



FAQ coronavirus – gevolgen voor werkgever en werknemer

Attentia Legal Partners

Versie: 12/03/2020

info@attentia.be | www.attentia.be

attentia
feeling good works great

Introductie

“Thuiswerken? Neen, daar doen wij niet aan mee.” Nog maar al te vaak beschouwen bedrijfsleiders thuiswerken of telewerken als een bedreiging, maar eigenlijk is het niets meer of minder dan een nieuwe vorm van werken die dankzij verschillende technologische hulpmiddelen de samenwerking tussen mensen stimuleert.

De problematiek waarmee u als bedrijf nu geconfronteerd wordt en de adviezen die gegeven worden rond thuiswerken hoeven dus absoluut niet problematisch te zijn voor uw onderneming. Beschouw het eerder als een opportuniteit om productief vanop afstand te leren werken en alle mogelijke technologieën te ontdekken. Verder is het ook de ideale gelegenheid om als leidinggevende een voorbeeldrol op te nemen en uw ‘signature experience’ als organisatie beter te leren kennen. Wat is uw organisatie wel en ... wat is ze niet? Door thuis of vanop afstand te werken, leert u wat u mist. Dit maakt onder andere deel uit van uw ‘signature experience’ of bedrijfscultuur. Bovendien kan het een goede voorbereiding zijn op de mobiliteitsuitdaging waarmee we de komende jaren allemaal steeds meer te maken zullen krijgen.

Wij geven alvast enkele tips om informatie te delen en de connectie met uw medewerkers te behouden. Geef het voorbeeld als leidinggevende:

- ga zelf niet meer naar opleidingen of events;
- communiceer extra en duidelijk;
- doe dagelijkse korte check-ins;
- stel meer controlevragen;
- zet uw agenda open;
- plan focus time in zodat calls en berichten u op deze ogenblikken niet storen;
- als u online meetings hebt, informeer proactief waar u fysiek zit, zodat achtergrond lawaai bekend is voor anderen;
- maak uw agenda vrij om meer kortere feedback te kunnen geven en te helpen met het prioriteren van het werk op afstand.

Uiteindelijk draait alles rond vertrouwen. Het is niet omdat uw team niet fysiek aanwezig is dat er niet optimaal en productief gewerkt wordt. Onthoudt vooral 1 ding: “Feeling good works great!”

Inhoudstafel

1	Welke preventieve maatregelen kan een werkgever nemen?.....	4
2	Wat als een werknemer ziek is door het coronavirus?	4
3	Wat met een werknemer die vermoedelijk besmet is?	4
3.1	Werkgever.....	4
3.2	Werknemer	5
4	Wat als een werknemer bang is om besmet te worden op het werk?	5
5	Wat als een werknemer terugkeert uit een gebied getroffen door Corona?	5
6	Wat als mijn werknemer op reis gaat naar een risicogebied?.....	6
7	Kan de werkgever een werknemer verplichten tot thuis werken?.....	6
8	Kan de werkgever een werknemer de toegang tot de werkvloer weigeren?.....	6
9	Welke hygiëne maatregelen kan ik als werkgever vooropstellen op de werkvloer?	7
9.1	Werkgever.....	7
9.2	Werknemer	7
10	Wat als de school van de kinderen van een werknemer sluit?	7
11	Zorgen voor familielid besmet met het coronavirus	7
12	Wat als een werknemer in het buitenland in quarantaine zit?	8
12.1	Werkgever.....	8
12.2	Werknemer	8
13	Wat met grote bijeenkomsten?	8
14	Kan een werknemer nog dienstreizen maken?	8
15	Welke maatregelen zijn er ter ondersteuning van bedrijven en zelfstandigen die getroffen worden door de gevolgen van het virus?	9
16	Tijdelijke werkloosheid door overmacht?	10
17	Wanneer kan de werkgever economische werkloosheid inroepen?	10

1 Welke preventieve maatregelen kan een werkgever nemen?

De werkgever moet de nodige maatregelen nemen voor het welzijn van de werknemers en ervoor zorgen dat de arbeid verricht kan worden in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van werknemers.

