

Your World First

**C/M/S/**  
Law . Tax

**CORONA-VIRUS :**  
**praktische gids met commerciële en juridische topics/aanbevelingen**

Maart 2020

Covid19 | March 2020

# Inleiding

We hebben deze praktische gids opgesteld om de juridische teams van ondernemingen bij te staan in de aanpak van de uitdagingen waarmee ze geconfronteerd worden bij de snelle en wereldwijde verspreiding van het Corona-virus.

De recente opmars van het Corona-virus wordt wereldwijd met grote belangstelling en een toenemende bezorgdheid gevolgd. Het heeft ervoor gezorgd dat overheden wereldwijd een reeks maatregelen nemen, zoals onder meer het isoleren van bepaalde steden, het afgelasten van evenementen en het sluiten van openbare instellingen en scholen. Het spreekt voor zich dat dergelijke maatregelen een grote impact hebben op het dagelijkse leven van mensen en de werking van ondernemingen. Er zijn strengere reisvoorschriften van kracht in bepaalde gebieden waardoor business trips in het gedrang kunnen komen.

In deze brochure gaan we in op enkele belangrijke kwesties die elke werkgever in overweging zou moeten nemen. We gidsen u langs een aantal praktische stappen die u kunt nemen om de eventuele hinder binnen uw bedrijf zoveel mogelijk te beperken. Ook worden een aantal belangrijke kwesties inzake uw verplichtingen als werkgever besproken. De principes en voorwaarden die worden besproken in deze brochure gelden naar Belgisch recht.

Aarzel niet om contact op te nemen met onze experts indien u vragen zou hebben bij één van de topics die worden besproken in deze brochure.



**Elke Duden**

Partner

Sociaal recht & pensioenen



---

# Arbeidsongeschiktheid

---



**Wat zijn de symptomen van een eventuele besmetting?**

- Koorts
- Hoesten
- Ademhalingsproblemen en kortademigheid
- Luchtwegaandoeningen (keelpijn, slijmen of longontsteking)



**Wat als een werknemer één of meerdere van deze symptomen vertoont?**

U doet er als werkgever goed aan de werknemer onmiddellijk te isoleren zodat contact met andere collega's zoveel als mogelijk wordt vermeden. Het is mogelijk om de werknemer te vragen om zich met het oog op de veiligheid van de andere werknemers medisch te laten onderzoeken. Echter kan de werkgever de werknemer niet verplichten om op een dergelijk verzoek in te gaan.

Een werknemer die zich met symptomen aanbiedt bij de dokter, zal arbeidsongeschikt verklaard worden. De werkgever is verplicht om 4 weken gewaarborgd loon te betalen. Vervolgens zal de werknemer kunnen terugvallen op een ziekte-uitkering.

---

# Arbeidsongeschiktheid

---



**Kan je als werkgever een werknemer weigeren nadat deze met symptomen een tijd arbeidsongeschikt was? Kan je als werkgever verplichten dat de werknemer die symptomen vertoonde eerst langs de arbeidsgeneesheer gaat voordat hij/zij het werk hervat?**

Tijdens de periode van arbeidsongeschiktheid, is het voor een werkgever mogelijk om de werknemer te laten onderzoeken door een controlearts. Zo lang de controlearts van oordeel is dat de werknemer nog arbeidsongeschikt is, mag de werknemer het werk niet hervatten.

Zodra de werknemer het werk opnieuw hervat heeft, kan de werkgever enkel in de (beperkte) door de wet voorziene gevallen een medische controle bij de arbeidsgeneesheer opleggen.

Volgens de rechtspraak van het Hof van Cassatie levert de einddatum van de arbeidsongeschiktheidsperiode zoals staat vermeld op het medisch attest immers het bewijs dat de werknemer terug arbeidsgeschikt is. Er bestaat dus geen wettelijke bepaling die de werkgever toelaat om van de werknemer te eisen dat hij/zij bewijst dat hij/zij terug arbeidsgeschikt is (bijv. door middel van een medisch attest dat verklaart dat de werknemer arbeidsgeschiktheid is).

