



VLAAMS
WELZIJS
VERBOND

Arbeidsrechtelijke vragen en antwoorden n.a.v. Corona (FAQ)

Arbeidsrechtelijk over alle sectoren:

Ouderschapsverlof onderbreken?

Vraag: Heel wat van onze medewerkers zijn in ouderschapsverlof. Mogen wij in nood hen oproepen om te komen werken aangezien zij niet meer tot de risicogroep behoren?

Antw: onderbreken van het ouderschapsverlof kan niet. Met akkoord van beide partijen kan het ouderschapsverlof stopgezet worden. Dit kan effect hebben op het saldo dat men tegoed heeft. Meer info over het stopzetten van ouderschapsverlof:
<https://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t19>

Aanvulling:

Toch stelt de RVA zich tijdens de corona-crisis op een aantal punten soepel op.

Zo zal de werknemer in ouderschapsverlof zijn saldo van een lopend 'blok' ouderschapsverlof uitzonderlijk niet kwijt zijn wanneer hij dat vroegtijdig stop zet om over te stappen naar een grotere onderbrekingsbreuk of wanneer het het stopzet om weer voltijds te gaan werken. De werknemer mag het saldo later opnemen. Dit kan tot het kind 12 jaar wordt (of 21 als het lijdt aan een handicap).

Voorbeeld

Een werknemer in 1/5de ouderschapsverlof wil na 3 maanden overstappen naar een 1/2de ouderschapsverlof. Dit kan in akkoord met de werkgever. De werknemer is de overige 2 maanden van dit aangevatte blok van 5 maanden niet kwijt. Hij kan dit later opnemen.

Meer informatie:

<https://www.rva.be/nl/burgers/loopbaanonderbreking-tijdskrediet-en-thematische-verloven/faq/inlichtingen-verband-met-het-coronavirus>

Deeltijds ouderschapsverlof vanuit deeltijdse arbeidsovereenkomst mogelijk?

Vraag: Enkele collega's kunnen niet komen werken omdat zij moeten instaan voor de opvang van hun kinderen. De meesten werken deeltijds en zijn bereid om halftijds ouderschapsverlof te nemen. Maar dit kan niet. Je kan maar halftijds ouderschapsverlof nemen als je voltijds werkt. Dus ofwel nemen zij voltijds ouderschapsverlof ofwel nemen ze verlof. Is het niet mogelijk om deze regel aan te passen en toe te laten dat halftijds ouderschapsverlof ook kan wanneer men maar 75% werkt?

Antw: Het is bevestigd dat de scholen openblijven voor opvang van kinderen van personeel die tewerk gesteld zijn in de essentiële sectoren. Als werknemers zelf willen instaan voor de opvang van hun kinderen moeten ze in overleg met de werkgever, vakantie, compensatie overuren of desnoods onbetaald verlof opnemen.

Mederwerker heeft verhoogd risico op besmetting

Vraag: Op welke manier moet de afwezigheid van een medewerker verantwoord worden als hij preventief thuis blijft omwille van een verhoogd risico vb astmapatiënt?

Antw: Ofwel blijft deze medewerker thuis op bevel van zijn behandelend arts, en dan zal die een doktersattest hebben en geldt ziekte en gewaarborgd loon. Sedert midden mei is het quarantaine-attest van toepassing wanneer de werknemer niet arbeidsongeschikt is maar omwille van de risico's niet naar her werk kan gaan.

Ofwel vraagt die medewerker op eigen initiatief om thuis te blijven. Dit kan enkel in onderling akkoord, de medewerker kan vakantiedagen, meeruren, enz... opnemen of eventueel onbetaald

verlof.

Voor medewerkers waarbij er twijfel is of ze kunnen blijven werken omdat ze mogelijk een verhoogd risico lopen, kan u terecht bij de arbeidsgeneesheer voor een attestering. Informatie over risicogroepen kan u vinden op [deze website](#).

Vraag: Klopt het dat 60+ medewerkers niet meer mogen werken, omdat ze zelf risicogroep zouden zijn?

Antw: volgens de vermelding op [de website](#) ligt de leeftijdsgrens op 65 jaar.

Minder cliënten, wat met personeel?

Vraag: Wij hebben een zeer lage bezetting van de dienst/organisatie, heel weinig cliënten/kinderen. Wat betekent dit voor de inzet van het personeel? Wordt er van hen verwacht dat zij hun uren presteren zoals gewoonlijk?

Antw: U kan in overleg met de medewerker deze recuperatie meeruren, vakantie enz... laten opnemen. Indien hierover geen akkoord is moet u deze medewerker aan het werk laten, of zonder loonverlies thuis laten.

Het uurrooster mag niet eenzijdig gewijzigd worden, enkel mits akkoord van de werknemer. Als u beslist om deze werknemers thuis te laten dan moet u dus het loon verder betalen. U kan ze dan zo nodig ook oproepen om te komen werken, bijvoorbeeld wanneer een collega ziek valt.

