars en restaurants, sport- en fitnessclubs, hotels, residentiële voorzieningen voor ouderen en personen met een handicap, enz.

Sectoren als **de arbeidsmarkt, de gezondheidszorg, het onderwijs** en openbare diensten **behoren evenwel niet tot het toepassingsgebied van het CST. Deze sectoren worden immers als essentieel beschouwd en verdienen daarom een andere behandeling.**

Maar wat gebeurde er in werkelijkheid? Was het CST het enige instrument om de toegang tot dienstverlening of tot arbeid te regelen? Werd de onvoorwaardelijke toegang tot deze sectoren ook werkelijk gegarandeerd? En zo niet, waren degenen die onwettig werden geweigerd in staat hun rechten te doen gelden?

1. Het maken van onderscheid op grond van vaccinatiestatus of het instellen van toegangsvoorwaarden in een beschermde sector

In 2021 is driekwart van de gevallen van discriminatie of haatmisdrijven met betrekking tot Covid ingegeven door een onderscheid op grond van gezondheidstoestand. In 20% van de Covid-dossiers gelinkt aan het criterium gezondheidstoestand vindt het onderscheid plaats op het werk. Daarnaast vinden we één op de tien gevallen in de gezondheidszorg en nog één op tien in het onderwijs.

	<ul style="list-style-type: none"> - Omdat ik ervoor kies om mij niet te laten vaccineren wil mijn huisarts mij niet langer behandelen. Op zijn website vermeldt hij ook: "Patiënten die weigeren zich te laten vaccineren tegen corona zijn NIET welkom in de praktijk. Hun asociaal gedrag brengt de volksgezondheid in gevaar." - Ik ontvang een brief van mijn ziekenhuis: "Volgens de meest recente richtlijnen van ons ziekenhuis moet elke patiënt, die een ingreep of een behandeling ondergaat, ofwel volledig gevaccineerd zijn, ofwel een negatieve PCR-test (neuswisser) hebben, waaruit blijkt dat hij of zij niet besmet is met het Coronavirus." Dat betekent dat ik dus maandelijks op eigen kosten een PCR-test moet ondergaan om mijn lidocaine infuus te kunnen krijgen. - Daags voor mijn afspraak bij de tandarts bericht deze mij dat ik een Covid Safe Ticket zal moeten voorleggen. Aangezien ik geen vaccinatie- of herstelcertificaat heb, ging ik mij dus moeten laten testen. Ik kon niet anders dan mijn afspraak te annuleren. Een tandarts mag zorg toch niet afhankelijk maken van een CST?
	<ul style="list-style-type: none"> - Ik ontvang een uitnodiging om op gesprek te gaan voor een functie. Het schriftelijk examen vindt plaats op 06/12/2021. Het CST is verplicht, mét een mondkap, en aanwezigheid moet zo spoedig mogelijk worden bevestigd. Gezien de deadline, heb ik geen andere keuze dan me te laten testen. Deze werkgever is in overtreding, toch? - Ik lees in de krant dat een bepaalde ziekenhuisgroep geen sollicitanten meer aanvaardt die niet gevaccineerd zijn. Een werkgever mag dat toch niet zomaar? Dit moet aan de kaak gesteld worden. - Op de website van de VDAB vind ik een vacature voor een job als keukenhulp/afwasser in een pastarestaurant. Men eist dat je gevaccineerd bent?! - Ik moet een stage doen waarvoor ik een PCR-test moet afleggen, anders kan ik mijn stage niet doen en komt mijn opleiding in het gedrang. Ik kan deze PCR test niet betalen.
	<ul style="list-style-type: none"> - Mijn dochter mag van haar school niet mee op buitenlandse schoolreis omdat ze niet gevaccineerd is. Een coronapas op basis van een negatief testresultaat wordt niet aanvaard omdat dit, eens ter plaatse, organisatorisch onhaalbaar zou worden. Ik vind dit echt absurd, ter plaatse geldt immers een 3G-beleid en is het vaccin geen vereiste. - We zitten met een besmetting in ons gezin. Mijn zoon mag niet naar school omdat we er voor hebben gekozen om ons niet te laten vaccineren. Tieners die wel gevaccineerd zijn mogen wel nog naar school na hoogrisicocontacten. De vaccinatiestatus van ons gezin had evengoed in schoolkrant gepubliceerd kunnen worden. En trouwens, had de Hoge Gezondheidsraad niet beklemtoond dat de vaccinatiestatus van jongeren niet mag worden gebruikt om hun rechten en vrijheden te beperken?! - Wij ontvingen van onze kleuterschool per brief een uitnodiging voor een infoavond. Als niet-gevaccineerde ouders mogen wij echter niet deelnemen! Kan dat zomaar dat zij ons op die manier uitsluiten?