Gaat de werknemer vrijwillig akkoord om zich na de werkhervatting te laten onderzoeken door de arbeidsgeneesheer, dan is het uiteraard geen probleem om dit onderzoek te laten plaatsvinden.

---

# Overmacht

---



**Een werknemer kan zich niet verplaatsen omdat hij in het buitenland of na terugkomst van een reis in België verplicht is geworden een bepaalde tijd in quarantaine te blijven omwille van een plotse besmettingshaard met het Corona-virus in de omgeving waar de werknemer verbleef. De werknemer kan dus niet komen werken. Is de werknemer ongewettigd afwezig?**

Er zijn verschillende opties:

- de werknemer werkt van thuis uit (zie hierna: Telewerk) of vanuit het buitenland;
- de werknemer neemt vakantie op;
- de werknemer neemt openstaande ADV-dagen op;
- de arbeidsovereenkomst wordt geschorst wegens overmacht (en zonder loon).

Als het gaat om een plotse, onvoorzienbare gebeurtenis, die gebeurt onafhankelijk van de fout van de werknemer of werkgever waardoor de uitvoering van de arbeidsovereenkomst tijdelijk volledig onmogelijk wordt, dan kan de uitvoering van de arbeidsovereenkomst worden geschorst omwille van overmacht. Indien de werknemer de werkgever zo vlug mogelijk verwittigd omtrent deze overmacht, zal de werkgever de werknemer niet als ongewettigd afwezig kunnen beschouwen.

Aangezien de werknemer geen prestaties levert tijdens deze periode van overmacht, moet de werkgever de werknemer tijdens deze periode ook geen loon betalen. Onder bepaalde voorwaarden zou er evenwel een beroep kunnen worden gedaan op het stelsel van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht waardoor de werknemer uitkeringen ten belope van 60% van zijn loon kan ontvangen via de Rijksdienst voor Arbeidsvoorzieningen (RVA) voor de periode waarin het voor hem onmogelijk is om te komen werken.

---

# Overmacht

---



**De kinderen van een werknemer kunnen niet naar school en/of kinderopvang omwille van een (overheids)maatregel die verbiedt dat kinderen nog naar school of naar de kinderopvang gaan. Kan de werkgever de werknemer verplichten om toch te komen werken?**



**Eén van de kinderen van de werknemer is besmet met het Corona-virus. Kan de werknemer vragen thuis te blijven om de zorg op te nemen voor het kind dat ziek is?**

Het feit dat de kinderen niet op school of in de kinderopvang opgevangen kunnen worden, geeft de werknemer geen vrijgeleide om afwezig te blijven op het werk. Het is uiteraard steeds mogelijk om in voorkomend geval samen met de werkgever overeen te komen om verlof op te nemen of een periode onbetaald thuis te blijven.

Zo kan een voltijdse werknemer 10 dagen per jaar onbetaald familiaal verlof nemen. In deze situatie is het voor de werknemer niet mogelijk om te werken waardoor uitkeringen van de RVA ontvangen op basis van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht niet aan de orde zullen zijn.

Ja, zo zou de werknemer bijv. verlof voor medische bijstand aan een ernstig ziek familielid kunnen aanvragen. Op deze manier kan de arbeidsovereenkomst volledig of gedeeltelijk tijdelijk geschorst worden om bijstand te verlenen aan het zieke kind. De werknemer zal tijdens deze periode van afwezigheid uitkeringen kunnen ontvangen die door de RVA worden betaald. Elke ziekte of medische ingreep die de behandelende arts van het familielid als een ernstige ziekte beschouwd, komt in aanmerking voor de aanvraag van een dergelijke vorm van loopbaanonderbreking.

Indien het kind van de werknemer gehospitaliseerd zou zijn, gelden bovendien afwijkende regels bij de aanvraag medische bijstand voor een ernstig ziek familielid.

