

ADVIES Nr. 2.253

---

Zitting van dinsdag 30 november 2021

---

Invoering van een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk voor een Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool

x                    x                    x

## **ADVIES Nr. 2.253**

---

**Onderwerp:** Invoering van een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk voor een Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool

---

Bij brief van 25 oktober 2021 hebben de heren F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de volgende problematiek aan de Raad voorgelegd.

De huisartsen klagen bij monde van hun representatieve huisartsenverenigingen over de bijkomende werkdruk wegens raadplegingen door personen die zich in normale omstandigheden (voor de uitbraak van de coronapandemie) niet tot de huisarts zouden wenden.

Om aan deze situatie het hoofd te bieden en de huisartsen te ontlasten van deze buitengewone bijkomende werklast, werd een alternatieve procedure uitgewerkt waarbij een zelfevaluatie met een door de overheid ontwikkelde elektronische zelfevaluatietool (Self Assessment Testing Tool; SAT-tool) eventueel leidt tot een advies om zich op het Covid-19-virus te laten testen, hetgeen zal worden geattesteerd.

De ministers vragen om deze situatie voor werknemers gelijk te stellen met het attesteren van afwezigheid op het werk door de huisarts, en dit in alle omstandigheden waarin attestering door de arts verplicht is in toepassing van een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) of van het arbeidsreglement.

Zij stellen aan de sociale partners voor om dit bij hoogdringendheid te doen via een interprofessionele regeling, zoals een NAR-cao, met onmiddellijke uitwerking en dit tot het einde van de epidemische noodsituatie.

Het onderzoek van deze kwestie werd toevertrouwd aan de werkgroep Covid binnen de Raad. De werkgroep heeft hiertoe samengewerkt met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

Op verslag van die werkgroep heeft de Raad op 19 november 2021 collectieve arbeidsovereenkomst nr. 160 houdende invoering van een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk voor een Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool gesloten.

Op verslag van diezelfde werkgroep heeft de Raad op 30 november 2021 het volgende eenparige advies uitgebracht ter verduidelijking van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 160.

x x x

## **ADVIES VAN DE NATIONALE ARBEIDSRAAD**

---

### **I. ONDERWERP EN DRAAGWIJDTE VAN HET ADVIES**

- Bij brief van 25 oktober 2021 hebben de heren F. Vandenbroucke, minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid, en de heer P.-Y. Dermagne, minister van Werk, de volgende problematiek aan de Raad voorgelegd.

De huisartsen klagen bij monde van hun representatieve huisartsenverenigingen over de bijkomende werkdruk wegens raadplegingen door personen die zich in normale omstandigheden (voor de uitbraak van de coronapandemie) niet tot de huisarts zouden wenden.

In het bijzonder stelt zich het probleem dat burgers/werknemers met lichte symptomen die mogelijks wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus, zich tot een huisarts wenden. Deze personen zouden in de periode pre-Covid geen huisarts geraadpleegd hebben en de werknemers onder hen zouden zich naar hun werk hebben begeven.

Zij doen dit nu wel omdat zij zich, in het kader van de strijd tegen de verspreiding van het Covid-19-virus, willen laten testen (of de beoordeling hiervan aan de arts wensen voor te leggen) en hiervoor een activatiecode (corona test prescription code; CTPC-code) nodig hebben en, in het geval van de werknemers, een afwezigheidsattest voor hun werkgever en duidelijkheid over hun juridisch statuut.

- Om aan deze situatie het hoofd te bieden en de huisartsen te ontlasten van deze buitengewone bijkomende werklust, werd ondertussen een elektronische zelfevaluatietool (Self Assessment Testing Tool; SAT-tool) voor het Covid-19-virus door de overheid ontwikkeld. Deze SAT-tool is consulteerbaar sinds 3 november 2021.

