

NR.	VRAAG	ANTWOORD
1	Is er al nieuws m.b.t. de maanpakken die de Overheid heeft verdeeld?	Is in behandeling, nog geen definitief standpunt gekend.
2	Welke argumenten kunnen we gebruiken bij niet-zorgmedewerkers die handschoenen dragen en dan hun handen met handschoenen geregeld ontsmetten.	Handschoenen dragen kan een veilig vals gevoel geven. Het aan-en uittrekken van de handschoenen dient te gebeuren volgens bepaalde richtlijnen. Na het verwijderen dient men steeds een goede handhygiëne, met water en zeep, toe te passen. Handschoenen ontsmetten kan niet!
3	Wat doe je met 'werkweigerings' omwille van mentale blokkage (schrik om zichzelf of z'n gezin te besmetten) om als zorgverlener in een corona-omgeving te gaan werken?	De werknemer heeft in principe niet het recht om het werk te weigeren. Je kan als werkgever best samen met de werknemer op zoek gaan naar een oplossing. Kijk om hier verloop, overuren, flexuren of een andere soort schorsing in te plannen.
4	Wat indien een medewerker thuis de regels rond social distancing niet opvolgt en daardoor de bewoners, zichzelf en de collega's in gevaar brengt? Kan je als werkgever hier ook de sancties in arbeidsreglement volgen?	Het arbeidsreglement geldt enkel tijdens de uitvoering van de arbeidsovereenkomst. Er kunnen dus geen tuchtsancities opgelegd worden omwille van feiten die zich in het privéleven voorgedaan hebben.
5	Is dit tevens zo dat we van werkweigerings spreken als iemand een ander takenpakket dient te doen dan dat hij normaal doet (iemand die normaal therapie geeft maar die nu op de afdeling moet werken)	Alles hangt af van de formulering van de functie/taakhoud in de arbeidsovereenkomst. Als die formulering voldoende breed is, dan zou er sprake kunnen zijn van een werkweigerings. Een wijziging in het takenpakket is altijd een delicate operatie. Bij voorkeur wordt die die in onderling overleg schriftelijk afgesproken. Het zijn natuurlijk wel speciale tijden, maar een rechter zou wel kunnen oordelen dat een weigerings om een eenzijdig opgelegde wijziging in het takenpakket uit te voeren niet beschouwd mag worden als een werkweigerings. In veel gevallen is het dan ook een risico om hiervoor een ontslag om dringende reden of een contractbreuk in hoofde van de werknemer in te roepen.
6	Ivm Fedris-maatregel: labo diagnose is maar voor 70% correct, wordt CT thorax ook aanvaard	Op heden niet, maar mogelijks zal bewijsmateriaal voor fedris nog uitgebreid worden alnaargelang andere tests beschikbaar worden? medisch team van experten van fedris zal zich erover moeten buigen
7	Wat met medewerkers schoonmaak/hoteldiensten/logistiek/... die op de kamers komen van patiënten waarvan we geen bewezen COVID-19 test hebben?	Ook ondersteunende diensten (logistiek, schoonmaak,..) kunnen in aanmerking komen voor zo'n aanvraag bij FedRis in aanvraag van Covid-19. - Voor de ziekenhuizen: als ze werken op diensten zoals spoed, intensieve longziekten, infectieziekten en afdelingen van Covid-19-patiënten. - Voor de andere diensten en verzorgingsinstellingen: er moet een uitbraak van Covid-19 geweest zijn van 2 of meerdere gevallen. Zoals aangegeven, vermoeden we dat dit nog gewijzigd zal worden.
8	Beroepsziekte: keukenpersoneel / administratie personeel kan ook indien dit aangetoond kan worden 1/ zijn in contact gekomen (vb opdienen / skypeverantwoordelijke... en 2/ er is een uitbraak bij de bewoners van min 2 besmette?	In de voornoemde diensten gaat het over alle personen die er werkzaam zijn (medisch, paramedisch, logistiek en schoonmaakpersoneel) (bron: website Fedris)
9	Is de medewerker ook arbeidsongeschikt wanneer hij/zij COVID positief is maar geen symptomen heeft?	Nog geen duidelijke richtlijn op heden, wachten op zorg en gezondheid en Sciensano

