

## Mexicaanse griep: welke maatregelen?

Publicatiedatum: 24 juli 2009

---

U heeft ongetwijfeld al de verontrustende cijfers zien passeren: volgens sommige bronnen zou het **absenteïsme** in ondernemingen ten gevolge van de Mexicaanse griep (A/H1N1) kunnen oplopen tot 30% à 70%. Of het echt zo'n vaart zal lopen, zullen we moeten afwachten. Het kan natuurlijk nooit kwaad om nu alvast te bekijken welke maatregelen u in uw onderneming kunt nemen.

### 1. Hygiëne

Het naleven van algemene **hygiënevoorschriften** kan de verspreiding van het griepvirus vertragen. Hang bijvoorbeeld enkele voorschriften uit in uw onderneming (*was de handen regelmatig met zeep, bedek mond en neus met een papieren zakdoekje bij het niezen,...*).

Daarnaast zorgt u er als **werkgever** voor dat het sanitair dagelijks gereinigd wordt, dat er voldoende zeep voorhanden is, dat er steeds propere handdoeken ter beschikking zijn,...

### 2. Verwijdering zieke werknemer

Een werknemer die ziek is, en daardoor andere werknemers kan besmetten of in gevaar kan brengen, kan door de werkgever **van het werk verwijderd worden**.

Het is aan de werkgever om te bewijzen dat de werknemer ziek is. De werknemer kan niet verplicht worden om naar de arbeidsgeneesheer te gaan. U kunt een werknemer ook niet verplichten om een **medisch attest** te bezorgen waaruit blijkt dat hij gezond is (*bijvoorbeeld wanneer hij terugkeert van vakantie*). De werkgever zal hiervoor dus moeten voortgaan op algemene tekenen van ziekte.

### 3. Wijziging plaats tewerkstelling

Door de **plaats van tewerkstelling te wijzigen**, kan u er bijvoorbeeld voor zorgen dat er minder werknemers in eenzelfde lokaal zitten, en er dus minder kans op besmetting is binnen de onderneming. De wijziging moet uiteraard tijdelijk zijn, en moet in verhouding staan met het doel (*namelijk de verspreiding van het griepvirus tegengaan*).

U dient hier echter **zeer voorzichtig** mee om te gaan. De plaats van tewerkstelling kan **niet zomaar eenzijdig gewijzigd** worden. Indien de werknemer niet akkoord gaat, kan hij mogelijk de eenzijdige contractbreuk inroepen, en een verbrekingsvergoeding vorderen.

U kunt eventueel ook afspreken met bepaalde werknemers dat zij tijdelijk van thuis uit gaan werken. Zorg er dan voor dat er een specifieke arbeidsovereenkomst voor **thuiswerk** wordt opgemaakt. Hierin moeten onder andere afspraken gemaakt worden rond eventuele kostenvergoedingen.

#### **4. Mondmasker**

De werkgever is niet verplicht om **mondmaskers** ter beschikking te stellen van de werknemers (*behoudens in ondernemingen waar de activiteiten dit vereisen, zoals in de chemische sector,...*). Indien u het gebruik van mondmaskers wilt invoeren in uw onderneming, overlegt u eerst met de arbeidsgeneesheer en het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

#### **5. Vaccineren**

U kunt uw werknemers **niet verplichten** om zich te laten vaccineren tegen griep. U kunt hen uiteraard wel de mogelijkheid bieden, maar de werknemers kunnen zelf kiezen of ze hier al dan niet op ingaan.

Voor **meer informatie** over de Mexicaanse griep, en voor verdere aanbevelingen voor ondernemingen, kunt u terecht op [www.influenza.be](http://www.influenza.be) .