---

# Overmacht

---



**Wat kan je als werkgever ondernemen indien je wordt geconfronteerd met een situatie waarin bepaalde goederen niet meer geleverd worden en de voorraden uitgeput zijn ten gevolge van de besmettingen met het Corona-virus?**

Indien men als werkgever verhinderd wordt om nog werk te verschaffen aan de werknemers omwille van een situatie die kan worden beschouwd als overmacht, wordt de arbeidsovereenkomst van de betrokken werknemers geschorst omwille van overmacht. De werkgever zal niet langer loon verschuldigd zijn.

Federaal Minister van Werk, Nathalie Muylle, bevestigde op 6 februari 2020 in een persbericht dat indien de voorwaarden hiertoe zijn nageleefd (zowel in hoofde van de werkgever als in hoofde van de werknemer) overmacht kan worden ingeroepen in het kader van de toepassing van het stelsel voor tijdelijke werkloosheid waardoor de betrokken werknemers een uitkering zouden kunnen ontvangen van de RVA. Het is aan de werkgever om bij het voor de exploitatiezetel bevoegde werkloosheidsbureau van de RVA een dossier in te dienen. Uit het dossier zal zowel de overmacht als het bewijs van de link tussen de overmacht en Corona-virus moeten blijken. Deze vorm van tijdelijke werkloosheid geldt zowel voor arbeiders als voor bedienden.

Deze maatregel loopt voorlopig tot 31 maart 2020.

---

# Telewerk

---

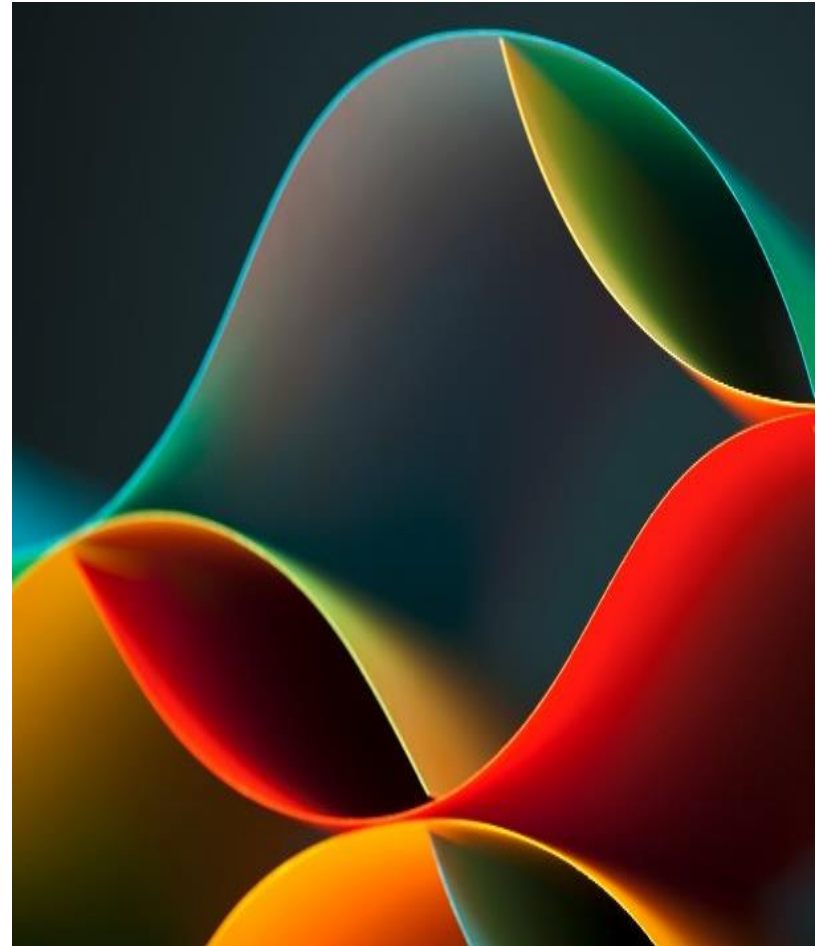


**Mag een werknemer éézijdig beslissen om niet langer naar het werk te komen maar van thuis uit te werken?**

Neen. Alhoewel de recente berichtgeving over het virus de bevolking begrijpelijkerwijs zorgen baart, kan een werknemer niet eenzijdig beslissen om plots niet meer naar kantoor te komen maar van thuis uit te werken indien tussen werkgever en werknemer nog geen regeling inzake telewerk werd overeengekomen.