De werkgever werkt hierbij samen met de arbeidsarts of preventieadviseur om de nodige richtlijnen uit te vaardigen en preventieve acties te ondernemen om de verspreiding van het coronavirus zoveel mogelijk tegen te gaan en om de gevolgen hiervan op de gezondheid van de werknemers te beperken.

Op basis van het werkgeversgezag kan de werkgever eisen dat de werknemers maatregelen aangaande hun persoonlijke hygiëne naleven en tevens andere preventieve instructies opvolgen. Hierbij valt te denken aan het vermijden van handen schudden, handen wassen bij het betreden van de onderneming, enzovoort.

Als de werkgever het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen (bv. mondmaskers) wil invoeren als preventieve maatregel, moet er voorafgaand advies ingewonnen worden van de arbeidsarts en het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk (CPBW). Bij gebrek aan dergelijk comité, wordt advies gevraagd aan de vakbondsafvaardiging of - bij ontstentenis daarvan - aan de werknemers zelf.

2 Wat als een werknemer ziek is door het coronavirus?

Als een werknemer ziek is ten gevolge van het coronavirus en hierdoor niet kan komen werken, zijn de gewone regels in het kader van arbeidsongeschiktheid van toepassing. De werknemer heeft een medisch attest nodig om zijn arbeidsongeschiktheid te staven en heeft gedurende de wettelijke voorziene periode recht op gewaarborgd loon. Na afloop van deze periode krijgt de werknemer een uitkering van de mutualiteit.

3 Wat met een werknemer die vermoedelijk besmet is?

3.1 Werkgever

Wettelijk gezien moet je als werkgever een werknemer tewerkstellen als hij zich op het werk aanbiedt en hij geen bewijs levert arbeidsongeschikt te zijn. Wanneer je vermoedt dat een werknemer niet geschikt is om te werken, moet je dat in principe kunnen bewijzen. Je kan de werknemer echter niet verplichten om zich te laten onderzoeken bij de arbeidsarts of bij de huisarts.

3.2 Werknemer

Wanneer je als werknemer symptomen van het coronavirus vertoont (nl. koorts en luchtwegenklachten zoals hoesten en kortademigheid), is het belangrijk je te laten onderzoeken door je huisarts.

Neem zeker contact op met de huisarts als je:

- In de afgelopen 14 dagen in een risicoland geweest bent met veel besmettingen van het coronavirus;
- In je nabije omgeving iemand kent die ziek is en in een risicoland met veel coronabesmettingen geweest is;
- Contact hebt gehad met een patiënt die besmet is met het coronavirus.

Ga niet naar de wachtzaal van de dokter of naar spoed, maar neem telefonisch contact op met uw huisarts.

4 Wat als een werknemer bang is om besmet te worden op het werk?

Iemand die preventief thuisblijft, valt niet onder de regeling van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Wanneer thuiswerk geen optie is, kan de werknemer niet eenzijdig beslissen om niet te komen werken. Werknemers mogen niet thuisblijven omdat ze bang zijn voor besmetting.

De werknemer kan eveneens niet eenzijdig beslissen over zijn vakantiedagen. Dit moet steeds gebeuren met akkoord van de werkgever.

Wanneer de werknemer toch onverwacht afwezig is en dus zonder akkoord van de werkgever vakantie neemt, dan kan de werkgever weigeren de werknemer te betalen voor de dagen waarop hij afwezig was. Dit gebeurt op grond van ongewettigde afwezigheid.

5 Wat als een werknemer terugkeert uit een gebied getroffen door Corona?

De werkgever kan niet eisen van werknemers die terugkeren uit een risicogebied dat ze bewijzen gezond te zijn. De arbeidswetgeving laat een werkgever niet toe een medisch attest te vragen dat aantoont dat een werknemer geschikt is om te werken. De werkgever kan enkel de arbeidsongeschiktheid laten controleren via de controlearts.

Thuiswerk is een optie om de verspreiding van het virus te beperken. Dergelijke maatregel wordt best in onderling akkoord met de werknemer afgesproken. Een wijziging van de arbeidsplaats zonder akkoord van de werknemer zou namelijk een impliciet ontslag kunnen uitmaken. Dit risico is in dit geval wel beperkt wanneer deze maatregel duidelijk genomen wordt in het kader van de beperking van de verdere verspreiding van het virus en de bescherming van de werknemers. Er moet ook hier

een kader van telewerk in de onderneming bestaan alsook een bijlage aan de arbeidsovereenkomst. Maak duidelijke afspraken met uw werknemers hierover.

