

**Gemeenschappelijke verklaring van de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk en van de Nationale Arbeidsraad inzake terugkeermomenten van telewerkers naar de werkvloer**

**7 mei 2021**

De sociale partners benadrukken dat het verplicht telewerk nog steeds een effectieve en efficiënte maatregel is om het risico op verspreiding van het virus op de werkvloer te verminderen.

Niettemin menen de sociale partners dat, zodra de bevoegde overheden vaststellen dat de besmettingscijfers en de ziekenhuisopnames voldoende zijn gedaald en de vaccinatiegraad voldoende is toegenomen, een beperkte uitzondering op deze telewerkverplichting zou kunnen worden voorzien, door terugkeermomenten voor werknemers mogelijk te maken en dit onder strikte voorwaarden. Op deze manier kan worden beantwoord aan de nood van sommige telewerkers om nu en dan naar het werk te mogen gaan en collega's terug te zien, in lijn met de doelstellingen van CAO nr. 149, in het bijzonder artikel 15 van deze CAO.

Artikel 15 van de CAO nr. 149 betreffende aanbevolen of verplicht telewerk omwille van de coronacrisis vermeldt *dat de werkgever passende maatregelen neemt om de verbondenheid van de telewerkers met de collega's en met de onderneming te behouden en isolatie te voorkomen. Daarbij besteedt hij bijzondere aandacht aan kwetsbare telewerkers. De werkgever kan onder andere goed georganiseerde en beperkte terugkeermomenten inplannen met respect voor de sanitaire voorschriften.*

Deze terugkeermomenten zouden een eerste stap kunnen vormen in de richting van een geleidelijke, meer systematische terugkeer naar de werkvloer vanaf het ogenblik dat de overheid dit op grond van de cijfers mogelijk acht.

Het is erg belangrijk om deze beperkte terugkeermomenten zodanig te organiseren dat het risico op besmetting op de werkvloer en tijdens de verplaatsing van en naar het werk zo laag mogelijk wordt gehouden.

Daarom formuleren de sociale partners hieronder de volgende randvoorwaarden die volgens hen moeten zijn vervuld wanneer een werkgever sporadisch terugkeermomenten (bv. eenmaal om de twee weken) zou willen organiseren voor zijn werknemers:

- 1) de terugkeermomenten hebben als doel het psychosociaal welzijn van de werknemers en de teamgeest te bevorderen;
- 2) de werknemer kan niet worden verplicht om deel te nemen aan terugkeermomenten; de werkgever mag hieraan voor de werknemers geen enkel positief of negatief gevolg verbinden;
- 3) de werkgever gaat na of de maatregelen die hij heeft genomen overeenkomstig de generieke gids en de eventuele sectorgids ook volstaan om terugkeermomenten veilig te laten verlopen. Indien nodig past hij de maatregelen aan. Hij doet dit in overleg met de bevoegde diensten voor preventie en bescherming op het werk en met inachtneming van het sociaal overleg;
- 4) de werkgever zorgt er bij het bepalen van de mogelijke terugkeermomenten voor dat het aantal werknemers dat gelijktijdig aanwezig is op de werkvloer toelaat om de nodige maatregelen tegen virusverspreiding op het werk consequent toe te passen;

5) bij het organiseren van mogelijke terugkeermomenten is de wijze van verplaatsing van en naar het werk een belangrijk criterium. Zo wordt carpooling best vermeden, evenals de verplaatsing met het openbaar vervoer tijdens de piekuren;

6) de werkgever geeft aan de werknemers die van de terugkeermomenten gebruik willen maken vooraf de nodige instructies over alle maatregelen die noodzakelijk zijn om de terugkeer veilig te laten verlopen en wijst hen er onder meer op dat ze in geen geval mogen terugkeren als ze zich ziek voelen of ziektesymptomen vertonen of ze zich in een quarantainesituatie bevinden;

7) tijdens de terugkeermomenten ziet de werkgever erop toe dat de maatregelen van de generieke gids, eventueel aangevuld met maatregelen van de sectorgids, consequent door iedereen worden toegepast, ongeacht de vaccinatiestatus of eventuele testresultaten; bijzondere aandacht wordt onder meer gegeven aan:

- het naleven van de maatregelen van social distancing;
- het naleven van hygiënemaatregelen;
- het voorzien van voldoende ventilatie;
- het eveneens naleven van de maatregelen tijdens specifieke momenten, zoals pauzes, aankomst en vertrek;
- het correct gebruik van een mondmasker.

Wanneer de werkgever wenst te beslissen tot mogelijke terugkeermomenten, dan moet dit gebeuren met inachtneming van de regels van het sociaal overleg in de onderneming. Hierbij moeten alle hierboven vermelde randvoorwaarden worden afgetoetst.

De sociale partners vragen dat de bevoegde overheden rekening houden met deze bovenvermelde verklaring wanneer ze zouden beslissen om terugkeermomenten toe te laten voor deze werknemers die aan het verplicht telewerk zijn onderworpen.