In dit stadium heeft de overgrote meerderheid van de mensen tot 49 jaar een laag infectierisico, dus het is een goed idee om met uw personeel te praten over eventuele zorgen die zij hebben.

Beslist een werknemer toch eenzijdig om thuis te blijven en weigert de werknemer ook na herhaalde aanmaningen van de werkgever te komen werken, zou de werkgever kunnen overwegen om de werknemer te ontslaan (al dan niet om dringende reden).





# Telewerk



**Kan een werkgever als voorzorgsmaatregel eisen dat de werknemer van thuis uit werkt of verlof opneemt (bijv. nadat hij terug komt uit een risicogebied?)**

Een werkgever kan een werknemer die terug komt uit een risicogebied en geen symptomen vertoont niet verplichten om een bepaalde periode thuis te blijven of thuis te werken vooraleer het werk op de werkvloer te hervatten.

Volgens de algemeen verbindend verklaarde CAO nr. 85 die de voorwaarden voor het telewerken regelt, kan telewerk enkel op vrijwillige basis. Deze vrijwilligheid geldt zowel voor de werkgever als voor de werknemer.

Geen van beide kan de andere dus verplichten om het werk van thuis uit te verrichten. Indien zowel werkgever als werknemer akkoord kunnen gaan met het telewerk of voordien reeds een regeling inzake telewerk werd overeengekomen, is het mogelijk dat de werknemer een aantal weken van thuis uit werkt.

Ook verlof moet steeds worden opgenomen in overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer. Een werkgever kan een werknemer dus niet verplichten om verlof op te nemen (tenzij voorafgaand een periode collectief verlof werd aangekondigd).

In deze situatie is het voor de werknemer niet onmogelijk om te werken waardoor uitkeringen van de RVA ontvangen op basis van tijdelijke werkloosheid wegens overmacht niet aan de orde zullen zijn.

---

# Telewerk

---



**Wat als de werknemer uit vakantie terugkomt en een land bezocht waar coronapatiënten zijn gemeld?**

**Moet hij dit melden?**

**Indien niet, tuchtsanctie? Ontslag om dringende reden?**

Het is mogelijk als werkgever om werknemers te verplichten schriftelijk te melden indien zij minder dan 14 dagen voor de terugkeer naar de werkvloer op reis zijn geweest in risicogebieden voor besmetting met het Corona-virus of er bijv. gezinsleden zijn die besmet zijn. De werkgever zal naderhand moeten kunnen bewijzen dat de werknemers op de hoogte waren van deze nieuw ingevoerde verplichting. Het is dus bijv. mogelijk om een dergelijke verplichting op te leggen via e-mail met ontvangst- en leesbevestiging. Werknemers waar geen bevestigingen van ontvangen werden, moeten dan gevraagd worden een exemplaar van de communicatie af te tekenen voor ontvangst.

Het is dus noodzakelijk deze verplichting schriftelijk op te leggen. Indien de werknemers zich niet houden aan deze meldingsplicht, kan de werkgever hen hiervoor in gebreke stellen en eventueel één van de sancties zoals voorzien in het arbeidsreglement opleggen. De Arbeidsreglementenwet schrijft voor dat de werkgever een dergelijke sanctie uiterlijk één werkdag na kennisname van de inbreuk moet opleggen. Een ontslag om dringende reden doorvoeren omwille van het niet naleven van deze meldingsplicht zal hoogstwaarschijnlijk door een Belgische arbeidsrechtbank niet worden geaccepteerd. Al is het niet uitgesloten dat in zeer specifieke omstandigheden (zoals bijv. herhaalde malen negeren van de meldingsplicht), een arbeidsrechtbank het ontslag om dringende reden toch gegrond zou kunnen verklaren. Aarzel niet om onze experts te contacteren indien u een specifieke situatie wenst te laten beoordelen.

