

## Uitgebreide bevoegdheden voor de arbeidsarts bij de bestrijding van COVID-19 leiden tot bijkomende verplichtingen voor werkgevers



**Mr. Alexander Vandenberghe**

Partner

[alexander.vandenberghe@lydian.be](mailto:alexander.vandenberghe@lydian.be)



**Mr. Jan Hofkens**

Partner

[jan.hofkens@lydian.be](mailto:jan.hofkens@lydian.be)

Vorige week werd het koninklijk besluit betreffende de rol van de preventieadviseur-arbeidsarts bij de bestrijding van het coronavirus COVID-19 gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Dit KB voorziet in specifieke tijdelijke taken voor arbeidsartsen van de interne of externe dienst voor preventie en bescherming op het werk. Het gaat om tijdelijke maatregelen die 21 januari 2021 in werking zijn getreden en in ieder geval van toepassing blijven zolang de dringende maatregelen om de verspreiding van het coronavirus te voorkomen van toepassing zijn en een impact hebben op de werkzaamheden van de arbeidsarts.

### 1. WAT VORMT DE AANLEIDING VOOR HET KB?

Arbeidsartsen vervullen een belangrijke rol in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus binnen de onderneming en in de contactopsporing op de werkvloer. Zij zijn immers vertrouwd met de risico's en preventiemaatregelen die gelden binnen de onderneming.

De welzijnsreglementering bevat wel een aantal algemene bepalingen die de arbeidsarts een rol geven in het vermijden van besmettelijke ziekten op het werk. Maar de regels inzake contactopsporing, quarantaine en testen maakten daarvan geen deel uit.

Daarom werd dit KB goedgekeurd dat toelaat de regels meer in detail uit te werken en de arbeidsartsen tijdelijk een aantal bijkomende, specifieke taken toe te wijzen die noodzakelijk zijn om de coronapandemie zo efficiënt mogelijk te kunnen bestrijden op de werkvloer.

Aangezien het gaat om tijdelijke maatregelen, is ervoor gekozen een apart KB te maken en het niet te integreren in de Codex over het welzijn op het werk. Deze maatregelen krijgen tijdelijk ook voorrang op de normale opdrachten en taken van de arbeidsarts in het kader van het gezondheidstoezicht.

## 2. WELKE SPECIFIEKE TAKEN WERDEN AAN DE ARBEIDSARTS TOEGEWENZEN?

De arbeidsartsen krijgen de volgende specifieke taken toegewezen:

- De arbeidsarts staat in voor het opsporen van hoogrisicocontacten in de onderneming (van zowel de privésector als de publieke sector).

Indien een arbeidsarts op de hoogte wordt gebracht van het feit dat een werknemer die effectief aanwezig was in de onderneming gedurende de dagen voorafgaand aan de afname van de test of aan het optreden van de symptomen, positief werd getest op COVID-19, dan zal hij de hoogrisicocontacten van die werknemer op het werk moeten opsporen. Het gaat daarbij bv. over collega's, een leidinggevende, de werkgever of andere personen waarmee de werknemer in het kader van zijn arbeidsactiviteiten contact heeft gehad (bv. uitzendkrachten of klanten).

De arbeidsarts kan op verschillende manieren kennis krijgen van het feit dat een werknemer COVID-19-positief is, bv. doordat hij gecontacteerd wordt door de contactopsporingsdiensten of rechtstreeks door de werknemer zelf, of door de werkgever (die vaak door de werknemer op de hoogte werd gebracht).

Ook zonder een dergelijk positief testresultaat binnen de onderneming, kan de arbeidsarts oordelen dat er duidelijke aanwijzingen bestaan voor een coronauitbraak in de onderneming, bijvoorbeeld als gevolg van contact met derden die besmet blijken te zijn (bv. klanten, bezoekers, (onder)aannemers, enz.).

- De arbeidsarts kan quarantaineattesten verstrekken aan werknemers die hij als hoogrisicocontact beschouwt. Het gaat over hetzelfde attest dat ook door de huisarts kan worden verstrekt. De arbeidsarts moet de werkgever daarvan onmiddellijk op de hoogte brengen en de werknemer moet het attest bezorgen aan de werkgever. Als de werknemer geen telewerk kan doen, kan dit attest ook gebruikt worden voor het aanvragen van tijdelijke werkloosheidsuitkeringen omwille van COVID-19-overmacht.
- Verder kan de arbeidsarts werknemers die fysiek aanwezig zijn op het werk in specifieke gevallen doorverwijzen voor de afname van een COVID-19-test. Het gaat daarbij bv. over werknemers die hij als hoogrisicocontact heeft geïdentificeerd of over werknemers die met het oog op een professionele buitenlandse verplaatsing nood hebben aan een negatief testresultaat.

