

## FAQ COVID 19

### Inhoud

ARBEIDSOVEREENKOMSTEN .....	1
WELZIJN OP HET WERK .....	4

### ARBEIDSOVEREENKOMSTEN

<p>Ik ben thuisverpleegster in een wijkgezondheidscentrum. Ons team bestaat uit 11 verpleegsters. Mijn werk bestaat uit huisbezoeken 's ochtends en raadplegingen in de namiddag. Deze raadplegingen zijn geschrapt, omwille van de situatie rond Covid-19.</p> <p>Ik heb een mail over mijn werkrooster ontvangen van mijn overste, waarin deze zegt dat we na de huisbezoeken huiswaarts moeten keren, dat de niet-gepresteerde uren worden geregistreerd en dat deze later moeten worden gepresteerd voor de werkgever in functie van de noden van de onderneming.</p> <p>Mag zij op deze manier te werk gaan?</p> <p>Is de werkloosheid wegens overmacht van toepassing op ons als verpleegsters? Als dit zo is, welke stappen moeten dan ondernomen worden?</p> <p>Hoe kunnen wij onze rechten verdedigen?</p>	<p>Uw sector is een essentiële dienst bedoeld in artikel 3 van het ministerieel besluit van 23 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken, dat op 23 maart werd bekendgemaakt in het Belgisch Staatsblad.</p> <p>Als u deeltijds bent tewerkgesteld met een variabel werkrooster en een variabele wekelijkse arbeidsduur, dan moet de werkgever de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur naleven die is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst voor de referteperiode die is bepaald in het arbeidsreglement. Hij moet echter de regels naleven inzake het variabele werkrooster. In deze veronderstelling zullen de werkuren in ieder geval flexibel kunnen worden toegepast over de referteperiode met naleving van de bepalingen die zijn opgenomen in het arbeidsreglement.</p> <p>Als dat het geval is, mag de werkgever de arbeidsvoorwaarden niet eenzijdig wijzigen, meer bepaald door op eigen initiatief het werkrooster van de werknemer te verminderen.</p> <p>Wat betreft het feit de uren van het werkrooster op een later tijdstip te verhogen in</p>
---	---

	<p>functie van de noden van de onderneming (om de verloren uren terug te winnen), moet men ook onthouden dat de werkgever alleen in bepaalde omstandigheden mag vragen dat er gewerkt wordt buiten de arbeidstijd die is bepaald in het arbeidsreglement.</p> <p>In de huidige context van Covid 19 kan een werkgever die zijn personeelsleden niet kan tewerkstellen, hen echter tijdelijk werkloos wegens overmacht maken, waarbij hij bepaalde formaliteiten moet naleven. Deze maatregel kan zowel op arbeiders als op bedienden worden toegepast. Tijdens deze periode kunnen de werknemers in principe een uitkering ontvangen van de RVA.</p>
<p>Ik wil, als werkgever, individuele maatregelen treffen ten aanzien van een werknemer die de arbeidsvoorwaarden kunnen wijzigen. Dit betekent dat ik deze werknemer moet horen. Hoe doe ik dit tijdens de periode van afzondering?</p>	<p>Gezien de omstandigheden, mag dit onderhoud via de telefoon gebeuren, behalve wanneer het gebruikte systeem niet toelaat dat de werknemer zich kan laten bijstaan door een persoon naar keuze. In dat geval deelt de werknemer zijn opmerkingen schriftelijk mee aan de werkgever.</p>
<p>Formaliteiten: de wetgeving voorziet formaliteiten voor structureel en occasioneel telewerk. Kunnen we ervan uitgaan dat het hier om occasioneel telewerk gaat? Aangezien het een verplichte maatregel betreft die op korte termijn is ingegaan, is het in praktijk moeilijk om de normaal geldende formaliteiten (bv. overeenkomst tussen werkgever en werknemer) te volgen. Kunnen wij ervan uitgaan dat er in deze situatie op pragmatische wijze kan worden gehandeld en een mail naar de betrokken werknemers met het praktische kader van dit tijdelijke telewerk volstaat?</p>	<p>Artikel 2 van het M.B. van 18 maart 2020 houdende dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken (B.S. 18 maart 2020) schrijft voor dat telethuiswerk verplicht is bij alle niet essentiële bedrijven, welke grootte zij ook hebben, voor alle personeelsleden wiens functie zich ertoe leent.</p> <p>Aangezien deze maatregel een onvoorzienbaar en dwingend karakter heeft, mogen in dit verband dezelfde formaliteiten worden toegepast als die welke gelden in het kader van het occasioneel telewerk. Wat de organisatie en de regeling van het telewerk betreft kunnen werkgever en werknemer dus op pragmatische wijze de afspraken vastleggen die in dit verband zullen gelden (bv. per mail).</p>
<p>Wat de eventuele onkosten bij telewerk betreft: indien er geen akkoord is tussen werkgever en werknemer, kan de werknemer dan een onkostenvergoeding eisen?</p>	<p>Indien werkgever en werknemer geen akkoord kunnen bereiken omtrent de onkosten die verbonden zijn aan het telewerk, dient met hiernavolgende principes rekening te worden gehouden.</p>