2. De grenzen en de reikwijdte zijn bekend

- Tot vandaag is vaccinatie tegen Covid, hoewel sterk aanbevolen, niet verplicht. Noch voor de hele bevolking, noch voor bepaalde groepen, noch voor specifieke beroepen. Daarom kan het afhankelijk stellen van de toegang tot goederen en diensten van vaccinatie tegen Covid als discriminerend worden beschouwd. **Bij gebrek aan een wettekst die dit soort praktijken toestaat, en bij de huidige stand van de kennis, is het dus niet mogelijk om, bij gebrek aan een objectieve en redelijke rechtvaardiging, de vaccinatiestatus te gebruiken om de toegang tot een dienst toe te staan, te beperken of te weigeren.**

Dit is des te belangrijker wanneer het gaat om de toegang tot essentiële sectoren zoals medische zorg, werkgelegenheid of een stage.

- Vaccinatiestatus en gezondheidstoestand vallen beide onder **het recht op privé- en gezinsleven**. Dit recht wordt beschermd door artikel 22 van de Belgische Grondwet en elke uitzondering daarop moet bij wet, decreet of ordonnantie worden vastgesteld. **Uitzonderingen op een grondrecht moeten restrictief worden geïnterpreteerd, hetgeen een grondbeginsel is in een democratische staat¹**. In dit geval sluit de wetgever een aantal sectoren uitdrukkelijk uit van het toepassingsgebied van het CST. Aldus wordt bevestigd dat de uitoefening van het recht op onderwijs, arbeid of gezondheid niet afhankelijk mag worden gesteld van voorwaarden zoals vaccinatie, een PCR-test of een herstelcertificaat.
- A fortiori kan er geen sprake van zijn dat een van deze sectoren de gebruikers zou verplichten om het bewijs van een of meer van deze voorwaarden te leveren om toegang te krijgen: **wat zou de zin zijn van wetgeving die gebruik van het CST in de gezondheidszorg uitsluit, als de ziekenhuizen kunnen beslissen over nog restrictievere toegangsvoorwaarden dan het CST zelf** (bijvoorbeeld het moeten voorleggen van een bewijs van vaccinatie of een PCR-test, waardoor gebruik van een herstelcertificaat wordt uitgesloten)?
- Niettemin moet **een evenwicht worden gevonden tussen de bescherming van werknemers en de toegang tot gezondheidszorg voor iedereen**, en moet dit evenwicht voortdurend worden bijgesteld naar gelang de evolutie van de epidemie, de doeltreffendheid van de vaccins en de maatschappelijke draagkracht. Dit evenwicht betreft ook de bescherming van andere gebruikers, zoals ziekenhuispatiënten of andere schoolkinderen.
- In de **zorgsector** noopt het belang van een sterk (en bemand) zorgstelsel, in combinatie met de uitputting en het gevoel van diskrediet bij sommige beroepsbeoefenaars tot grotere waakzaamheid. Daarom voorziet de regelgeving in de mogelijke toepassing van andere gezondheidsmaatregelen om de bescherming van beroepsbeoefenaars en gebruikers te waarborgen.
- Deze aanvullende maatregelen moeten **evenredig** zijn, teneinde het recht op toegankelijke en niet-discriminerende gezondheidszorg te waarborgen. [Sciensano](#) geeft ook de aard van mogelijke aanvullende maatregelen aan op de website voor gezondheidswerkers: organisatie van de praktijk, de wachtzaal, desinfectie, ventilatie, enz.