Medewerkers willen thuis blijven voor opvang eigen kinderen

Vraag: Hoe omgaan met medewerkers die thuisblijven om hun eigen kinderen op te vangen die niet naar school kunnen: verlof inzetten?

Antw: Scholen en crèches blijven open en er is opvang voorzien voor kinderen van werknemers uit de essentiële sectoren, waaronder onze sectoren. Als werknemers zelf willen instaan voor de opvang van hun kinderen moeten ze in overleg met de werkgever, vakantie, compensatie overuren of desnoods onbetaald verlof opnemen. Eventueel kan coronaverlof opgenomen worden.

Medewerker had/heeft contact met besmet persoon

Vraag: Een medewerker meldt dat ze in contact geweest is met iemand die een bevestigde corona-besmetting hebben. Ze wil komen werken maar ik vraag haar om tijdens de incubatietijd (12 dagen vanaf het laatste contact met de besmette persoon) thuis te blijven. Kan ik zeggen dat ze niet mag komen werken en moet ik haar loon dan doorbetalen? Zo niet, kan zij dan tijdelijke werkloosheidsuitkering aanvragen? Of moet ik dat dan doen?

Antw: De werkgever kan de toegang tot de werkvloer niet weigeren op basis van vermoedens. De werkgever kan de werknemer vragen om zich, met het oog op de veiligheid van de collega's en cliënten, te laten onderzoeken, maar die is niet verplicht daarop in te gaan.

Geplande sluiting Kinderdagverblijf

Vraag: De meest kdv's sluiten tijdens de paasvakantie. Blijft dit vakantie?

Antw: geplande sluiting blijft.

Medewerker wil liever geen contact met de kinderen

Vraag: Ik heb een medewerker die liever niet in contact komt met de kinderen, hij weigert om binnen te gaan in het gebouw en wil enkel buitenwerkzaamheden uitvoeren. Dit kan ik niet aanbieden, is te beperkt. Kan tijdelijke werkloosheid omwille van overmacht?

Antw: Tijdelijke werkloosheid om die reden kan niet. Als hij zijn job niet meer wil uitvoeren dan moet hij vakantie opnemen, recuperatie meeruren, onbetaald verlof, enz... Dit moet altijd met akkoord van de werkgever.

Uitbreiden personeelsbezetting: hoe aanpakken?

Vraag: Door de maatregelen zien we dat we in de weekends onder druk komen te staan. Is er een mogelijkheid om de

weekendbezetting uit te breiden?

Antw: aangezien dit aanpassing van de uurroosters, en dus het arbeidsreglement, tot gevolg heeft moet hiervoor met de OR, syndicale delegatie of betrokken personeel overlegd worden. Mits overleg en akkoord van de werknemers kan dit.

Vraag: kan personeel verplicht worden om op een andere afdeling tewerkgesteld worden?

Antw: u moet nakijken wat er in de arbeidsovereenkomst is opgenomen. Wanneer daar de concrete afdeling of dienst of een bepaalde functieomschrijving is opgenomen kan u het personeel niet verplichten om een andere functie of op een andere afdeling te gaan werken, maar moet u in overleg met het betrokken personeelslid gaan.

Intrekken reeds toegestane vakantie

Vraag: Kan reeds toegekend verlof worden ingetrokken door de werkgever?

Antw: Wanneer er tussen werkgever en werknemer een akkoord bereikt is over te nemen vakantie, kan één van de partijen hierop niet eenzijdig terugkomen. U kan best in overleg met de betrokken werknemer tot een oplossing proberen te komen.

Indien geen akkoord bereikt kan worden, voorziet de regelgeving dat het geschil voorgelegd wordt aan de rechter, waarbij de werkgever in casu overmacht zou kunnen invoeren. Dat moet dan wel in het belang van de onderneming zijn, en afgewogen tegenover de belangen van de werknemer. Met andere woorden: een weigering of intrekking door de werkgever moet in proportie staan tot de gevolgen die dit heeft voor de werknemer. Desgevallend zal de rechtbank het laatste woord hebben. Dit zal echter niet bijdragen om op korte termijn een oplossing te vinden voor de voorliggende situatie, dus pleiten we om redelijke afspraken te maken waar beide partijen zich in kunnen vinden.

Vraag: kan de werknemer zijn reeds goedgekeurde vakantiedagen weer intrekken?

Antw: dit kan alleen in onderling akkoord met de werkgever.

Werknemer geraakt niet weg uit het buitenland

Vraag: Kan een medewerker die omwille van het afschaffen van zijn vlucht (omwille van corona) niet tijdig thuis geraakt om op de voorziene datum terug te gaan werken, gebruik maken van de regeling tijdelijke werkloosheid wegens overmacht?

Antw: De instructies van de RVA zijn: Het coronavirus kan in bepaalde situaties aanleiding geven tot het invoeren van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht.