	<p>De werkgever is verplicht (tenzij anders overeengekomen) de voor de uitvoering van het werk nodige hulp, hulpmiddelen en materialen ter beschikking te stellen. In dit verband kan mutatis mutandis worden toepassing gemaakt van artikel 9 van de CAO nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het telewerk (wanneer het om een tewerkstelling in de privésector gaat). Dat houdt in dat de werkgever verantwoordelijk is voor het beschikbaar stellen, het installeren en het onderhouden van de voor telewerk benodigde apparatuur en dat hij de kosten vergoedt of betaalt van de verbindingen en de communicatie die verband houden met het telewerk. Indien de telewerker zijn eigen apparatuur gebruikt, zijn de aan het telewerk verbonden kosten inzake installatie van informaticaprogramma's, werking en onderhoud alsook de kosten inzake afschrijving van de apparatuur, voor rekening van de werkgever.</p>
<p>Wat is de toepassing van “overmacht” in de arbeidsduurregeling?</p>	<p>Een werkgever kan het coronavirus en de opgelegde regels bekijken als een overmachtssituatie, zoals bepaald in art. 26, 1° van de arbeidswet van 16 maart 1971 (“voorgekomen of dreigend ongeval”). Dat betekent dat de werkgever voor de organisatie van het werk dat rechtstreeks verband houdt met deze overmacht, de uitzonderingsregels van dit artikel mag gebruiken.</p> <p>Dit is uiteraard telkens een feitenkwestie die men individueel moet beoordelen (een intensieve dienst in een ziekenhuis mag op dit vlak meer dan bijvoorbeeld een voedingsbedrijf).</p> <p>Het moet dus gaan om organisatorische maatregelen die daadwerkelijk nodig zijn om de directe gevolgen van de pandemie op te vangen of om te voldoen aan de daaruit voortvloeiende directe eisen (bijv. de noodzaak om sociale afstand te bewaren).</p> <p>Dat betekent dus niet dat een werkgever deze uitzondering altijd kan invoeren. Het bovengenoemde art. 26, 1° arbeidswet kan niet ingeroepen worden voor de indirecte gevolgen van de opgelegde regels.</p>