¹ Aan dit beginsel wordt herinnerd door de Raad van State in een arrest nr. 229.200 van 18 november 2014 in de zaak van nv ROCOLUC tegen de Kansspelencommissie: "Dit werkterrein ontsnapt niet aan een van de beginselen die een democratische staat beheersen, in tegenstelling tot een dictatuur, volgens welke alles wat niet verboden is, is toegestaan".

- In de **arbeidscontext**² hebben werknemers van overheids- en particuliere bedrijven recht op een veilige werkomgeving. De werkgever heeft de plicht passende en noodzakelijke maatregelen te nemen om schade redelijkerwijs te voorkomen. In het bijzonder in de zorgsector is de veiligheid van cliënten en personeel van groot belang. De werkgever is verplicht alle werknemers te beschermen tegen mogelijke gevaren voor hun geestelijke en lichamelijke gezondheid. Hij moet de risico's beoordelen en de nodige preventieve maatregelen nemen. Vanuit juridisch oogpunt is de aanpak in overeenstemming met het Koninklijk Besluit van 4 augustus 1996 betreffende de bescherming van de werknemers tegen de risico's van blootstelling aan biologische agentia³.

3. Actiemogelijkheden

- **Zorg afhankelijk maken van de vaccinatiestatus** of van het voorleggen van een negatieve PCR-test is een hinderpaal. Deze sector, waarvoor specifieke bepalingen gelden die bijvoorbeeld de bewegingsvrijheid in zorginstellingen en residenties beperken, is uitdrukkelijk uitgesloten van het toepassingsgebied van het CST, zowel voor patiënten als voor degenen die hen begeleiden. Bovendien heeft Sciensano sinds het begin van de crisis procedurele richtsnoeren voorgesteld voor de medische en paramedische beroepen.
- **Werknemers dwingen zich te laten vaccineren, dit vermelden in een jobaanbieding of bij een stage, belemmert de toegang tot werk.** Hoewel het beschermen van werknemers een legitiem doel kan zijn, heeft de werkgever – gezien het ontbreken van wetgeving die vaccinatie voor sommige (of alle) beroepen verplicht stelt – ook de verplichting om na te gaan of met minder drastische maatregelen dan vaccinatie de gewenste doelstellingen op gelijkwaardige wijze hadden kunnen worden bereikt. Dit geldt ook in sectoren met een verhoogd besmettingsrisico. Andere maatregelen zijn bijvoorbeeld de toepassing van de veiligheidsrichtsnoeren voor Covid, regelmatig testen, de mogelijkheid om thuis te werken of over te stappen naar een job die geschikt is voor thuiswerk en duidelijke en toegankelijke communicatie over de gevolgen van vaccinatie en het positieve effect ervan op de bevolking in het algemeen. Deze alternatieve maatregelen, gekend als het model van Zwitserse kaas, zijn des te belangrijker omdat de doeltreffendheid van het vaccin en de besmettingsgraad van de Covid-varianten uiteenlopen.