6 Wat als mijn werknemer op reis gaat naar een risicogebied?

Jaarlijkse vakantie is een recht en het tijdstip waarop het wordt opgenomen gebeurt in onderling overleg tussen werknemer en werkgever. Indien een werknemer zijn geplande vakantie zou willen intrekken, dient ook dit in principe in onderling overleg te gebeuren.

De wetgeving zegt anderzijds niets over het intrekken van vakantie door de werkgever. In de praktijk is echter gebleken dat de rechter het intrekken van verlof wel toestaat mits de werkgever daarvoor zwaarwichtige redenen kan aantonen en de belangen van de werknemer afgewogen zijn tegenover de belangen en de noden van de onderneming. In het ultieme geval zal de rechtbank steeds het laatste woord hebben.

7 Kan de werkgever een werknemer verplichten tot thuis werken?

Werknemers kunnen op hun eigen vraag thuiswerken of telewerken wanneer de bedrijfspolicy dit voorziet. Een verplichting hiertoe kan echter niet worden opgelegd door de werkgever.

Wanneer de werknemers weigeren van thuis uit te werken, zal de werkgever een reële besmetting van de werknemer moeten aantonen om hem hier alsnog toe te verplichten. Een vermoeden van besmetting is echter onvoldoende. In overleg met de werknemer kan een regeling getroffen worden, zodat de arbeid op een andere plaats (zoals thuis) kan worden verricht. Deze arbeidsplaats dient te worden opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Een uitdrukkelijk akkoord van de werknemer tot thuiswerk is vereist.

8 Kan de werkgever een werknemer de toegang tot de werkvloer weigeren?

Indien de werknemer niet besmet is en wenst te werken, dan kan de werkgever hem bijgevolg de toegang tot de werkvloer niet weigeren. De werkgever kan enkel bij een ernstig vermoeden van besmetting (opmerkelijke symptomen) de instructie geven aan de werknemer om zich te laten onderzoeken. Dit om de veiligheid van de andere werknemers te garanderen. Op basis van de gezagsverhouding dient de werknemer hier gevolg aan te geven.

9 Welke hygiëne maatregelen kan ik als werkgever vooropstellen op de werkvloer?

9.1 Werkgever

De werkplekken kunnen dagelijks meermaals worden ontsmet met desinfecteermiddel. Daarnaast kunnen de toiletten worden voorzien van een informatieve brochure over hoe werknemers grondig de handen moet wassen. Het is belangrijk om zakdoeken, desinfecteermiddel en gesloten vuilbakken te voorzien op de werkplaats.

9.2 Werknemer

Het is belangrijk dat werknemers regelmatig hun handen wassen met water en zeep of desinfecteergel. Verder worden aanrakingen in het gezicht met de handen en dicht fysiek contact als het schudden van de handen of kussen best vermeden. Het is aan te raden dat werknemers een zakdoek gebruiken bij hoesten of niezen en een bepaalde afstand houden van elkaar op de werkvloer.

10 Wat als de school van de kinderen van een werknemer sluit?

De beslissing om een school te sluiten, kan aanzien worden als een dringend familiaal of sociaal probleem waarvoor de werknemer familiaal verlof kan opnemen. Dit verlof is onbetaald.

Als de school voor een langere periode gesloten wordt, kan geen familiaal verlof meer toegestaan worden. Er is namelijk geen sprake meer van een dringende en noodzakelijke tussenkomst. De werknemer zal opvang moeten voorzien.

De werknemer kan wel vragen om jaarlijkse vakantie op te nemen. Verder bestaat ook de optie om toegestane afwezigheid toe te staan in dergelijke situatie. Als een werknemer toegestane afwezigheid wil opnemen, moet de werkgever hiermee akkoord gaan. Telewerken kan hier ook een optie zijn.