De SAT-tool is specifiek ontwikkeld voor personen die symptomen hebben die zouden kunnen wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus. De SAT-tool laat burgers toe om in te schatten of ze een Covid-19-test dienen te laten afnemen of niet en of ze een arts dienen te raadplegen. Er kunnen op basis van het invullen van een vragenlijst die peilt naar de symptomen van de betrokkene, drie adviezen door de SAT-tool gegeven worden: geen verdere opvolging nodig, een Covid-19-test ondergaan (bij milde symptomen) of de huisarts raadplegen (bij ernstige symptomen, het behoren tot een risicogroep of een gezondheidstoestand die snel achteruitgaat).

Krijgt men het advies om een Covid-19-test te ondergaan, dan kan men zelf de CTPC-code voor een gratis Covid-19-test aanmaken. Met deze code kan men vervolgens ook een afspraak maken in een testcentrum of bij een apotheek. De (elektronische) afdruk van de ingevulde vragenlijst van de SAT-tool moet men kunnen voorleggen om de gratis test te laten afnemen.

- De ministers van Sociale Zaken en Volksgezondheid en Werk stellen in concreto aan de Raad voor om deze "alternatieve procedure", via een interprofessionele regeling, zoals een NAR-cao, gelijk te stellen met een attestering door de huisarts, zodat de alternatieve procedure als rechtvaardiging van afwezigheid op het werk geldig zou zijn.

Er wordt voorgesteld dat dit akkoord onmiddellijke uitwerking zou hebben. Het is de bedoeling de periode af te dekken waarin naast Covid-19 verschillende andere virussen circuleren die tot gelijkaardige lichte symptomen aanleiding kunnen geven en die met lichte Covid-symptomen verward kunnen worden.

## II. STANDPUNT VAN DE RAAD

De Nationale Arbeidsraad heeft de problematiek grondig onderzocht. Hij heeft hiertoe samengewerkt met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk.

### A. Wat betreft de uitzonderlijke context en het gekozen instrument

- De Raad begrijpt de beweegredenen die aan de basis liggen van de vraag van de ministers, namelijk om een regeling uit te werken die toelaat om de verdere verspreiding van het Covid-19-virus te voorkomen en om een veilige en snelle terugkeer naar het werk te waarborgen van wie zich in staat voelt om te werken, zonder onnodige belasting van de huisartsen.
- Omwille van de hierboven al aangehaalde redenen van snelle besluitvorming, heeft de Raad hieraan op 19 november 2021 uitvoering gegeven middels een specifieke en tijdelijke collectieve arbeidsovereenkomst.

De Raad wijst op het uitzonderlijk en tijdelijk karakter van de maatregel, die niet kan gezien worden als een precedent. De reden van de afwezigheid met loonbehoud (zie hierna) mag niet gezien worden als een precedent voor toekomstige situaties. Deze besluitvorming komt tot stand in een crisiscontext, die als uitzonderlijk en eenmalig beschouwd moet worden.

De sociale partners sloten de cao nr. 160 dan ook voor een bepaalde duur, met name van 19 november 2021 tot 28 februari 2022.

### B. Wat betreft de specificiteit van de regeling

De Raad merkt op dat het zijn bedoeling is om met de in cao uitgewerkte regeling een duidelijke omkadering te geven aan de door de overheid uitgewerkt elektronische zelf-evaluatietool (Self Assessment Testing Tool; SAT-tool) voor het Covid-19-virus, voor wat betreft de werknemers die hiervan gebruik maken en die op basis van de door hen aangegeven milde symptomen het advies krijgen om zich te laten testen op het Covid-19-virus, zonder hiervoor naar hun huisarts te hoeven.

De personen met zwaardere symptomen worden door de SAT-tool gevraagd om direct een arts te consulteren. Een werknemer die in de onmogelijkheid is om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte krijgt van zijn arts vervolgens een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid (en heeft recht op gewaarborgd loon voor ziekte waarvoor een regeling bestaat op grond van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978) en dient dan ook geen gebruik te maken van de in de nieuwe cao voorziene regeling.