² Lees de volledige door Unia gepubliceerde [nota](#) en de [FAQ](#) over dit onderwerp

³ In het bijzonder relevant zijn Codex over het welzijn op het werk, Boek VII.- Biologische agentia, artikels VII 1-51 tot 1-58: ▫ VII 1-5 tot 1-8: de werkgever verricht de risicoanalyse in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, stelt de preventieve maatregelen vast, informeert de blootgestelde werknemers en staat in voor hun gezondheidstoezicht. Deze evaluatie moet regelmatig worden vernieuwd en in ieder geval telkens een wijziging plaatsvindt van de omstandigheden of indien blijkt dat een werknemer getroffen wordt door een infectie of een ziekte die het resultaat zou zijn van zo'n blootstelling. De elementen die tot de evaluatie hebben bijgedragen, de resultaten van de risicoanalyse en de te nemen algemene maatregelen worden bijgehouden in een geschreven document dat wordt voorgelegd aan het advies van het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Art VII 1-51 t/m 1-58: indien uit de risicoanalyse blijkt dat werknemers worden of kunnen worden blootgesteld aan biologische agentia moet de werkgever de werknemers die niet voldoende immuun zijn de mogelijkheid bieden zich te laten inenten indien het gaat om biologische agentia waarvoor er een doeltreffend vaccin beschikbaar is, en doen inenten indien een inenting verplicht is (hepatitis B, tetanus, tuberculinetest). De inenting wordt toegediend door de preventieadviseur-arbeidsarts of, indien de werknemer dat wenst, door een arts van zijn keuze.

De preventieadviseur-arbeidsarts moet bovendien ook de nodige maatregelen treffen ten aanzien van een werknemer die aan een ernstige besmettelijke ziekte lijdt, om de gezondheid van zijn collega's te vrijwaren.

- De school mag de toegang tot bepaalde schoolactiviteiten, stages, oudervergaderingen niet ontzeggen op grond van de vaccinatiestatus en het CST mag geen belemmering vormen voor het recht op onderwijs. Wanneer de school een activiteit organiseert die deel uitmaakt van het pedagogisch project en waarvoor een CST nodig is, zoals een excursie of een reis, is **een inclusieve aanpak** wenselijk. Het is raadzaam keuzes te maken die voor iedereen geschikt zijn en de deelname van een zo groot mogelijk aantal mensen mogelijk maken. Deze aandacht voor inclusie kan betekenen dat de oorspronkelijke bestemming wordt gewijzigd of dat het programma van de activiteit of de reis wordt aangepast. Maar het kan ook betekenen dat er onderhandeld moet worden met stageplaatsen of dat het oudercontact georganiseerd wordt met inachtneming van de aanbevolen preventie maatregelen, zoals het respecteren van afstand, ventilatie, enz.
- De door Unia verzamelde getuigenissen illustreren het gebrek aan duidelijkheid over de beroepsmogelijkheden in geval van misbruik van het CST, van het vragen naar de vaccinatiestatus of van een onderscheid op deze basis. De mogelijke oplossingen zijn moeilijk toegankelijk en soms traag. Dit geldt des te meer wanneer we het hebben over een controle-instrument. Met wie moet er contact worden opgenomen wanneer een tandarts weigert een niet-gevaccineerde patiënt te behandelen? En wat wanneer een school de toegang tot de kleedkamers van de sporthal weigert wanneer men zijn kind moet helpen? Wat moet er gebeuren als iemand op grond van zijn vaccinatiestatus niet wordt toegelaten tot een stage in het kader van een beroepsopleiding? Daarom pleit Unia er voor dat de kwestie van beroep tegen vastgesteld misbruik ernstig wordt genomen. **Elke persoon moet toegang hebben tot een betaalbare (idealiter gratis), toegankelijke, doeltreffende, transparante en snelle beroepsprocedure wanneer hij geconfronteerd wordt met onrechtmatig of restrictief gebruik van het CST of van een toekomstige pas. Dergelijk beroep zou kunnen worden behandeld door een centraal loket, ongeacht de sector, waarvan de contactgegevens vermeld worden op Info-coronavirus.be. In dit opzicht volstaat het niet om genoeg te nemen met traditionele rechtsmiddelen.**

4. Conclusies - naar een nieuwe pas?

Een vaccinatiepas vormt een verkapte vaccinatieplicht. En dat met de opkomst van nieuwe, minder ernstige varianten en een relatieve effectiviteit van vaccinatie tegen de verspreiding van het virus.