11 Wat als de werknemer dient te zorgen voor een familielid besmet met het coronavirus?

Wanneer een familielid ernstig ziek wordt door de gevolgen van het coronavirus kan het nodig zijn dat de werknemer bijstand verleent aan deze familieleden. In dergelijke situatie kan gebruik gemaakt worden van tijdskrediet met motief 'zorgen voor een zwaar ziek gezins- of familielid' of van de loopbaanonderbreking medische bijstand.

Een zware ziekte is elke ziekte of medische ingreep die de behandelend geneesheer van de patiënt als dusdanig beoordeelt. Onder 'zorgen' moet men elke vorm van medische of sociale, familiale of mentale/morele bijstand verstaan die helpt bij het herstel van het zwaar zieke gezins- of familielid.

12 Wat als een werknemer in het buitenland in quarantaine zit?

12.1 Werkgever

De situatie waarin de terugvlucht van een werknemer geannuleerd is of hij het gebied niet langer kan verlaten omdat hij in quarantaine is geplaatst, kan zich voordoen. Ook hier kan overmacht ingeroepen worden en heeft de werknemer recht op een tijdelijke werkloosheidsuitkering.

12.2 Werknemer

De werknemer moet in dit geval zo snel mogelijk zijn werkgever op de hoogte brengen. Blijft de werknemer in gebreke, dan kan de werkgever dit beschouwen als een ongewettigde afwezigheid.

13 Wat met grote bijeenkomsten?

Kunnen er nog evenementen, opleidingen en meetings doorgaan? Wat zijn de alternatieven?

De plaatsen waar een bepaald aantal mensen samenkomt worden beter vermeden. De beslotenheid van de ruimte, duur van het contact en de intensiteit van het contact zijn van belang bij de beoordeling van het risico. Drukke bijeenkomsten zoals meetings ed. worden beter vermeden en waar mogelijk uitgesteld naar een latere datum.

Deze maatregel geldt vanaf 10 maart 2020 en zal binnen een maand herzien worden.

14 Kan een werknemer nog dienstreizen maken?

Het is aan te bevelen dat onnodige dienstreizen vermeden worden. Bij het organiseren van dienstreizen in het buitenland moet het reisadvies van de FOD buitenlandse zaken gevolgd worden.

15 Welke maatregelen zijn er ter ondersteuning van bedrijven en zelfstandigen die getroffen worden door de gevolgen van het virus?¹

De federale regering neemt maatregelen ter ondersteuning van bedrijven die inkomensverlies dreigen te lijden ten gevolge van COVID-19. Deze maatregelen zijn erop gericht de hinder die dit virus met zich meebrengt, op te vangen. Ondernemingen, ongeacht de sector, die bewijs kunnen voorleggen van de financiële moeilijkheden die zij ondervinden, kunnen aan de hand van een formulier steunmaatregelen vragen aan de FOD Financiën. Dit formulier moet worden ingediend uiterlijk op 30 juni 2020.

Ondernemingen mogen, los van het virus, geen structurele betaalmoeilijkheden hebben om toepassing van deze maatregelen mogelijk te maken. De erkenning van tijdelijke werkloosheid door overmacht werd initieel toegestaan tot 31 maart 2020, maar wordt verlengd tot 30 juni 2020. Verder zullen ook ondernemingen in moeilijkheden de tijdelijke werkloosheid wegens overmacht kunnen inroepen. Verder worden ten voordele van de werknemer de uitkeringen voor tijdelijke werkloosheid verhoogd gedurende drie maanden, van 65 % naar 70 % van het gemiddeld geplafonneerd loon.

Werkgevers kunnen een betalingsplan afsluiten met de RSZ om uitstel van betaling te krijgen voor de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid voor kwartaal 1 en 2 van 2020. Bij een verzoek tot het sluiten van een betalingsplan moet je schriftelijk meedelen hoe het coronavirus je onderneming beïnvloedt.

Betalingsplannen voor btw, bedrijfsvoorheffing, personen- en vennootschapsbelasting worden voorzien met vrijstelling van nalatigheidsintresten. Zelfstandigen in hoofdberoep krijgen een overbruggingsrecht wanneer de stopzetting van de activiteit langer dan een week duurt. Met gezinslast bedraagt de steun € 1.266,37 en zonder gezinslast € 1.582,46.