---

# Business trips

---



## Kan je als werkgever nog eisen dat iemand op businessstrip gaat? Is er sprake van insubordinatie als iemand weigert?

Het is als werkgever nog steeds mogelijk business reizen te organiseren naar gebieden waar geen of slechts een zeer laag risico is op besmetting met het Corona-virus. Werknemers kunnen business trips naar deze gebieden niet weigeren omwille van een eventueel risico op besmetting.

Anders is de situatie indien een werkgever medewerkers naar gebieden wenst te sturen waarnaar onze overheidsinstanties niet-essentiële reizen afraden. Het lijkt ons aangewezen dat de werkgevers zoveel als mogelijk business trips naar dergelijke gebieden uitstellen tenzij ze echt essentieel zijn. Er kan voor een alternatief als video conferencing worden geopteerd. Een werkgever die toch het bevel zou geven om te reizen naar dergelijke gebieden om niet-essentiële redenen lijkt ons een onrechtmatig bevel te geven waardoor een werknemer in de gegeven omstandigheden terecht kan weigeren om dit bevel van de werkgever op te volgen.

Ondanks deze beperkingen zal de bezorgdheid onder de bevolking er waarschijnlijk toe leiden dat personeelsleden minder bereid zijn om voor hun werk naar het buitenland te reizen. Wij raden werkgevers aan om met medewerkers die zich zorgen maken over reizen naar andere bestemmingen te overleggen of deze reizen essentieel/noodzakelijk en proportioneel zijn.

---

# Business trips

---



**Kan een besmetting met het Corona-virus tijdens een business trip of door contact met iemand op de werkvloer beschouwd worden als een arbeidsongeval?**

Ja. Een werknemer die besmet raakt met het Corona-virus tijdens een business trip of in navolging van contact met derden op de werkvloer zou als een arbeidsongeval kunnen beschouwd worden. De werkgever zal in voorkomend geval moeten nagaan of er een verplichting is dit aan de arbeidsongevallenverzekeraar te melden. Het is niet zeker dat een epidemie effectief zal kunnen worden gecatalogeerd als een arbeidsongeval. Als echter vermoed wordt dat de werknemer de besmetting heeft opgelopen tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst waardoor een letsel werd veroorzaakt, dan is het voor de werkgever verstandig om zijn mogelijke contractuele en/of wettelijke verplichtingen na te gaan en de dekking van zijn arbeidsongevallenverzekering opnieuw te bekijken.

Overeenkomstig art. 7, eerste lid, van de arbeidsongevallenwet wordt als arbeidsongeval aangezien: elk ongeval dat een werknemer tijdens en door het feit van de uitvoering van de arbeidsovereenkomst overkomt en dat een letsel veroorzaakt.



---

# Veiligheid en gezondheid

---



**Kan een werknemer weigeren om goederen die afkomstig zijn uit een gebied waar veel besmettingen met het Corona-virus vastgesteld zijn, uit te pakken en te verwerken?**

Nee, een werknemer kan niet weigeren om goederen afkomstig uit gebieden waar het Corona-virus wijdverspreid is te verwerken.

Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WHO) wordt het Corona-virus immers niet verspreid via het in contact komen met goederen.

Een werknemer die om deze reden toch zou weigeren om bepaalde goederen te verwerken, zou schriftelijk in gebreke kunnen worden gesteld wegens insubordinatie.



---

# Veiligheid en gezondheid

---



## Is een werkgever verplicht om voorzorgsmaatregelen te nemen zoals ontsmettingsgel of mondmaskers?

De werkgever doet er goed aan met de preventie-adviseur te overleggen om na te gaan onder welke omstandigheden welke persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM's) moeten worden voorzien op de werkvloer. Een werkgever is immers verplicht om iedere uitrusting die bestemd is om door de werknemer gedragen te worden om hem te beschermen tegen één of meerdere risico's die zijn veiligheid of gezondheid op het werk kunnen bedreigen, te voorzien. Hieronder vallen ook alle aanvullingen of accessoires die daartoe kunnen bijdragen, zoals mondmaskers. Indien de specifieke omstandigheden op de arbeidsplaats dit vereisen (bijv. werknemers die zorgen voor iemand die besmet is, werknemers die hoesten of niezen,...), is het dus mogelijk dat een werkgever in samenspraak met de preventie-adviseur bepaalde groepen van werknemers verplicht om mondmaskers te dragen. De werkgever is in deze gevallen verplicht om deze mondmaskers gratis aan de betrokken werknemers ter beschikking te stellen.