10	Kan de werkgever zelf een symptoomvrije periode opleggen? Dat valt waarschijnlijk dan wel ten laste van de werkgever?	Als een werkgever zelf beslist om een symptoomvrije periode op te leggen aan zijn werknemers, dan zal hij alleszins het loon moeten doorbetalen. Hij verhindert immers dat zijn werknemers komen werken, zodat hij de geleden "schade" aan hen moet vergoeden (een soort "vrijstelling van prestaties met doorbetaling van het loon"). Weet wel dat een werknemer zijn werkgever hiervoor in gebreke kan stellen (werkgever beslist immers eenzijdig een essentiële verplichting - werk verschaffen - niet na te komen), hetgeen uiteindelijk zou kunnen uitmonden in de vaststelling van een contractbreuk in hoofde van de werkgever (een met verbreking gelijkgestelde handeling).
11	U adviseert over mondklappers maar het is erg moeilijk om aan die beschermingsmaterialen te geraken. hoe lossen we dit op?	Je doet er goed aan om een dreigend tekort aan persoonlijke beschermingsmiddelen te melden op dit mailadres: coronashortages@fagg.afmps.be. Of via een online formulier te consulteren via https://apps.digital.belgium.be/forms/show_/covid/request/latest?lng=nl&utm_campaign=COVID19_EN&utm_medium=email&utm_source=Measuremail (enkel als bedrijf of gezondheidsprofessional).
12	Is een werkhervattingsonderzoek ook nodig wanneer een medewerker omwille van Covid19 meer dan een maand afwezig is geweest?	Ja, zoals anders een WH-onderzoek vanaf > 4 weken arbeidsongeschiktheid bij onderworpen W'Ners
13	Kan een positief getest personeelslid met asymptomatische symptomen weigeren ingezet te worden in een covidafdeling en hiervoor eenzijdige wijziging van de AO aankaarten?	Zie vraag 5
14	Als er geen 15 dagen arbeidsongeschiktheid is, heeft het dan zin om een dossier bij Fedris in te dienen?	Ja, om terugbetaling te krijgen van gemaakte medische kosten, bv CT thorax, neuswisper, zuurstof, medicatie.....
15	Kunnen deze opties ook toegepast worden bij medewerkers waarvan de tewerkstelling over sectoren heen wijzigt? Wij hebben bvb een boekhouder die vroeger als zorgkundige werkte tewerkgesteld. Het lijkt me raar dat de medewerker het loon van boekhouder behoudt voor een totaal ander werk...	Zolang werkgever en werknemer niet schriftelijk iets anders overeenkomen, blijven de overeengekomen arbeidsvoorwaarden ook gelden bij wijziging in het takenpakket. Dit betekent dan dat de werknemer nog steeds het recht heeft op zijn loon als boekhouder.
16	Graag nog eens een oplijsting van indicaties dragen ffp2/3 mondklapper.	Het dragen van een FFP2 (N95)/FFP3 masker (indien niet voorradig een FFP1 masker) wordt voorzien voor: - Zorgpersoneel die hoogrisico handelingen dient uit te voeren (bronchoscopie, cardiopulmonale reanimatie, tracheale intubatie, niet-invasieve beademing, handmatige beademing, optiflow, tracheostomie, handelingen aan het tracheostoma en uitzuigen) - Personeel van laboratoria waar het lichaamsmateriaal van Covid-19 patiënten onderzocht wordt

17	Waar kunnen we dit model tot ter beschikking stellen van eigen personeel aan een WZC terugvinden?	https://blog.liantis.be/hubfs/Overeenkomst-van-uitlening-Model-def_%20(1).docx
18	Als ik het goed begrijp, kan de werkgever een bijpassing krijgen in het gewaarborgd loon van dag 15 tot het eind van de maand?	Neen, de werkgever wordt vergoed voor het gewaarborgd loon, ook de eerste 15 dagen; maar voorwaarde is wel dat de werknemer minimum 15 dagen is thuisgeweest
19	Wat met de gezinszorg? We hebben een bevestigde Covid-19 besmetting bij een verzorgende die langs is geweest bij een zorgvrager met een bevestigde Covid-19 besmetting.	Best aanvraag indienen, team van experts bij Fedris zal voorwaarden bekijken en eventueel aanpassen.