Voor werknemers die zich dienen te laten testen omdat zij een hoogrisicocontact hadden, ten behoeve van het bekomen van een geldig CST-ticket (covid safe ticket) of om te reizen, is de SAT-tool niet bedoeld en dus ook niet de regeling van de nieuwe cao.

C. Wat betreft het afwezigheidsattest en de duurtijd van de afwezigheid

- De Raad herinnert er aan dat hij in april 2020 een quarantaineregeling heeft uitgewerkt voor burgers en werknemers die zich in quarantaine (of isolatie) moeten plaatsen. Een werknemer die arbeidsgeschikt is maar zich niet naar de werkplek mag begeven als gevolg van het feit dat hij “in quarantaine wordt geplaatst”, krijgt een getuigschrift van quarantaine (waarvan het model is opgenomen in bijlage bij het KB nr. 37<sup>1</sup>).

Dit getuigschrift van quarantaine onderscheidt zich van het getuigschrift van arbeidsongeschiktheid dat door een arts wordt afgeleverd wanneer de werknemer niet arbeidsgeschikt (en dus ziek) is.

- De Raad stelt vast dat het nodig is dat de SAT-tool een afwezigheidsattest aflevert aan een werknemer voor de specifieke situatie waarin deze de SAT-tool gebruikt en het advies krijgt om een test te laten afnemen zonder een arts te moeten raadplegen.

Hij vraagt dat het door de SAT-tool afgeleverde attest duidelijk te onderscheiden zou zijn van voornoemd getuigschrift van quarantaine door de korte vermelding van waarvoor het werd afgeleverd (lichte symptomen; advies zich te laten testen op basis van de SAT-tool) en dat het de datum en het uur van het aanmaken ervan zou bevatten.

---

<sup>1</sup> Bijzondere-machtenbesluit nr. 37 van 24 juni 2020 tot uitvoering van artikelen 2 en 5 van de wet van 27 maart 2020 die machtiging verleent aan de Koning om maatregelen te nemen in de strijd tegen de verspreiding van het coronavirus Covid-19 (II) tot ondersteuning van de werknemers.

Dit laat de werkgever toe om te beoordelen of de werknemer de SAT-tool heeft ingevuld en zich dus op basis hiervan laat testen (en de afwezigheid van het werk dus hiervoor wordt ingeroepen) en om de geldigheidsduur van het afwezigheidsattest te beoordelen (zie hierna).

De Raad vraagt verder dat op het attest duidelijk zou bepaald worden dat het de bedoeling is dat de werknemer dit attest aan zijn werkgever bezorgt om zijn afwezigheid van het werk voor de afname van de test te rechtvaardigen.

- Artikel 3, eerste lid van de cao nr. 160 bepaalt dat een werknemer die niet kan telewerken op basis van dit attest het recht zal hebben om van het werk afwezig te zijn gedurende de tijd die nodig is om een test te laten afnemen die nagaat of de werknemer besmet is met het Covid-19-virus tussen het moment waarop het afwezigheidsattest werd aangemaakt en het moment waarop het testresultaat werd bekomen, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest.

Aan de werknemer die kan telewerken, is het toegestaan om afwezig te zijn van het werk gedurende de tijd die nodig is om een test te laten afnemen die nagaat of de werknemer besmet is met het Covid-19-virus. In dit geval voert de werknemer de arbeidsovereenkomst verder uit via telewerk tot het resultaat van die test bekomen is, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest door de Self Assessment Testing Tool (art. 3, tweede lid van de cao nr. 160).

Voor de beoordeling van de "nodige tijd" om de test te laten afnemen, zie verder onder punt F.

Vanaf wanneer de werknemer het testresultaat krijgt en dit ten laatste na 36 uur, gelden de reeds bestaande regelingen.

Indien het testresultaat positief is, dan zal een arts vervolgens bepalen of de werknemer een getuigschrift van quarantaine of een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid krijgt. In het eerste geval kan een werknemer die kan telewerken het werk verderzetten. Is dit niet mogelijk dan kan de werknemer beroep doen op een uitkering wegens tijdelijke werkloosheid.

