

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST NR. 160 VAN 19 NOVEMBER 2021 HOUDENDE INVOERING VAN EEN GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID VAN HET WERK VOOR EEN COVID-19-TEST OP BASIS VAN DE SELF ASSESSMENT TESTING TOOL

Gelet op de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités;

Gelet op de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;

Overwegende de vraag van de ministers van Sociale Zaken en Werk aan de sociale partners om een regeling van gerechtvaardigde afwezigheid met loonbehoud in te voeren voor werknemers die via de Self Assessment Testing Tool verklaren bepaalde milde symptomen te vertonen en die op basis van deze verklaring en de analyse door de Self Assessment Testing Tool het advies krijgen zich te laten testen op het Covid-19-virus;

Overwegende de uitzonderlijke situatie waarmee België in het algemeen en de arbeidswereld in het bijzonder te maken krijgen in het kader van de gezondheids crisis door het Covid-19-virus, en in het bijzonder de overbelasting van de huisartsen in het kader van consultaties door personen, waaronder werknemers, met milde symptomen die mogelijk wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus, wat een tijdelijke situatie uitmaakt;

Overwegende dat de ondertekenende partijen daarom een collectieve arbeidsovereenkomst sluiten, voor een bepaalde duur, ter invoering van een recht om afwezig te zijn van het werk gedekt door gewaarborgd loon op grond van een bijkomende en welbepaalde reden, namelijk het feit zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van het advies van de Self Assessment Testing Tool;

Hebben de volgende interprofessionele organisaties van werkgevers en werknemers ...

op 19 november 2021 in de Nationale Arbeidsraad de volgende collectieve arbeidsovereenkomst gesloten.

HOOFDSTUK I – TOEPASSINGSGBIED

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die hen tewerkstellen wanneer een werknemer het advies krijgt om zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

De overheid stelt online een Self Assessment Testing-vragenlijst ter beschikking van de burgers. Door deze vragenlijst in te vullen, kan men te weten komen of een test op het Covid-19-(corona)virus aangewezen is. Heeft de persoon milde symptomen die zouden kunnen wijzen op het Covid-19-virus, dan kan hij na het invullen van de vragenlijst zelf een activatiecode aanmaken om gratis een test op het Covid-19-virus te laten afnemen.

Deze Self Assessment Testing Tool werd ter beschikking gesteld om de huisartsen te ontlasten van de buitengewone bijkomende werklast in het kader van consultaties door burgers/werknemers met milde symptomen die mogelijk wijzen op een besmetting met het Covid-19-virus en die zich om de verspreiding van het virus tegen te gaan-willen laten testen. Hiervoor hebben ze een activatiecode nodig en, in het geval van de werknemers, een afwezigheidsattest voor hun werkgever en duidelijkheid over hun juridisch statuut.

Een persoon die ernstige symptomen vertoont, tot een risicogroep behoort of waarvan de gezondheidstoestand snel achteruit gaat, zal daarentegen van de Self Assessment Testing Tool het advies krijgen om contact op te nemen met een arts. Op hen is de regeling van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing.

Bovendien is deze collectieve arbeidsovereenkomst niet van toepassing op werknemers die zich ongeacht de aard van hun symptomen te ziek voelen om te kunnen gaan werken. Deze werknemers dienen een arts te raadplegen voor een medisch onderzoek om hun arbeidsongeschiktheid te laten vaststellen.

Voor werknemers die zich dienen te laten testen omdat zij een hoogrisicocontact hadden, of ten behoeve van het bekomen van een geldig CST-ticket (covid safe ticket) of om te reizen, is de Self Assessment Testing Tool niet bedoeld en dus ook niet de regeling van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II – DE GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID

Artikel 2

De werknemer heeft het recht om van het werk afwezig te zijn om zich te laten testen op het Covid-19-virus op basis van de analyse en het advies van de Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

De mogelijke duur van de afwezigheid wordt geregeld in hoofdstuk III van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

De werknemer die via de Self Assessment Testing Tool het advies krijgt om zich te laten testen op het Covid-19-virus, krijgt een attest afgeleverd door deze tool.

Dit attest geldt als afwezigheidsattest en dient als bewijs van het feit dat de werknemer een test op het Covid-19-virus heeft aangevraagd wegens lichte klachten die verband kunnen houden met het Covid-19-virus, na een advies bekomen via de Self Assessment Testing Tool en vermeldt de dag en het uur waarop de activatiecode voor de test wordt uitgegeven.

De werknemer die in de onmogelijkheid is om zijn werk te verrichten ten gevolge van ziekte en hiertoe over een getuigschrift van arbeidsongeschiktheid afgeleverd door een arts beschikt, kan geen gebruik maken van deze specifieke gerechtvaardigde afwezigheid op het werk. Deze werknemer bevindt zich in een situatie van arbeidsongeschiktheid, waarvoor een regeling bestaat op grond van artikel 31 van de Arbeidsovereenkomstenwet van 3 juli 1978.