	<p>Een werkgever kan bv. om deze reden geen permanente overuren organiseren om de toevloed aan werk de baas te kunnen (bv. een voedingsbedrijf dat de werknemers in de week 38 uren laat werken en nu bijkomende ploegen – met dezelfde werknemers – oplegt tijdens het weekend. Daarvoor kunnen andere wetsbepalingen (met andere voorwaarden) ingeroepen worden.</p>
<p>De verstrengde maatregelen waartoe de Nationale Veiligheidsraad heeft beslist, houden o.a. in dat niet-essentiële winkels en handelszaken gesloten blijven, en dit met ingang vanaf 18 maart 2020 om 12 uur ('s middags) tot een nader te bepalen datum. In dat verband stelt zich de vraag hoe de onvolledige arbeidsprestaties op 18 maart 2020 moeten worden vergoed t.a.v. de werknemers.</p>	<p>Op grond van artikel 27, eerste lid, 2° van de arbeidsovereenkomstenwet kan de werknemer, die geschikt is om te werken op het ogenblik dat hij zich naar het werk begeeft, aanspraak maken op gewaarborgd dagloon indien hij het werk waaraan hij bezig was niet kan verderzetten om redenen onafhankelijk van zijn wil.</p> <p>Deze redenen kunnen van zeer diverse aard zijn: plotse arbeidsongeschiktheid tijdens de arbeidsdag, technische storing binnen of buiten de onderneming, te hoge of te lage temperaturen, bomalarm,... Bovendien kunnen ook redenen die niet als overmacht kunnen worden beschouwd in aanmerking komen.</p> <p>Zodoende zal de werkgever de betrokken werknemers loon voor de verloren uren verschuldigd zijn in toepassing van artikel 27, eerste lid, 2° van de arbeidsovereenkomstenwet wanneer het werk niet kon worden voortgezet wegens de ingang van de overheidsmaatregelen om de verspreiding van het coronavirus COVID-19 te beperken.</p>

## WELZIJN OP HET WERK

<p>Ik ben bedrijfshulpverlener en moet een jaarlijkse bijscholing volgen, maar deze is geannuleerd. Wat moet ik doen?</p>	<p>Bedrijfshulpverleners die niet tijdig hun jaarlijkse bijscholing kunnen volgen, worden geconfronteerd met een situatie van overmacht.</p> <p>Zij moeten deze bijscholing zo snel mogelijk volgen van zodra de opleidingen terug worden aangevat en dit binnen een termijn van maximum een jaar na de datum waarop de bijscholing moest worden gevolgd.</p>
---	---

	<p>De bijscholing voor 2020 mag dus nog gevolgd worden in 2021, op voorwaarde dat de hierboven vermelde termijn van een jaar wordt gerespecteerd.</p> <p>Wanneer de inhaal-bijscholing in 2021 valt, kan het aangewezen zijn om meteen een dubbele bijscholing te volgen, zodat de bijscholing voor zowel 2020 als 2021 werd gevolgd.</p>
<p>Wij zijn een instelling die opleidingen en bijscholingen voor bedrijfshulpverleners geeft, maar deze hebben wij nu tijdelijk geannuleerd. Wat als wij, na het hervatten van de opleidingen, niet alle ingeschreven bedrijfshulpverleners nog dit jaar kunnen bijscholen?</p>	<p>Bedrijfshulpverleners moeten normaal gezien een jaarlijkse bijscholing volgen. Wanneer zij deze niet tijdig kunnen volgen, moet de bijscholing zo snel mogelijk gevolgd worden en dit binnen een termijn van maximum een jaar na de datum waarop de bijscholing moest worden gevolgd.</p> <p>De bijscholing voor 2020 mag dus nog gegeven worden in 2021, op voorwaarde dat de hierboven vermelde termijn van een jaar wordt gerespecteerd.</p> <p>Wanneer de inhaal-bijscholing in 2021 valt, kan er overwogen worden om meteen een dubbele bijscholing te geven, zodat de bedrijfshulpverleners in orde zijn voor zowel 2020 als 2021.</p>
<p>Kan het periodiek medisch onderzoek van werknemers uitgesteld worden?</p>	<p>Ja, in overleg met de werkgever worden alle periodieke gezondheidsbeoordelingen (het onderzoek bij de arbeidsarts) en aanvullende medische handelingen (technische onderzoeken, zoals een visustest, bloedafname, ... en vragenlijsten) uitgesteld tot de pandemie onder controle is in België.</p>
<p>Kan ik als werknemer nog een spontane raadpleging vragen bij de arbeidsarts?</p>	<p>Ja, werknemers die tijdens deze periode van verstrengde maatregelen aan het werk blijven, moeten bij de arbeidsarts terecht kunnen voor een spontane raadpleging indien zij hiervoor een verzoek indienen. Dit verzoek mag niet geweigerd worden.</p>
<p>Kan ik als werkgever nog een voorafgaande gezondheidsbeoordeling of een onderzoek bij werkherhvatting vragen voor mijn werknemers die hieraan onderworpen zijn?</p>	<p>Ja, deze onderzoeken moeten uitgevoerd worden door de arbeidsartsen wanneer deze gevraagd worden door de werkgever. Ook de bezoeken voorafgaand aan de werkherhvatting, gevraagd door de werknemers, moeten door de arbeidsarts behandeld worden.</p>
<p>Mijn rijgeschiktheidsattest verval binnenkort. Kan ik nog bij de arbeidsarts terecht voor een</p>	<p>Ja, de arbeidsartsen zullen deze onderzoeken uitvoeren indien deze gevraagd worden.</p>