Voorbeeld: de werknemer die omwille van persoonlijke redenen (bijvoorbeeld vakantie) of professionele redenen (bijvoorbeeld een zakenreis) in een land getroffen door het coronavirus verblijft en die, op het einde van zijn verblijf, niet naar België kan terugkeren (bijvoorbeeld wegens een vliegverbod of een quarantainemaatregel) of die naar België is teruggekeerd maar bij aankomst in België in quarantaine wordt geplaatst, kan tijdelijk werkloos worden gesteld wegens overmacht indien hij zijn werk bij zijn werkgever niet op de voorziene datum kan hervatten.

In geval van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht is de werknemer vrijgesteld van wachttijd. Hij moet dus niet eerst een aantal arbeidsdagen bewijzen vooraleer hij recht heeft op uitkeringen. De werknemer ontvangt 65% van zijn gemiddeld geplafonneerd loon (geplafonneerd op EUR 2.754,76 per maand). Tot 30 juni 2020 wordt het bedrag van de uitkering verhoogd tot 70% van het gemiddeld geplafonneerd loon. Er wordt op de uitkering een bedrijfsvoorheffing ingehouden van 26,75%.

Erkenning als beroepsziekte?

Belangrijke opmerking: *we stellen vast dat de richtlijnen en interpretaties door Fedris regelmatig bijgestuurd worden. Fedris volgt de evolutie van de epidemie op de voet en zal zijn beleid, indien nodig, bijsturen aan de hand van nieuwe informatie die beschikbaar komt. Alle nieuwe informatie hieromtrent zal beschikbaar gemaakt worden op hun website. Het is aangewezen de website van Fedris te consulteren vooraleer u een aanvraag indient.*

Vraag: is COVID-19 ook voor de sector OPH als beroepsziekte erkend? Deze vraag werd per mail voorgelegd aan het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (Fedris).

Antw: "Covid-19 kan bij medewerkers* uit de gehandicaptenzorg*

erkend worden als beroepsziekte op voorwaarde dat er zich op hun werkplaats een uitbraak van Covid-19 (twee of meer geclusterde gevallen) heeft voorgedaan. Zij vallen in dat geval binnen de categorie “personeel werkzaam in andere diensten en verzorgingsinstellingen waar zich een uitbraak van Covid-19 heeft voorgedaan”. Het moet dan gaan om een risico dat uitgaat van hun cliënten, niet van de collega's. Anders is het geen beroepsrisico."

**in de FAQ is ondertussen gespecificeerd dat het beperkt is tot het medisch en paramedisch personeel dat patiënten behandelt of verzorgt en het logistiek en schoonmaakpersoneel dat instaat voor onderhoud of reiniging van besmette toestellen of lokalen.*

**in de FAQ is voor ambulante diensten verduidelijkt: Gevallen van COVID-19 bij personeelsleden die patiënten behandelen of verzorgen en die niet onder een van de genoemde categorieën vallen, bijvoorbeeld medewerkers uit de ambulante gehandicaptenzorg, kunnen voor erkenning in aanmerking komen als de ziekte in verband kan worden gebracht met een gedocumenteerd professioneel contact met een of meer COVID-19-patiënten.*

Vraag: Kan Covid-19 bij onthaalouders/medewerkers van een kinderdagverblijf erkend worden als beroepsziekte? Deze vraag werd per mail voorgelegd aan het Federaal Agentschap voor Beroepsrisico's (Fedris)

Antw: "Ja, op voorwaarde dat er zich op hun werkplaats een uitbraak van Covid-19 (twee of meer geclusterde gevallen) heeft voorgedaan. Zij vallen in dat geval binnen de categorie “personeel werkzaam in andere diensten en verzorgingsinstellingen waar zich een uitbraak van Covid-19 heeft voorgedaan”. Het moet dan gaan om een risico dat uitgaat van besmette kinderen, niet van de collega's. Anders is het geen beroepsrisico."

Vraag: medewerkers bijzondere jeugdzorg en buitenschoolse opvang? (zie FAQ op de website van Fedris)

Antw: De bijzondere jeugdzorg (ambulant en residentieel) en de buitenschoolse kinderopvang worden niet gelijkgesteld met de gezondheidszorg. Wie niet in de gezondheidssector werkt, kan eventueel erkend worden via het 'open systeem'. Deze personen moeten niet alleen blootgesteld zijn aan het beroepsrisico van de ziekte, zij moeten bovendien bewijzen dat zij de ziekte werkelijk door het werk hebben opgelopen. De aanvrager hoeft niet aan te geven via welk systeem hij erkend wil worden. Fedris zal dat zelf uitmaken en zo nodig bijkomende vragen stellen.

Daarnaast is een uitgebreide FAQ te vinden op de website van Fedris:

<https://fedris.be/nl/node/2702>

Bron:

<https://www.vlaamswelzijnsverbond.be/nieuws/arbeidsrechtelijke-vragen-en-antwoorden-nav-corona-faq>