Alhoewel het strikt juridisch gezien geen wettelijke verplichting is, is het ten zeerste aangewezen om tijdelijk speciale desinfecterende handgel te voorzien op de werkvloer en ervoor te zorgen dat alle apparatuur en de werkplaats regelmatig worden gereinigd met antibacteriële producten. Werkgevers hebben immers wel de algemene verplichting om de gezondheid, het welzijn en de veiligheid van het personeel op de werkplek te waarborgen.

Bovendien doen werkgevers bij het uitvoeren van risicobeoordelingen in overeenstemming met de toepasselijke wettelijke verplichtingen er goed aan om risicogroepen (zoals zwangere of oudere werknemers of werknemers waarvan het immuuniteitsstelsel reeds is aangetast) extra in het oog te houden. Er kunnen eventueel maatregelen worden genomen om deze groepen van medewerkers die een verhoogd risico op besmetting lopen, extra te beschermen (bijv. vragen of zij van thuis uit willen werken).

---

# Discriminatie risico's of kennelijk onredelijk ontslag?

---

Als een onderneming een (arbeids)overeenkomst beëindigt of een medewerker op een minder gunstige manier behandelt in navolging van het feit dat hij bijv. in contact is gekomen met een familielid die besmet is met het Corona-virus, kan dit beschouwd worden als een inbreuk op de anti-discriminatie wetgeving. De werknemer kan dan 6 maanden loon vorderen.

Vele ondernemingen raden medewerkers aan om zo weinig mogelijk handen te geven aan klanten of andere medewerkers. Het is belangrijk in dit licht duidelijk communicatiemateriaal ter beschikking te stellen dat medewerkers kunnen gebruiken om derden hierover op een vriendelijke manier te sensibiliseren zodat claims op basis van discriminatie zo veel als mogelijk worden vermeden.

Uit nieuwsberichten blijkt dat de bezorgdheid over het virus kan leiden tot racistische of xenofobe gedragingen en/of uitlatingen. Dergelijk gedrag zal schadelijk zijn voor de cultuur en de waarden van een organisatie. Het is dan ook ten zeerste aan te bevelen dat een werkgever dergelijke gevallen onmiddellijk streng veroordeelt en eventueel straffen zoals voorzien in het arbeidsreglement oplegt ten aanzien van de betrokken medewerkers.

Naast het mogelijke risico op claims inzake discriminatie wensen wij u ten slotte ook nog te wijzen op het risico van het doorvoeren van een eventueel kennelijk onredelijk ontslag. Zo zal het ontslag van een werknemer op basis van het feit dat deze heeft beslist om op vakantie te gaan naar een risicogebied, meer dan waarschijnlijk beschouwd worden als een kennelijk onredelijk ontslag in het kader van de CAO nr. 109 inzake motivering van het ontslag (sanctie: maximaal 17 weken loon).



## Praktische richtlijnen

Het Corona-virus blijft zich verder verspreiden. De kans dat uw onderneming op één of andere manier te maken krijgt met de gevolgen van de opmars van het virus is reëel.

Ondanks de onvermijdelijke angst voor een wereldwijde epidemie is het niet duidelijk wat de gevolgen van het virus wereldwijd zullen zijn.

Gezien de aanzienlijke gevolgen die het virus in China en elders al heeft gehad, wordt alle werkgevers echter geadviseerd om nu al daadkrachtige voorbereidings- en noodmaatregelen te treffen.

**Ondernemingen kunnen volgend stappenplan doorlopen met het oog op de voorbereiding en aanpak van het Corona-virus:**



---

# Stappenplan

---

1.