<p>onderzoek ter verlenging van mijn rijgeschiktheidsattest?</p>	
<p>Wat met het re-integratietraject dat door een werknemer zelf, door de adviserend arts van de mutualiteit of door de werkgever werd opgestart?</p>	<p>Aanvragen tot opstart van een re-integratietraject en lopende re-integratietrajecten behoren niet tot de prioriteit zolang de pandemie in België niet onder controle is. In overleg met de betrokken partijen zullen aanvragen tot opstart van nieuwe re-integratietrajecten uitgesteld worden en de lopende re-integratietrajecten zullen worden opgeschort, de termijnen voorzien voor deze lopende trajecten mogen eventueel overschreden worden.</p>
<p>Kan de arbeidsarts het medisch onderzoek van de werknemer telefonisch afhandelen?</p>	<p>Telefonische consultaties op zich en zeker het nemen van beslissingen over de arbeidsgeschiktheid of ongeschiktheid van een werknemer op basis alleen van een telefonische consultatie moeten vermeden worden en kunnen slechts plaatsvinden indien voorafgaand de werknemer door de arts fysiek gezien werd (bv. bij de opvolging van de consultatie, voor bijkomende informatie, voor het meedelen van resultaten van technische onderzoeken,...) en men m.a.w. de werknemer en de specifieke medische context kent.</p>
<p>Kan ik een werknemer met ziektesymptomen naar de arbeidsarts sturen om te onderzoeken of hij besmet is met Covid 19?</p>	<p>Neen, de arbeidsarts heeft geen specifieke opdracht in de opsporing van zieke werknemers die symptomen hebben die op een "griep" gelijken, om hen met ziekteverlof te sturen of door te verwijzen naar de curatieve sector. Hiervoor moet de werkgever zelf de nodige maatregelen nemen binnen het bedrijf (vragen aan de werknemer om naar huis te gaan en zijn behandelend arts te raadplegen).</p>
<p>Kan ik wanneer mijn werknemers terug aan de slag gaan na de periode van verstrengde maatregelen, hen verplichten om eerst op consultatie te gaan bij de arbeidsarts alvorens zij het werk hervatten?</p>	<p>Neen, de werkgever kan zijn werknemers niet verplichten om op bezoek/onderzoek te gaan bij de arbeidsarts alvorens het werk te hervatten. Een werkhervattingsonderzoek is enkel mogelijk als aan een aantal voorwaarden is voldaan (de werknemer oefent een functie uit waarvoor gezondheidstoezicht vereist is en hij of zij is 4 weken onafgebroken afwezig geweest omwille van een ziekte, een ongeval, een aandoening, of door zwangerschap). Een werkgever kan wel de arbeidsarts informeren wanneer hij van oordeel is dat de gezondheidstoestand van de werknemer de</p>