De situatie beoogd door artikel 2 verschilt ook van die van de werknemer die asymptomatisch is, maar na een positief testresultaat in quarantaine wordt geplaatst omdat hij arbeidsgeschikt is maar zich niet naar het werk mag begeven. Deze werknemer krijgt een getuigschrift van quarantaine en kan het werk verderzetten indien hij kan telewerken. Is dit niet mogelijk, dan kan deze werknemer beroep doen op een uitkering wegens tijdelijke werkloosheid. Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst doet geen afbreuk aan deze regeling, die integraal behouden blijft.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst doet evenmin afbreuk aan de afspraken en regelingen van toepassing in de ondernemingen in uitvoering van de “Generieke Gids: veilig aan het werk tijdens de coronacrisis”.

HOOFDSTUK III – DUUR VAN DE GERECHTVAARDIGDE AFWEZIGHEID

Artikel 3

Het is de werknemer die niet kan telewerken toegestaan 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 en om het resultaat van die test te bekomen, met een maximumduur van 36 uur vanaf het aanmaken van het afwezigheidsattest door de Self Assessment Testing Tool.

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.

Commentaar

De modaliteiten voor het telewerk worden bepaald door de drie bestaande regelingen terzake: de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 85 van 9 november 2005 betreffende het structureel telewerk, de artikelen 22 tot 28 van de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk betreffende het occasioneel telewerk en de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 149 van 26 januari 2021 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis.

HOOFDSTUK IV – MODALITEITEN

Artikel 4

- § 1. De werknemer die om de reden van artikel 2 van deze collectieve arbeidsovereenkomst afwezig is van het werk, is ertoe gehouden de werkgever onmiddellijk te verwittigen. Hij dient hiertoe aan zijn werkgever het afwezigheidsattest afgeleverd door de Self Assessment Testing Tool over te maken.
- § 2. De werknemer moet de afwezigheid van het werk gebruiken voor het doel waarvoor het is toegestaan.
- § 3. Zodra hij het testresultaat kent, verwittigt de werknemer zijn werkgever van zijn werkhervatting of zijn verdere afwezigheid.
- § 4. Gelet op de bescherming van de privacy, is de werknemer er niet toe gehouden de ingevulde vragenlijst van de Self Assessment Testing Tool en/of het resultaat van zijn test aan zijn werkgever bekend te maken.

Commentaar

Indien het testresultaat positief is, dan zal een arts vervolgens bepalen of de werknemer een quarantaine-attest 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.

Artikel 5

- § 1. De werknemer dient zich zo snel als mogelijk te laten testen op het Covid-19-virus nadat hij het advies hiertoe gekregen heeft op basis van de Self Assessment Testing Tool.
- § 2. De werknemer dient zich te laten testen bij de instantie waarvan hij redelijkerwijze kan verwachten het testresultaat het snelst mogelijk te ontvangen en die zich bevindt op een redelijke afstand van zijn woon-, verblijf- of werkplaats.

Commentaar

De snelheid waarmee een werknemer een test op het Covid-19-virus zal kunnen laten afnemen, zal 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.

Van de werknemer wordt ook gevraagd dat hij bij de keuze van de testinstantie rekening houdt met de instantie waarvan hij redelijkerwijze kan verwachten het testresultaat het snelst mogelijk te ontvangen. In veel gevallen zal dit een (wacht)apotheek in zijn buurt zijn, alhoewel ook een aantal testcentra met snelle antigeentesten werkt.

HOOFDSTUK V – BIJZONDERE BEPALINGEN

Artikel 6

De gerechtvaardigde afwezigheid van het werk, in duur begrensd door artikel 3, geeft aanleiding tot de betaling van een gewaarborgd loon dat gelijk is aan het normale loon zoals berekend volgens de wetgeving op de feestdagen.

Commentaar

De berekening van het gewaarborgd loon gebeurt voor de uren van afwezigheid volgens de wetgeving op de feestdagen. Deze gerechtvaardigde afwezigheid is gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

Artikel 7

Een werknemer kan tijdens de duurtijd van deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 Self Assessment Testing Tool.

Commentaar

Het is de bedoeling van deze bepaling om misbruik van de Self Assessment Testing Tool te voorkomen. In het bijzonder dient vermeden te worden dat personen gebruik maken van de Self Assessment Testing Tool om een gratis test-code te krijgen en/of een gerechtvaardigde afwezigheid van het werk en hiertoe symptomen aangeven die zich niet bij hen voordoen.

HOOFDSTUK VI – INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 8

Deze overeenkomst is gesloten voor een bepaalde tijd. Zij heeft uitwerking met ingang van 19 november 2021 en treedt buiten werking op 28 februari 2022.

HOOFDSTUK VII – EVALUATIE VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 9

De ondertekenende partijen zullen de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het gebruik van de Covid-19-test op basis van de Self Assessment Testing Tool monitoren.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, wat de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst betreft, worden de handtekeningen van de personen die ze sluiten in naam van de werknemersorganisaties enerzijds en in naam van de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de notulen van de vergadering die zijn goedgekeurd door de leden en ondertekend door de voorzitter en de secretaris.

Gedaan te Brussel, op negentien november tweeduizend eenentwintig.

Gelet op artikel 28 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, vraagt de Nationale Arbeidsraad dat deze overeenkomst bij koninklijk besluit algemeen verbindend wordt verklaard.