- Tot slot kan de arbeidsarts in specifieke situaties en indien hij dit meer aangewezen acht dan een doorverwijzing (bv. omdat de testcapaciteit onder druk staat of een doorverwijzing het risico op het doorgeven van de besmetting vergroot omdat men zich met het openbaar vervoer moet verplaatsen voor de test), ook zelf (of onder zijn verantwoordelijkheid) een COVID-19-test afnemen. Hij meldt de resultaten van een dergelijke test aan de bevoegde overheden en aan de behandelende arts met toestemming van de werknemer. Systematisch testen van alle werknemers is niet de bedoeling.

Uiteraard zal de arbeidsarts bij de uitvoering van bovenstaande taken steeds rekening moeten houden met de richtlijnen van de bevoegde overheden, in het bijzonder met betrekking tot de teststrategie en de definiëring van een hoogrisicocontact.

Gelet op deze bijkomende, specifieke taken en de tijd die daaraan besteed zal worden, is het mogelijk dat bepaalde andere verplichtingen (tijdelijk) zullen moeten worden opgeschort. Daarbij kan gedacht worden aan het periodiek gezondheidstoezicht, aan re-integratiebeoordelingen, enz. In overleg met de werkgever zal de arbeidsarts bepalen welke aanpassingen zullen worden aangebracht aan het gezondheidstoezicht. Voorafgaande gezondheidsbeoordelingen zullen nooit opgeschort kunnen worden.

### 3. WELKE VERPLICHTINGEN RUSTEN OP DE WERKGEVER EN OP DE WERKNEMERS?

Er rusten ook enkele verplichtingen op de werkgever en de werknemers.

- De werkgever en de werknemers moeten hun volledige medewerking verlenen aan de arbeidsarts en hem alle nodige informatie verschaffen (bv. door het zo snel mogelijk melden van elke besmetting die relevant kan zijn voor het voorkomen van de verspreiding van het coronavirus op de werkvloer, door aan te geven wie de hoogrisicocontacten zijn op het werk). Dit betreft niet enkel besmettingen van werknemers, maar eveneens van klanten en (onder)aannemers, indien zij daarvan natuurlijk op de hoogte zijn.
- De werkgever moet gevolg geven aan door de arbeidsarts voorgestelde maatregelen als gevolg van de contactopsporing of testing om de verdere verspreiding van het coronavirus in de onderneming te beperken. Een dergelijke maatregel kan bestaan in het opleggen van quarantaine voor een hoogrisicocontact. De werkgever moet nagaan of de werknemer zich effectief aan de quarantaine houdt en geen werkzaamheden uitoefent in de onderneming.
- De werkgever moet nagaan of eerder genomen preventiemaatregelen (bv. hygiëne, ventilatie) en de risicoanalyse aangepast moeten worden. Zo ja, dan moet hij zich laten adviseren door de interne en externe preventieadviseurs en daarover voorafgaand overleg plegen met het CPBW, de vakbondsafvaardiging of de werknemers.
- De werkgever moet rekening houden met de eventuele aanpassingen in het gezondheidstoezicht en het CPBW, de vakbondsafvaardiging of de werknemers daarover informeren.

Daarnaast hebben de nieuwe bevoegdheden een invloed op de tarifiering. De taken in het kader

van de contactopsporing, het verstrekken van quarantaineattesten en het doorverwijzen voor testen vallen in principe onder de forfaitaire minimumbijdrage (voor kleinere ondernemingen C- en D) of daarvoor kunnen preventie-eenheden worden gebruikt (voor grotere ondernemingen A, B en C+). Het afnemen van een COVID-19-test valt daar in principe niet onder en zal dus bijkomend gefactureerd kunnen worden (voor grotere ondernemingen kunnen daarvoor ook preventie-eenheden worden gebruikt).

#### 4. WAT ZIJN DE SANCTIES BIJ OVERTREDING?

De Algemene Directie Toezicht op het Welzijn op het Werk oefent toezicht uit. Een inbreuk op de regels maakt een inbreuk uit op de welzijnsreglementering en wordt daarom bestraft met een administratieve geldboete van 400 tot 4.000 EUR, dan wel met een strafrechtelijke geldboete van 800 tot 8.000 EUR.

Indien de overtreding gezondheidsschade voor een werknemer tot gevolg heeft, kunnen de sancties zelfs oplopen tot een gevangenisstraf van zes maanden tot drie jaar (ook al lijkt ons dat vooral theoretisch) en/of een strafrechtelijke geldboete van 4800 tot 48.000 EUR, dan wel een administratieve geldboete van 2.400 tot 24.000 EUR.