	<p>risico's verbonden aan de werkpost verhoogt of wanneer de werknemer zelf klaagt over ongemakken of tekenen van een aandoening vertoont die kunnen worden toegeschreven aan zijn arbeidsomstandigheden. De arbeidsarts zal dan nagaan of een medisch onderzoek voor deze werknemer noodzakelijk is.</p>
<p>Zijn de externe diensten voor technische controles verplicht om de controles uit te voeren die opgelegd zijn door de wetgeving?</p>	<p>De controles uitgevoerd door de EDTC's zijn inspecties. Het gaat om een gedelegeerde opdracht vanuit de overheid. In de huidige stand van zaken dienen deze controles door te gaan. Wel dient men de maatregelen die uiteengezet zijn door het crisiscentrum, in het bijzonder de hygiënemaatregelen en de sociale distantiëring, na te leven.</p>
<p>Bestaan er omstandigheden waarin het niet verplicht is deze controles uit te voeren?</p>	<p>Controles in instellingen met verhoogd risico (ziekenhuizen en rusthuizen) moeten worden uitgesteld, tenzij de klant er na onderling overleg uitdrukkelijk om verzoekt.</p>
<p>Hoe moet een EDTC reageren wanneer de toegang tot een toestel wordt geweigerd?</p>	<p>Indien de toegang tot het toestel geweigerd wordt kan de keuring niet plaats vinden en moet de EDTC besluiten dat er geen keuringsbesluit kan genomen worden. Het besluit van de vorige controle wordt in elk geval niet herhaald. Na de crisis kan bekeken worden in functie van het aantal keuringen of de beste strategie is om de keuringen die niet plaats konden vinden in te halen dan wel dat de keuring tijdens de volgende periode zal plaats vinden.</p>
<p>Hoe kunnen de preventieadviseur psychosociale aspecten (of de vertrouwenspersoon) en de verzoeker tijdens de interne procedure het best met elkaar communiceren?</p>	<p>De preventieadviseur psychosociale aspecten (of de vertrouwenspersoon) kan gebruik maken van de volgende communicatiekanalen om de verzoeker te contacteren en hem de nodige documenten toe te zenden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elk onderhoud dat overeenkomstig de regelgeving persoonlijk moet gebeuren, kan nu via de telefoon plaatsvinden.</li> <li>• Documenten kunnen overgemaakt worden door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij het per e-mail versturen van het document dat elektronisch werd ondertekend;</li> <li>- hetzij het versturen van een gescand ondertekend document per e-mail;</li> <li>- hetzij het versturen van een ondertekend document per brief;</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij, in eerste instantie, het versturen van een foto van het ondertekend document via smartphone en, indien de verzoeker dit wenst, de overhandiging van een fysiek document na de periode van afzondering. De verzoeker kan documenten aan de preventieadviseur psychosociale aspecten (of de vertrouwenspersoon) overmaken door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- hetzij het per e-mail versturen van het document dat elektronisch werd ondertekend;</li> <li>- hetzij het versturen van een gescand ondertekend document per e-mail;</li> <li>- hetzij het versturen van een ondertekend document per brief;</li> <li>- hetzij, in eerste instantie, het versturen van een foto van het ondertekend document via smartphone en, indien de preventieadviseur of vertrouwenspersoon dit nodig acht, de overhandiging van een fysiek document na de periode van afzondering.</li> </ul> </li> </ul> <p>Opgelet! De verzoeker moet het document van zijn verzoek tot formele psychosociale interventie voor feiten van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk verplicht versturen door middel van een aangetekende brief.</p>
<p>Hoe pak ik, als werkgever, de behandeling van een formeel verzoek tot psychosociale interventie met een hoofdzakelijk collectief karakter aan tijdens de periode van afzondering?</p>	<p>De huidige omstandigheden brengen met zich mee dat de werknemers op dit moment, in principe, niet meer worden blootgesteld aan het gevaar. Indien het gevaar toch blijft voortbestaan, kan de werkgever een analyse laten uitvoeren door de preventieadviseur psychosociale aspecten wanneer het voeren van individuele interviews als methode de voorkeur krijgt, voorlopige maatregelen treffen om een einde te maken aan de blootstelling, de preventieadviseur psychosociale aspecten en de preventieadviseur belast met de leiding van de interne dienst informeren en het Comité raadplegen na de periode van afzondering.</p> <p>Er kan van de werkgever niet geëist worden dat hij in de huidige omstandigheden het Comité raadpleegt wanneer zijn werknemers voor het merendeel van thuis uit werken. Indien dit mogelijk is en op vrijwillige basis, zou een teleconferentie eventueel een oplossing kunnen bieden.</p>