Is het testresultaat negatief, dan herneemt ook een werknemer die niet kon telewerken het werk, tenzij de werknemer op dat ogenblik het werk niet kan hernemen wegens een andere ziekte, door een arts vastgesteld, dan Covid-19. Hij bevindt zich op dat ogenblik in een situatie van arbeidsongeschiktheid, waarvoor een regeling bestaat op grond van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

D. Wat betreft het juridisch en financieel statuut van de werknemer

De Raad herhaalt dat het doel van de cao nr. 160 is om de werknemers met lichte symptomen die arbeidsgeschikt zijn maar zich dienen te laten testen op basis van de analyse en het advies van de SAT-tool, en hun werkgevers, duidelijkheid te geven over hun juridische en financiële situatie.

Artikel 6 van de cao nr. 160 voorziet daarom in een regeling waarbij een arbeidsgeschikte werknemer in deze situatie de mogelijkheid krijgt om van het werk afwezig te zijn om zich te laten testen (voor de duurtijd, zie hiervoor) als een specifieke reden om van het werk afwezig te zijn die gedekt is door gewaarborgd loon dat gelijk is aan het normale loon zoals berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

E. Wat betreft de organisatie van de teststrategie

- De Raad wijst er op dat de door hem uitgewerkte regeling deel uitmaakt van een veel ruimer geheel van maatregelen in de strijd tegen de verspreiding van het Covid-19-virus.

Allereerst dient opgemerkt te worden dat de cao nr. 160 geen afbreuk doet aan de afspraken en regelingen van toepassing in de ondernemingen in uitvoering van de “Generieke Gids: veilig aan het werk tijdens de coronacrisis”.

Verder wenst hij erop te wijzen dat het van het grootste belang is dat alle actoren de hen toegewezen rol blijven opnemen zolang deze gezondheids-crisis aanhoudt.

De huisartsen in het bijzonder behouden de rol om werknemers op een correcte wijze te beoordelen in functie van de toekenning van ofwel een quarantaine-attest ofwel een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid. De sociale partners benadrukken daarbij het correct gebruik door de artsen van het getuigschrift van quarantaine.



De bevoegde regionale overheden dienen er voor te zorgen dat de contact-tracing efficiënt verloopt zodat werknemers die een hoogrisicocontact hebben gehad de activatiecode voor hun test langs deze weg kunnen krijgen en hiervoor niet naar de huisarts moeten.

- In het bijzonder roept de Raad de bevoegde overheden op om, in het belang van de sociaaleconomische relance, de teststrategie zo efficiënt en effectief mogelijk te organiseren, zodat zo weinig mogelijk afwezigheden van het werk nodig zijn en voor een zo kort mogelijke duur.

Hij heeft er kennis van genomen dat de SAT-tool de mogelijkheid biedt om met de testcode een afspraak te maken in een testcentrum of bij een apotheek, en dat hierbij via interactieve kaarten wordt aangegeven waar afspraken kunnen gemaakt worden (aanduiding met groene stip).

De Raad vraagt verder dat de testcapaciteit bij de apotheken, die bestaat uit antigeentesten waarvan het resultaat zeer kort na afname van de test beschikbaar is, prioritair zou ingezet worden voor werknemers en dat de apotheken hier attent op zouden gemaakt worden.

Tevens vraagt hij dat de SAT-tool expliciet zou vermelden dat een werknemer voor een snelle antigeentest prioritair bij een apotheker terecht kan en dat voor iemand die symptomen heeft een snelle antigeentest epidemiologisch gezien gelijk is aan een PCR-test.

#### F. Wat betreft de staving van de afwezigheid en andere modaliteiten

- De Raad is van oordeel dat een goede omkadering op ondernemingsvlak van de afwezigheden van de werknemers om zich te laten testen op basis van het advies van de SAT-tool nodig is.
- Ten eerste, dient de werknemer zijn werkgever onmiddellijk te verwittigen van zijn afwezigheid. Hij dient hiertoe aan zijn werkgever het afwezigheidsattest afgeleverd door de SAT-tool over te maken (art. 4, § 1 van de cao nr. 160).

