

Coronavirus aan de deur: wat moet u weten als werkgever?

Het COVID-19 virus, beter gekend als het Coronavirus, staat inmiddels aan onze landsgrenzen en wordt beschouwd als een wereldwijde pandemie. De kans bestaat dus dat het binnenkort één of meer van uw werknemers treft.

In dat geval moet u, ook als werkgever, rekening houden met een heel aantal gevolgen, nog los van de economische continuïteit. Het is mogelijk dat een aantal van uw werknemers niet komt werken, niet alleen omdat ze zelf ziek zijn, maar ook bijvoorbeeld omdat zij hulp verlenen aan familie of omdat zij in een quarantaine zijn geplaatst.

Wat zijn uw verplichtingen als werkgever?

Verplichting om de nodige maatregelen te nemen

Volgens de arbeidsovereenkomstenwet moet u “als een goed huisvader zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer.” Werknemers hebben met andere woorden recht op een veilige en gezonde werkplaats.

Daarnaast heeft elke werkgever op basis van de Welzijnswet de verplichting om de “nodige maatregelen” te treffen om te zorgen voor het welzijn van zijn werknemers. Deze maatregelen moeten onder meer betrekking hebben op “de bescherming van de gezondheid van de werknemer op het werk” en de “arbeidshygiëne”.

Hygiënische maatregelen kunnen er bijvoorbeeld in bestaan om werknemers te verplichten hun handen te wassen en afstand te bewaren, een alcoholgel te voorzien, geen vergaderingen meer te organiseren, mogelijkheid tot thuiswerk/telewerk te voorzien en in elk geval geen events meer te laten plaatsvinden. Ook kan na advies van interne preventiedienst het gebruik van bepaalde persoonlijke beschermingsmiddelen (zoals mondmaskers) worden opgelegd.

Aanpassing risicoanalyse en intern noodplan

Indien uw onderneming een activiteit uitvoert waarbij er voor de werknemers een verhoogd risico bestaat op besmetting door de aard van het werk (vb. ziekenhuizen, poetsdiensten die besmette ruimtes ontsmetten, werknemers die met veel mensen in aanraking komen), zal u verplicht zijn om uw risicoanalyses en preventieplannen aan te passen aan de gewijzigde omstandigheden. In

sommige gevallen zal u, op basis van de bevindingen in de risicoanalyse, ook een intern noodplan moeten opstellen.

Geen werknemerstewerkstelling bij ernstige en onmiddellijke gevaren

Volgens de Welzijnscode mag u geen werknemers tewerkstellen in een werksituatie waarin een ernstig en onmiddellijk gevaar bestaat. Indien een dergelijke situatie zich voordoet, heeft u als werkgever een informatieplicht, evenals de verplichting om maatregelen te nemen ten aanzien van de werknemers die blootgesteld zijn of kunnen worden aan een ernstig en onmiddellijk gevaar. Op grond van deze regelgeving kan u uw werknemers bijvoorbeeld verplichten om tijdelijk in een ander lokaal te werken.

Besmette werknemers niet toelaten op het werk

Er zijn een aantal bepalingen in onze welzijnswetgeving die u toelaten om werknemers die besmet zijn met het Coronavirus niet toe te laten op het werk. U heeft namelijk de verplichting om “te vermijden dat personen tot het werk worden toegelaten die getroffen zijn door ernstige besmettelijke aandoeningen of die een gevaar betekenen voor de veiligheid van de andere werknemer”.

De werknemer zelf heeft trouwens ook de wettelijke verplichting om “zonder verwijl zijn behandelende arts te raadplegen”, wanneer hij verplicht wordt door de preventieadviseur-arbeidsarts om ziekteverlof op te nemen. Voor zover werknemers niet zelf zouden willen thuisblijven, kan u hen dus via de preventieadviseur verplichten om ziekteverlof op te nemen.

Wijziging arbeidsvoorwaarden?

Indien u bepaalde maatregelen zou nemen die een invloed hebben op essentiële arbeidsvoorwaarden, dan dient u wel voorzichtig te zijn om de arbeidsovereenkomst niet op een impliciete manier te verbreken. We denken hierbij aan de wijziging van arbeidsplaats (vb. werknemers in een ander lokaal laten werken of vragen om van thuis uit te werken) of functie (vb. tijdelijk een collega te vervangen). Dergelijke wijzigingen kunnen best in onderling akkoord met de werknemer worden afgesproken. Het risico zal o.i. echter beperkt zijn indien de wijziging niet al te ingrijpend is en duidelijk beslist werd in het kader van de pandemie en ter bescherming van de werknemers zelf. U kan het risico nog meer beperken door de preventieadviseur-arbeidsarts te betrekken bij de maatregel. Ter herinnering: in geval van thuiswerk of telewerk dient u een bijlage aan de arbeidsovereenkomst te sluiten.

Verplichte vakantie?

Wat indien bepaalde van uw werknemers technisch werkloos worden, bijvoorbeeld door het wegblijven van leveranciers? In dat geval kan u deze werknemers niet verplichten om vakantie of (al dan niet betaald) verlof te nemen. U heeft immers de verplichting als werkgever om ookeffectief werk te verschaffen.

Economische werkloosheid / overmacht

Wel kan u zich beroepen op het systeem van de economische werkloosheid, maar dan alleen wanneer u een specifieke en externe oorzaak kan aantonen (vb. vermindering van de bestellingen, wegblijven van leveranciers).

De RVA kan eveneens tussenkomen bij tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Dit is bijvoorbeeld het geval, volgens de RVA zelf, wanneer de werknemer niet naar België kan terugkeren na een vakantie (vb. door een quarantaine of vliegverbod), of wanneer uw onderneming economisch getroffen wordt door het virus (vb. omdat u afhankelijk bent van leveranciers in een getroffen regio). U kan hiervan aangifte doen bij de RVA en als reden van de overmacht “Coronavirus” vermelden. De RVA zal dan elk geval afzonderlijk bekijken. Opgelet: een loutere daling van het cliënteel of de loutere afwezigheid van werknemers zal niet aanvaard worden als een situatie van overmacht. Voor bedienden moet uw onderneming bovendien erkend worden als een onderneming in moeilijkheden, op basis van aantoonbare elementen zoals een substantiële vermindering van de omzet. Ook hier heeft de RVA wel een aantal bijzondere maatregelen uitgevaardigd. Meer informatie kan u terugvinden op de [website van de RVA](#).

Gesloten scholen – wat als uw werknemer geen opvang heeft voor de kinderen?

In principe heeft de werknemer zelf de verplichting om te zorgen voor de opvang van de kinderen (zoals dat, los van het coronavirus, steeds het geval is). Zolang de overheid hieromtrent geen extra maatregelen voorziet, zal de werknemer dus genoodzaakt zijn hiervoor vakantie op te nemen of zich te beroepen op een ander bestaand wettelijk stelsel, zoals ouderschapsverlof. Eventueel kan de afwezigheid ook kaderen in het “verlof om dwingende reden”. Dit laatste is echter onbetaald en beperkt tot maximaal tien dagen per jaar.

Heeft u vragen over dit onderwerp? Contacteer [Sara Cockx](#) (auteur en celhoofd Arbeidsrecht).

Mechelsesteenweg 127A, b1 - 2018 Antwerpen

t. +32 3 260 98 60 | +32 2 790 44 44

Regentschapsstraat 58 bus 8 - 1000 Brussel

info@schoups.be

www.schoups.com