<p>Is het toegestaan af te wijken van de wettelijke termijnen die gelden tijdens de interne procedure?</p>	<p>Neen, de preventieadviseurs psychosociale aspecten moeten alles in het werk stellen zodat de wettelijke termijnen kunnen gerespecteerd worden. De mogelijkheid om de telefonische en elektronische weg te gebruiken, vergemakkelijkt volgens ons het naleven van deze termijnen.</p> <p>Wanneer de omstandigheden dit echter niet toelaten en de termijnen worden overschreden, zal er rekening gehouden worden met de context en de bijzondere omstandigheden waarmee de preventieadviseur werd geconfronteerd (bijvoorbeeld een hoog aantal collega's dat afwezig is wegens ziekte). De inspectie zal rekening houden met deze omstandigheden.</p> <p>In de ondernemingen waar de werknemers telewerk doen, is het voor de werkgever mogelijk om een beslissing te nemen op basis van het advies van de preventieadviseur psychosociale aspecten en de verschillende partijen te informeren binnen de wettelijke termijnen. De maatregelen moeten zo snel mogelijk uitgevoerd worden. Of dit mogelijk is, zal -gelet op het veralgemeende telewerk in het merendeel van de ondernemingen - afhangen van het type maatregelen.</p> <p>Dit geldt eveneens voor ondernemingen die gesloten zijn wegens de coronacrisis. De uitvoering van de maatregelen kan dan wel worden uitgesteld tot na de periode van afzondering.</p>
<p>Dienen de diensten voor kinderopvang open te blijven?</p>	<p>De crèches worden beschouwd als diensten die noodzakelijk zijn voor de bescherming van de vitale belangen van de natie. Zij organiseren kinderopvang, opdat het personeel van de andere kritische sectoren zoals ziekenhuizen en andere hulpverleners, zorginstellingen, politie, enz. en andere mensen die moeten werken, kunnen blijven werken. Dit is in het bijzonder van belang wanneer deze werknemers geen andere opvangmogelijkheden hebben voor hun kinderen dan de grootouders die een bijzonder kwetsbare risicogroep vormen.</p>

<p>Welke maatregelen dienen de diensten voor kinderopvang te treffen om het risico op besmetting te beperken?</p>	<p>De werkgevers moeten wel passende maatregelen treffen om het risico op besmetting met het COVID-19 virus te beperken. Deze preventiemaatregelen hebben onder meer betrekking op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het niet binnenlaten van de ouders in de opvang, maar de kinderen aan de deur opvangen;</li> <li>- Zieke kinderen niet toelaten in de crèches;</li> <li>- Niet meer werknemers inzetten dan strikt noodzakelijk, in functie van de aanwezige kinderen;</li> <li>- De meest kwetsbare personeelsleden verwijderen,</li> <li>- Het voorzien van persoonlijke beschermingsmiddelen zoals mondkmaskers en handschoenen;</li> <li>- Het in acht nemen van de handhygiëne door werknemers en kinderen;</li> <li>- Het ontsmetten van de materialen (zoals speelgoed)</li> <li>- De regels van 'social distancing' in acht nemen, tenzij dit onmogelijk is bijvoorbeeld voor de verzorging van een kind.</li> </ul>
<p>Moet ik als werkgever extra maatregelen nemen ter bescherming van zwangere werknemers?</p>	<p><b>Als werkgever heeft u in ieder geval de volgende wettelijke verplichtingen ter bescherming van de gezondheid en de veiligheid van uw zwangere werknemers:</b></p> <p>Elke werkgever is verplicht om in samenwerking met de preventieadviseur-arbeidsarts een risicoanalyse uit te voeren in zijn onderneming die betrekking heeft op alle risico's die een invloed kunnen hebben op de gezondheid en veiligheid van een zwangere werknemer (of werknemer die borstvoeding geeft), en op deze van haar (ongeboren) kind. Wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat er voor bepaalde werkposten gezondheidsrisico's bestaan, dan worden zij als risicoposten beschouwd en dan moet de werkgever preventiemaatregelen voorzien.</p> <p>Als werkgever moet u ook de preventieadviseur-arbeidsarts op de hoogte brengen van de zwangerschap van de werknemer. Zij zal vervolgens onderworpen worden aan een medisch onderzoek uitgevoerd door de preventieadviseur-arbeidsarts indien uit de risicoanalyse blijkt dat de uitvoering van haar functie mogelijk gezondheidsrisico's met zich</p>