Opstellen van  
crisisplan

2.

Nazicht van  
HR policies

3.

Nazicht van  
travel policies

4.

Invoeren/updates  
van video  
conference  
systemen

5.

Communiqueer  
duidelijke  
voorschriften  
inzake hygiëne

6.

Zorg voor  
voldoende en  
aangepast IT-  
materiaal

7.

Voorzie zoveel als  
mogelijk gesloten  
vuilnisbakken

8.

Hou rekening met  
reglementering  
inzake privacy

---

# Stappenplan

---



## Opstellen van crisisplan

Elke onderneming zal zich ervan moeten gewissen dat haar crisis management beleid volledig op punt staat zodat een beheerplan voor handen is om de bedrijfscontinuïteit te beschermen in het geval van een toenemende verspreiding van het virus. Bovendien is het aangewezen dit beleid opnieuw te communiceren zodat de directie en het leidinggevend personeel op de hoogte zijn hoe moet worden gereageerd op het moment dat de onderneming bijv. wordt geconfronteerd met een besmette werknemer, een besmette klant,... Er kan een kleine groep (HR-)medewerkers de verantwoordelijkheid worden gegeven om de laatste adviezen van de overheid en de Wereldgezondheidsorganisatie te monitoren en regelmatig terug te koppelen naar het management met advies mogelijke beleidswijzigingen.



## Nazicht van HR policies

Ondernemingen doen er goed aan hun HR policies inzake afwezigheid wegens ziekte, verlof, glijdende uurroosters, telewerk na te kijken en desgevallend up te daten.

Indien er plots sprake zou zijn van een zeer groot aantal afwezige werknemers, doet de werkgever er goed aan op voorhand na te gaan welke mogelijkheden de onderneming heeft om medewerkers te vragen of te verplichten om andere of langere uren te werken. Ondernemingen moeten bepalingen over deze kwestie in bestaande arbeidscontracten en het arbeidsreglement nakijken. Er zal moeten rekening gehouden worden met maximale (dagelijkse/wekelijkse) arbeidstijd, de rusttijden en de geldende regels omtrent verloning. Dit in nauw overleg met de ondernemingsraad, CPBW of syndicale afvaardiging als ook de overige instanties die zich bezighouden met de veiligheid en gezondheid op de werkplek.

Bovendien is het aangewezen dat de contactgegevens van de werknemers en de contactgegevens voor het verwittigen bij noodgevallen actueel zijn voor het geval er op korte termijn contact moet worden opgenomen met werknemers die van thuis uit werken of familieleden van werknemers die ziek worden op het werk.

---

# Stappenplan

---



## Nazicht van travel policies

Het is belangrijk dat de inhoud van de geldende travel policies wordt nagekeken en aangepast.



## Invoeren/updaten van video conference systemen

Zorg dat de systemen die het mogelijk maken om via video vergaderingen te beleggen op punt staan of op korte termijn geïmplementeerd worden. Het zal immers steeds vaker voorkomen dat medewerkers zullen moeten afstemmen met derden zonder fysiek aanwezig te zijn op dezelfde plaats. Op deze manier wordt het risico op eventuele besmettingen ingeperkt.



## Communiceer duidelijke voorschriften inzake hygiëne

Hang de posters van de dienst Volksgezondheid op zichtbare plaatsen binnen de onderneming:  
[Klik hier](#) om de poster te downloaden.

Verplicht medewerkers om volgende voorschriften op te volgen:

- Was je handen regelmatig met water en zeep.
- Bedek je mond en neus bij het hoesten en niezen, liefst met een papieren wegwerpzakdoek. Als je geen zakdoek hebt, nies dan in de holte van je elleboog en niet in je handen.
- Vermijd nauw contact met personen met symptomen van luchtwegaandoeningen (bijv. hoesten, niezen, loopneus)
- Raak je gezicht, mond en neus zo min mogelijk aan met je handen en zeker niet met ongewassen handen.
- Als je ziek bent, blijf dan thuis, minstens tot 1 dag nadat de koorts is verdwenen en blijf zo veel mogelijk weg van mensen met een zwakke gezondheid.