Een pas creëren voor de toekomst?

- Een pas die dienst doet als een verkapte vaccinatieplicht, zonder een duidelijke visie op de epidemie van morgen, of zelfs op de vaccins van morgen, biedt onvoldoende garanties om er op vandaag de proportionaliteit van te kunnen afwegen.
- Om het evenredigheidsbeginsel te eerbiedigen, moeten buitengewone maatregelen in verhouding staan tot de nagestreefde doelstellingen en noodzakelijk zijn voor de verwezenlijking ervan. Er moet ook er worden gekeken of er geen andere manieren zijn om dezelfde doelstellingen te bereiken met een maatregel die de grondrechten minder schendt. Maatregelen mogen derhalve alleen worden genomen "bij ontstentenis van een andere maatregel die even geschikt maar minder beperkend zou zijn"⁴. De maatregelen moeten strikt evenredig zijn, ze mogen dus geen onevenredige effecten of gevolgen hebben.

⁴ Sébastien Van Drooghenbroeck et Xavier Delgrange, « Le principe de proportionnalité : retour sur quelques espoirs déçus », Revue du droit des religions [En ligne], 7 | 2019, 8 octobre 2019, <http://journals.openedition.org/rdr/290>

- Zoals uit deze analyse van de ervaringen van de afgelopen maanden blijkt, zijn risico's inherent aan het bestaan van een instrument als het CST. De verleiding is altijd groot om het gebruik van een bestaand instrument uit te breiden (tot andere leeftijdsgroepen of sectoren of in de loop van de tijd). Grenzen die ooit duidelijk waren, verbrekken sneller dan gedacht.
- Ongeacht de beslissingen van het Parlement moet het inperken van mensenrechten strikt worden geïnterpreteerd. Dat geldt ook voor het gebruik van het CST of toekomstige varianten daarvan. Zulks moet op een duidelijke manier worden ontworpen, gecommuniceerd en geëvalueerd, en dit zo vaak als nodig⁵. Gerechtafdigde vrijstellingen, beroepsprocedures tegen misbruik of gerelateerde sancties moeten toegankelijk, duidelijk en snel kunnen verlopen. Tot slot moet in de evenredigheidsstudie een motivationele variabele worden opgenomen die het polariserende, stigmatiserende en discriminerende effect van de pas aanpakt.

Laten we niet vergeten dat restrictieve en stigmatiserende maatregelen kunnen leiden tot aanzienlijke schendingen van mensenrechten, met een groter effect op mensen in kwetsbare situaties.

Februari 2022

Dit advies wordt gegeven in de huidige sanitaire omstandigheden. Bij de interpretatie van dit advies moet steeds rekening worden gehouden met de evoluties van de gezondheidscrisis waarin we ons bevinden.

Graag vestigen we uw aandacht erop dat in sommige citaten of omwille van de leesbaarheid van de tekst, de mannelijke vormen 'werknemer', 'werkgever' en 'wetgever' gebruikt wordt. Met die termen verwijzen we niettemin naar de beide geslachten, zowel naar mannen als naar vrouwen alsook naar de verschillende vormen van genderidentiteit of -expressie.

Unia is het Belgisch nationaal mensenrechteninstituut en de instantie die gelijke kansen bevordert krachtens de Europese Richtlijn 2000/43. Unia is een onafhankelijke openbare instelling die discriminatie bestrijdt, gelijke kansen bevordert en streeft naar een inclusieve en gelijke participatie van iedereen in alle maatschappelijke domeinen. Onze opdracht is vastgelegd in de samenwerkingsovereenkomst tussen de federale overheid, de gewesten en de gemeenschappen. Wij zijn ook het onafhankelijke mechanisme belast met de bescherming, de promotie en de opvolging van de uitvoering van het VN-Verdrag inzake de rechten van personen met een handicap.

Unia – www.unia.be

⁵ *Nothing about us without us*