	<p>meebrengt. De preventieadviseur-arbeidsarts zal bij het maken van zijn beslissing steeds rekening houden met het type werk dat de zwangere werkneemster uitvoert en de risico's van dit werk, de leeftijd van de doelgroep waarmee wordt gewerkt en de dienst of afdeling waarin men werkt. De arbeidsarts zal zijn beslissing nadien meedelen aan de werkgever en de werkneemster.</p> <p>Op basis van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse zal de werkgever één van de volgende preventiemaatregelen moeten nemen ten aanzien van de zwangere werkneemster:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de werkneemster;</li> <li>- indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden niet mogelijk of niet haalbaar is, dan zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;</li> <li>- indien ook dit niet mogelijk is, dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of dan wordt zij, indien zij werkt in statutair dienstverband, vrijgesteld van arbeid. In dat geval is er dus sprake van een werkverwijdering. In sommige omstandigheden moet de werkgever echter <b>onmiddellijk één van de drie bovenvermelde preventiemaatregelen nemen</b> (dus vanaf het moment dat de werkneemster hem inlicht over haar zwangerschap). Dit is het geval wanneer uit de risicoanalyse blijkt dat de werkneemster in haar functie wordt blootgesteld aan bepaalde gevaarlijke stoffen, activiteiten of arbeidsomstandigheden. Deze gevaarlijke stoffen, activiteiten en arbeidsomstandigheden staan opgesomd in de bijlage X.5-2 van de codex over het welzijn op het werk. Het Coronavirus "Covid-19" en het griepvirus (Influenza) zijn niet opgenomen in deze lijst.</li> </ul>
<p>Moeten zwangere werkneemsters van het werk verwijderd worden indien zij een functie uitoefenen waar er een (hogere) kans is op besmetting met het coronavirus "Covid-19" (bv.</p>	<p>Elke situatie zal individueel beoordeeld worden door de preventieadviseur-arbeidsarts. Op basis van de beslissing van de preventieadviseur-arbeidsarts en de resultaten van de uitgevoerde risicoanalyse zal de werkgever één van de</p>

<p>verpleegkundigen, zorgkundigen, apothekers, kassières, ...)?</p>	<p>volgende preventiemaatregelen moeten nemen ten aanzien van de zwangere werkneemster:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- een tijdelijke aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden van de werkneemster;</li> <li>- indien een aanpassing van de arbeidsomstandigheden of van de risicogebonden werktijden niet mogelijk of niet haalbaar is, dan zorgt de werkgever ervoor dat de betrokken werkneemster andere in haar toestand toelaatbare arbeid kan verrichten;</li> <li>- indien ook dit niet mogelijk is, dan wordt de uitvoering van de arbeidsovereenkomst van de betrokken werkneemster geschorst of dan wordt zij, indien zij werkt in statutair dienstverband, vrijgesteld van arbeid. In dat geval is er dus sprake van een werkverwijdering.</li> </ul>
<p>Kan het onderhoud van liften en eventuele herstellingen aan liften nog gebeuren in de ondernemingen die tijdelijk gesloten zijn?</p>	<p>In de ondernemingen die voor de duur van de COVID-19 crisis hun deuren gesloten hebben is het de facto niet meer mogelijk om het onderhoud van liften uit te voeren of herstellingen te doen.</p> <p>Indien echter een defect aan een lift wordt vastgesteld kan de werkgever in die ondernemingen die gesloten zijn één van de volgende opties nemen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel vraagt hij uitdrukkelijk aan de onderhoudsfirma dat de herstelling toch wordt uitgevoerd en zorgt hij er voor dat de onderneming toegankelijk is. In dat geval neemt de onderhoudsfirma de maatregelen die door het crisiscentrum werden uitgevaardigd in acht en treft hij met name hygiënemaatregelen en maatregelen voor 'social distancing'</li> <li>- Ofwel treft de werkgever bewarende maatregelen, zoals bijvoorbeeld het verbod om de lift te gebruiken.</li> </ul> <p>Na het einde van de crisis wordt het onderhoud of de herstelling zo snel mogelijk uitgevoerd.</p>
<p>Kan het onderhoud van de liften en eventuele herstellingen aan liften nog gebeuren in de ondernemingen die open moeten blijven?</p>	<p>In de ondernemingen van de cruciale sectoren en essentiële diensten die open moeten blijven dienen het onderhoud en de herstellingen verder te worden uitgevoerd, tenzij de werkgever na hiertoe het advies te hebben ingewonnen van de preventieadviseur-arbeidsveiligheid en dat van de preventieadviseur-arbeidsarts evenals dat van</p>