---

# Stappenplan

---



## Zorg voor voldoende en aangepast IT-materiaal

De kans bestaat dat de onderneming genoodzaakt wordt om medewerkers op systematische basis van thuis uit te laten werken. Voorzie voldoende laptops, computers, telefoontoestellen en printers om aan een plotse noodzaak personeel van thuis uit te laten werken te kunnen voldoen. Vergeet hierbij niet het IT-materiaal regelmatig te reinigen.



## Voorzie zoveel als mogelijk gesloten vuilnisbakken

Het is aangewezen medewerkers zoveel als mogelijk gebruikte zakdoeken te laten wegwerpen in afgesloten vuilnisbakken zodat een eventuele bron van besmetting zich niet verder kan verspreiden. Vervang dus de open vuilnisemmers in de kantoren door exemplaren die afgesloten kunnen worden.



## Hou rekening met reglementering inzake privacy

Als werkgever ben je verplicht om medische attesten die werknemers overhandigen, bij te houden. Het is belangrijk ervoor te zorgen dat enkel medewerkers die daartoe gemachtigd zijn, toegang hebben tot deze medische attesten.

Bovendien zal men moeten vermijden om in of buiten de onderneming informatie te verspreiden die het mogelijk maakt om een specifieke (zieke) medewerker te identificeren (aangezien dit gevoelige informatie in de zin van de GDPR-regelgeving is). De naam van de medewerker(s) bekend maken die het Corona-virus hebben opgelopen kan dus niet. De informatie die wordt verspreid, zal vooral gericht moeten zijn op het geruststellen van medewerkers (bijv. invoering van extra maatregelen inzake schoonmaak en desinfectie van de werkplaats,...).

Het spreekt voor zich dat als er een wettelijke verplichting is ten aanzien van een overheidsinstantie bepaalde informatie wel gedeeld zou kunnen worden.



# Contactpersonen



**Elke Duden**

Partner

**T** +32 3 206 01 41

**E** elke.duden@cms-db.com



**Karen Dereepere**

Senior Associate

**T** +32 3 206 01 55

**E** karen.dereepere@cms-  
db.com



Law . Tax

**Your free online legal information service.**

A subscription service for legal articles  
on a variety of topics delivered by email.

**cms-lawnow.com**

-----  
CMS DeBacker scrl, Chaussée de La Hulpe 178, 1170 Brussels, Belgium  
T +32 2 743 69 00 – F +32 2 743 69 01

CMS DeBacker scrl, Uitbreidingstraat 2, 2600 Antwerp, Belgium  
T +32 3 206 01 40 – F +32 3 206 01 50

CMS DeBacker Luxembourg, rue Goethe 3, L-1637, Luxembourg  
T +352 26 27 53-1 – F +352 26 27 53-53

CMS DeBacker is a member of CMS, the organization of independent European law firms delivering legal and tax services in Europe and beyond. CMS employs 4,800 legal professionals and operates in 75 offices world-wide.

CMS locations:

Aberdeen, Algiers, Amsterdam, Antwerp, Barcelona, Beijing, Belgrade, Berlin, Bogotá, Bratislava, Bristol, Brussels, Bucharest, Budapest, Casablanca, Cologne, Dubai, Duesseldorf, Edinburgh, Frankfurt, Funchal, Geneva, Glasgow, Hamburg, Hong Kong, Istanbul, Kyiv, Leipzig, Lima, Lisbon, Ljubljana, London, Luanda, Luxembourg, Lyon, Madrid, Manchester, Mexico City, Milan, Monaco, Moscow, Munich, Muscat, Paris, Podgorica, Poznan, Prague, Reading, Rio de Janeiro, Riyadh, Rome, Santiago de Chile, Sarajevo, Seville, Shanghai, Sheffield, Singapore, Skopje, Sofia, Strasbourg, Stuttgart, Tirana, Utrecht, Vienna, Warsaw, Zagreb and Zurich.

-----  
**cms.law**