De Raad vraagt dat indien het gaat om een werknemer het afwezigheidsattest zou worden aangepast zodat het zou vermelden dat het de bedoeling is dat de werknemer het afwezigheidsattest onmiddellijk overmaakt aan zijn werkgever.

De Raad herinnert er aan dat een werknemer die in quarantaine wordt geplaatst en een quarantaine-attest krijgt, ondanks dit quarantaine-attest kan telewerken. Deze regeling blijft integraal behouden. De Raad wijst er op dat het de bedoeling is dat hetzelfde geldt voor een werknemer aan wie een afwezigheidsattest op basis van de SAT-tool wordt afgeleverd.

Ook een werknemer die telewerkt, dient zijn werkgever te verwittigen van zijn afwezigheid van het werk om de Covid-19-test te ondergaan, om aanspraak te kunnen maken op gerechtvaardigde afwezigheid gedurende de tijd nodig om zich te verplaatsen naar de plaats waar de test worden afgenomen en de test te laten afnemen.

- Ten tweede, dient de werknemer de afwezigheid van het werk te gebruiken voor het doel waarvoor ze is toegestaan (art. 4, § 2 van de cao nr. 160).
- Ten derde, is het niet de bedoeling dat de werknemer de (elektronische) afdruk van de ingevulde vragenlijst van de SAT-tool (voor te leggen bij het afnemen van de test) eveneens overmaakt aan zijn werkgever. De SAT-tool zou dit best verduidelijken.

Evenmin is de werknemer er toe gehouden het resultaat van zijn test aan zijn werkgever bekend te maken (art. 4, § 4 van de cao nr. 160).

De Raad wijst er op dat de privacy van de werknemer dient gegarandeerd te worden in dit kader. Hij stelt daarom dat alle informatie die in dit verband door de werknemer aan de werkgever wordt verstrekt, binnen de strikte grenzen van wat nodig is, moet worden gebruikt om voldoende bewijs te leveren om gerechtigd te zijn op het loon en om de grenzen van het recht op de afwezigheid van het werk te controleren. De informatie mag enkel om deze reden en niet langer dan noodzakelijk worden bijgehouden.

- Ten vierde, vereist artikel 5 van de nieuwe cao nr. 160 dat de werknemer de Covid-19-test zo snel mogelijk moet laten afnemen nadat hij op basis van de SAT-tool het advies heeft gekregen dit te laten doen. In het kader van de strijd tegen het Covid-19-virus en het mogelijk risico dat hij uitmaakt, is het van belang dat hij niet meer naar het werk gaat (indien hij al niet telewerkte), en, in elk geval, zo snel mogelijk de test laat afnemen.

De snelheid waarmee hij de test zal kunnen laten afnemen, zal natuurlijk afhangen van de testcapaciteit en -mogelijkheden in zijn omgeving. Er dient hierbij rekening gehouden te worden met de redelijke afstand die de werknemer verwacht kan worden hiervoor af te leggen.

In de cao nr. 160 wordt ook van de werknemer gevraagd dat hij bij de keuze van de testinstantie rekening houdt met de instantie die hem zijn testresultaat het snelst mogelijk kan bezorgen. In veel gevallen zal dit een (wacht)apotheek in zijn buurt zijn (zie hiervoor), alhoewel ook een aantal testcentra met snelle antigeentesten werken.

- Ten slotte, wijst de Raad er op dat de gerechtvaardigde afwezigheid van het werk een einde neemt wanneer de werknemer het testresultaat krijgt en dit ten laatste na 36 uur na het aanmaken van het afwezigheidsattest. In elk geval verwittigt de werknemer, zodra hij het testresultaat kent, zijn werkgever van zijn werkhervatting of zijn verdere afwezigheid (art. 4, § 3 van de cao nr. 160).