	<p>het comité voor preventie en bescherming op het werkdrukkelijk vraagt om uitvoering van de overeenkomst te schorsen voor de duur van de COVID-19 crisis en dit om de blootstelling van de werknemers van de onderhoudsfirma aan het COVID-19 virus te voorkomen.</p> <p>Indien een Externe dienst voor technische controles op de werkplaats evenwel een opmerking heeft geformuleerd of een defect heeft vastgesteld zal de onderhoudsfirma de herstelling zo snel mogelijk doen en daarbij aansluitend ook het onderhoud uitvoeren.</p> <p>In de gevallen waarin de tussenkomst van de onderhoudsfirma nodig is tijdens de COVID-19 crisis, neemt zij de maatregelen die door het crisiscentrum werden uitgevaardigd in acht en treft zij met name hygiënemaatregelen en maatregelen voor 'social distancing'.</p>
<p>Kan het moderniseringsprogramma van liften nog worden uitgevoerd?</p>	<p>Het moderniseringsprogramma voor liften mag voor de duur van de COVID-19 crisis worden stopgezet. Er moet evenwel over gewaakt worden dat de werken die in uitvoering waren op het ogenblik van de aanvang van de crisis geen aanleiding geven tot een risico voor de werknemers. In dat geval moet de firma die de moderniseringswerken uitvoert één van de volgende maatregelen treffen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ofwel treft zij bewarende maatregelen om het risico te beperken;</li> <li>- Ofwel voert zij de aangevatte werken verder uit tot het onderdeel van het moderniseringsprogramma waarop deze werken betrekking hebben is afgewerkt.</li> </ul> <p>In de gevallen waarin de tussenkomst van de firma die de moderniseringswerken uitvoert nodig is tijdens de COVID-19 crisis, neemt zij de maatregelen die door het crisiscentrum werden uitgevaardigd in acht en treft zij met name hygiënemaatregelen en maatregelen voor 'social distancing'.</p>
<p>Is het mogelijk om een medische controle uit te voeren via een telefonische consultatie?</p>	<p>De medische telefonische consultaties uitgevoerd door de huisartsen zijn onderworpen aan specifieke richtlijnen uitgevaardigd door de Orde der Artsen zodanig dat het respect voor de deontologische regels wordt gewaarborgd.</p> <p>De opdracht van de controleartsen verschilt van die van de huisartsen waardoor het niet mogelijk is om zich op deze specifieke richtlijnen te baseren opdat</p>

	<p>de controleartsen hun onderzoeken ook via telefonische consultaties zouden kunnen uitvoeren. Er blijft een face to face contact en een medisch onderzoek nodig om te kunnen vaststellen of de werknemer wel degelijk arbeidsongeschikt is.</p>
<p>Kunnen de diensten voor medische controle hun controleopdrachten opschorten?</p>	<p>De diensten voor medische controle kunnen overeenkomen met de werkgevers dat zij geen systematische controlebezoeken zullen uitvoeren bij werknemers gedurende deze uitzonderlijke periode. Zeker wanneer de huisarts een ziekteattest heeft afgeleverd op basis van een telefonische consultatie omdat er een vermoeden is van besmetting met het Covid-19 virus, is het logisch dat de controleartsen de werknemers niet meer onderzoeken via een direct contact. In dat geval is het niet mogelijk om de echtheid van de arbeidsongeschiktheid te controleren omdat de controlearts daarvoor ter plaatse moet gaan.</p>