De federale staat legt geen boetes of sancties op voor vertraging of niet-uitvoering van overheidsopdrachten die vertraging oplopen ten gevolge van het virus.

¹ Bron persbericht FOD: <https://financien.belgium.be/nl/ondernemingen/steunmaatregelen-betreffende-het-coronavirus-covid-19>

16 Wanneer is sprake van tijdelijke werkloosheid door overmacht?

Wanneer een werknemer niet besmet is met het coronavirus maar door andere gevolgen van het virus het werk niet kan aanvatten, kan beroep gedaan worden op tijdelijke werkloosheid wegens overmacht. Het gaat hier om de volgende situaties:

- Werknemers die om persoonlijke redenen in China of een ander land getroffen door het coronavirus verblijven en niet naar België terug kunnen keren (door een vliegverbod of quarantaine);
- Werknemers die in België in quarantaine geplaatst worden;
- Belgische ondernemingen getroffen door de gevolgen van het Coronavirus, vb. door afhankelijkheid van leveranciers uit regio's getroffen door het virus.

Belangrijk is dat het hier enkel gaat om een van hogerhand opgelegd verbod om te werken of om zich te verplaatsen. Bij het louter feit dat een werknemer terugkeert uit een risicogebied kan geen toepassing gemaakt worden van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

De werkgever doet een elektronische aangifte bij zijn RVA-kantoor met als reden 'coronavirus' en moet ook een schriftelijke aanvraag tot erkenning van overmacht indienen met een gedetailleerde uitleg waaruit blijkt dat de overmacht te wijten is aan de gevolgen van het coronavirus. Denk hierbij aan geannuleerde vluchten, verplicht verblijf in een hotel wegens opgelegde quarantaine, enzovoort.

De tijdelijke werkloosheid wegens overmacht ingevolge het coronavirus geldt voorlopig tot 30 juni 2020.

Werkgevers die een daling van cliënteel ondervinden ten gevolge van het coronavirus kunnen beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen.

17 Wanneer kan de werkgever economische werkloosheid inroepen?

Werkgevers die een daling van cliënteel ondervinden ten gevolge van het coronavirus kunnen beroep doen op tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen. De werkgever doet een elektronische aangifte met als reden het coronavirus.

Om beroep te kunnen doen op tijdelijke werkloosheid wegens economische redenen bij **bedienden** moet de onderneming al voldoen aan de preliminaire voorwaarden:

- Het moet gaan om een onderneming in de privésector;
- Er moet een sectorale CAO, een ondernemings-cao of een ondernemingsplan aanwezig zijn;
- De onderneming moet in moeilijkheden zijn ingevolge een daling van minimum 10 % van de omzet, de productie of de bestellingen, door een graad van tijdelijke werkloosheid van minstens 10 % of door een erkenning van de minister van werk als onderneming in moeilijkheden.

Als een onderneming nog niet voldoet aan deze voorwaarden, kan ze een aanvraag indienen bij de Minister van Werk om erkend te worden als onderneming in moeilijkheden op basis van onvoorziene omstandigheden die op een korte termijn een substantiële daling van de omzet, productie of het aantal bestellingen tot gevolg hebben. Goed en belangrijk om weten is dat tijdens de lopende erkenningsprocedure een aanvraag ingediend kan worden voor tijdelijke werkloosheid wegens overmacht op voorwaarde dat de werkgever aantoont dat hij de voorafgaande procedure van erkenning als onderneming in moeilijkheden heeft opgestart of zich geëngageerd heeft om dat te doen.

Verder moet de werknemer ook aan de gewone toelaatbaarheidsvoorwaarden voldoen. Ook hier wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot 70 % van het gemiddeld geplafonneerd loon.

Voor meer info over tijdelijke werkloosheid kunt u terecht op de website van de RVA via volgende link: <https://www.rva.be/nl/nieuws/tijdelijke-werkloosheid-ten-gevolge-van-het-uitbreken-van-het-coronavirus-covid-19-china-en-andere-landen-getroffen-door-de-ziekte-nieuwe-update-09032020>.

De informatie op de website wordt op frequente tijdstippen up gedatet.

Voor advies op maat kunt u contact op nemen met uw klantenbeheerder of met Legal Partners
(legalpartners@attentia.be)