

diend. Als de afspraakbevestiging deze gegevens niet vermeldt, dient in de plaats daarvan de uitnodiging tot vaccinatie te worden voorgelegd aan de werkgever. Het is derhalve niet toegestaan om van de werknemer te verlangen dat hij zijn feitelijke aanwezigheid in een vaccinatiecentrum bewijst.

De werknemer moet de afspraakbevestiging (of desgevallend de uitnodiging tot vaccinatie) enkel tonen aan de werkgever. Het is de werkgever niet toegestaan om onder welke vorm dan ook een kopie van de afspraakbevestiging te nemen of de informatie die ze bevat manueel over te schrijven, met uitzondering van het tijdstip van de afspraak. Er mag bijgevolg ook niet gevraagd worden om een bewijs via e-mail te bezorgen.

De werkgever mag de informatie die hij aldus te zien krijgt alleen gebruiken met het oog op de organisatie van het werk en het verzorgen van een correcte loonadministratie. Het is de werkgever enkel toegestaan om de afwezigheid van de werknemer te registreren als klein verlet. Omwille van de bescherming van de privacy mag de werkgever niet de reden van het klein verlet vermelden, noch op enige wijze registreren dat de werknemer mogelijks gezondheidsproblemen heeft.

Hoe wordt het loon voor de afwezige uren berekend?

Het vaccinatieverlof wordt gelijkgesteld met een klein verlet, zoals geregeld in het kader van artikel 30, §1 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978. Dat betekent dat het loon voor de uren van afwezigheid wordt berekend volgens de wetgeving op de feestdagen. Het loonbehoud wordt dus op dezelfde manier vastgesteld als voor de afwezigheid op een feestdag.

| Chris Serroyen |

© Shutterstock



Bij werknemers die omwille van hun functie niet kunnen thuiswerken kan enkel de arbeidsarts bepalen welke werknemers getest worden en met welke tests.

COVID-19-testen thuis en op het werk

PCR-testen, speekseltesten, sneltesten, zelftesten, ... wie ziet er door het bos de bomen nog? Wat zijn de gelijkenissen en de verschillen en wie mag deze testen afnemen? Kan alles in de arbeidscontext of zijn bepaalde testen enkel voor de privésfeer? Kan je verplicht worden een test te ondergaan en wie draait op voor de kost van zo'n test? Veel vragen waarop je in dit artikel een antwoord vindt.

Welke testen bestaan er?

Bij een **PCR-test** wordt een staal afgenomen met een wisser in je neus of je keel, dat vervolgens naar een labo gaat. De uitslag van de test ontvang je meestal 24 uur later. Een **speekseltest** is ook een vorm van PCR-test. Hierbij wordt een speekselstaal naar het labo gestuurd.

Bij een **sneltest of snelle antigeentest** wordt een staal afgenomen met een neus- of keelwisser, die vervolgens in een vloeistof wordt gedompeld. De vloeistof wordt op een controleapparaatje gedruppeld en na 15 minuten kan je het resultaat aflezen.

Het staal kan afgenomen worden door de geteste persoon zelf of door een andere persoon, zowel bij een PCR-test als bij een sneltest. Wanneer we verder in deze tekst spreken van een **zelftest** dan gaat het over een sneltest waarbij de geteste persoon zelf het staal met een wisser afneemt en het resultaat zelf afleest.

Welke testen mogen in de arbeidscontext afgenomen worden en onder welke voorwaarden?

Voor alle soorten van testen die in de arbeidscontext worden uitgevoerd zijn de regels identiek en wettelijk vastgelegd. Enkel de arbeidsarts kan bepalen welke werknemers getest worden en met welke tests. Het gaat hier over de werknemers die omwille van hun functie niet kunnen thuiswerken. De staalname gebeurt door de arbeidsarts of één van zijn/haar medewerkers van de preventiedienst of onder hun toezicht. Het staal wordt vervolgens naar het labo gestuurd of ter plaatste door hen geanalyseerd wanneer het een sneltest is. Enkel de werknemer en de arbeidsarts kennen het resultaat van de test. Het handelt hier over medische persoonsgegevens die op geen enkele manier bezorgd mogen worden aan de werkgever. Met toestemming van de werknemer kan de arbeidsarts het resultaat bijvoorbeeld wel bezorgen aan de huisarts.

Zelftests kunnen in de arbeidscontext, maar ook in dit geval moet de privacy

van de werknemer gegarandeerd worden. Het gaat als volgt. De arbeidsarts bestelt de sneltests die hiervoor gebruikt worden en bezorgt de test aan de werknemer. De werknemer krijgt de nodige instructies en wordt door de arbeidsarts gevraagd om de zelftest thuis uit te voeren en het resultaat ervan terug te bezorgen aan de arbeidsarts. Merk op dat in geen geval de werkgever mag beslissen om zelftests in te zetten, deze testen mag bestellen of bezorgen aan de werknemer.

Tot slot is het belangrijk om mee te geven dat alle testen in de arbeidscontext op vrijwillige basis gebeuren. Werknemers kunnen met andere woorden weigeren zichzelf te testen of zich te laten testen. Alle testen in de arbeidscontext mogen bovendien geen kosten meebrengen voor de werknemer.

En, misschien nog het belangrijkste, een teststrategie en de resultaten ervan kunnen nooit een aanleiding zijn om de preventieve maatregelen zoals vermeld in de generieke gids (verplicht telethuiswerk daar waar mogelijk,

social distancing, hygiënemaatregelen, ...) af te bouwen. Zelfs bij een negatief testresultaat kan de werknemer besmet zijn en mogelijk het virus overdragen. Een positief testresultaat wil in elk geval zeggen dat de werknemer in isolatie moet en ook dat de hoogrisicocontacten in quarantaine worden geplaatst.

Wat dan met tests buiten de arbeidscontext?

De regel blijft, wanneer je ziek bent of je ziek voelt, ga je niet naar het werk en neem je onmiddellijk contact op met je huisarts. Die kan dan beslissen of een test aangewezen is. De overheid creëerde nu ook de mogelijkheid om via de apotheker een zelftest aan te schaffen, die je thuis uitvoert. Bij een positief resultaat van de zelftest neem je contact op met de huisarts. Een contactonderzoeker verwittigt de arbeidsarts wanneer er mogelijk hoogrisicocontacten zijn geweest op het werk. Het staat de werknemer echter ook vrij om bij een positief resultaat rechtstreeks de arbeidsarts op de hoogte te brengen.

Ook hier mag de werkgever de werknemers niet vragen zichzelf te testen voordat het werk wordt aangevat of tijdens de werkuren. De werkgever kan dus op geen enkele manier instructies of richtlijnen geven, laat staan dwang uitoefenen om een dergelijke zelftest uit te voeren of de resultaten ervan mee te delen. Dit is een overtreding van de wetgeving.

Meer gedetailleerde informatie kan je lezen op de website van de FOD WASO via deze link: <https://werk.belgie.be/nl/themas/coronavirus>

| Kris Van Eyck |

Een teststrategie en de resultaten ervan kunnen nooit een aanleiding zijn om de preventieve maatregelen (verplicht telewerk, social distancing, hygiënemaatregelen, ...) af te bouwen.



© Shutterstock