#### G. Wat betreft het voorkomen van misbruik van het systeem

- De Raad vraagt de overheid om de SAT-tool zo te organiseren dat elke vorm van misbruik voorkomen wordt. In het bijzonder dient vermeden te worden dat personen gebruik maken van de SAT-tool om een gratis test-code te krijgen en hiertoe symptomen aangeven die zich niet bij hen voordoen.

Hij heeft vernomen dat de overheid, om het misbruik te beperken, er voor heeft gezorgd dat slechts één keer in een bepaalde periode (namelijk 11 dagen) een activatiecode voor een test kan aangevraagd worden na het invullen van de SAT-tool.

Hij vraagt aan de overheid om de verschillende gegevensstromen met elkaar te vergelijken om oneigenlijk gebruik van het systeem te voorkomen.

- De Raad heeft met hetzelfde doel een bepaling in de cao nr. 160 opgenomen. Een werknemer kan tijdens de duurtijd van de cao slechts een maximum van 3 keer gebruik maken van de mogelijkheid om van het werk afwezig te zijn voor een Covid-19-test op basis van de SAT-tool (art. 7 van de cao nr. 160).

#### H. Wat betreft de duurtijd van de cao en de evaluatie ervan

- De Raad sluit de cao nr. 160 voor een bepaalde duur, met name van 19 november 2021 tot 28 februari 2022 (art. 8 van de cao nr. 160).

Deze periode omvat het winter- en griepseizoen, waarin het Covid-19-virus en andere virussen gemakkelijker circuleren en de symptomen met elkaar kunnen verward worden.

- De Raad zal de impact van het systeem van de gerechtvaardigde afwezigheid van het werk voor een Covid-19-test op basis van de SAT-tool op de werkgevers en de werknemers monitoren tijdens de duurtijd van deze cao, om eventueel bij te kunnen sturen indien noodzakelijk (art. 9 van de cao nr. 160).
- De Raad vraagt ook om de SAT-tool op geregelde tijdstippen te evalueren en de sociale partners bij deze evaluatie te betrekken.

I. Wat betreft de communicatie naar de werkgevers en de werknemers

- De Raad stelt vast dat zijn leden een geconcentreerde communicatie wensen te voeren over de regeling van de nieuwe cao nr. 160, om het systeem bij de werkgevers en de werknemers bekend te maken. Hij vraagt de overheid om de sociale partners te betrekken bij haar eigen initiatieven ter zake, zodat de overheid haar eigen communicatie over het systeem op die van de sociale partners kan afstemmen.
- De Raad vraagt de overheid tevens om op het online gezondheidsportaal Mijngesondheid.be de werknemers ook te informeren over het bestaan van deze cao en hun recht op gerechtvaardigde afwezigheid, eventueel via een link naar een pagina met meer info.
- Verder is de Raad van oordeel dat de SAT-tool en de informatie erover niet gemakkelijk genoeg terug te vinden zijn en roept de overheid ook op om de bestaande communicatie over Covid beter beschikbaar te maken.

Verder zou de gegeven informatie toegankelijker en gebruiksvriendelijker moeten gemaakt worden en zou de informatie op de verschillende websites beter op elkaar moeten worden afgestemd. Op de website Mijngesondheid.be heeft men het bijvoorbeeld over de “zelfevaluatietoepassing” terwijl de website van de SAT-tool (sat.info-coronavirus.be) enkel “self assessment testing” vermeldt.

J. Wat betreft het toepassingsgebied van de cao

De Raad wil opmerken dat de cao nr. 160 uiteraard slechts van toepassing is op de werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied vallen van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

De Raad acht het geraden dat een analoge regeling als die welke bepaald is in de cao zou worden uitgewerkt voor de werknemers waarop de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités niet van toepassing is.

Hij verzoekt derhalve dat de regering de nodige schikkingen daartoe zou treffen.

-----