

FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID,  
ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

[2022/200989]

**21 FEBRUARI 2022. — Koninklijk besluit  
betreffende de bijzondere preventiemaatregelen  
op het werk in geval van een epidemie of pandemie (1)**

FILIP, Koning der Belgen,

Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen, Onze Groet.

Gelet op de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, artikel 4, § 1, vierde lid, ingevoegd bij de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie;

Gelet op de codex over het welzijn op het werk, boek I, titel 2, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 7 februari 2018;

Gelet op het advies van de Inspecteur van Financiën, gegeven op 4 november 2021;

Gelet op het advies nr. 240 van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het werk, gegeven op 17 november 2021;

Gelet op de akkoordbevinding van de Staatssecretaris voor Begroting, gegeven op 22 november 2021;

Gelet op het advies nr. 70.787/1 van de Raad van State, gegeven op 10 januari 2022, met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 3<sup>o</sup>, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Gelet op het feit dat het verzoek om spoedbehandeling bij de Raad van State gemotiveerd is door de epidemische noodsituatie inzake de COVID-19-pandemie die ook de ondernemingen treft en het belang om ook de eindfase van de epidemie of pandemie te kunnen regelen voor het geval de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie niet langer geactiveerd blijft;

Overwegende dat het, in geval van een epidemie of pandemie zoals de huidige COVID-19 gezondheids crisis, noodzakelijk is om onmiddellijk te voorzien in bijzondere preventiemaatregelen om ervoor te zorgen dat werknemers in veilige en gezonde omstandigheden kunnen blijven werken, en dat ondernemingen niet (of zo weinig mogelijk) moeten overgaan tot een gehele of gedeeltelijke sluiting;

Overwegende dat de opname in de codex over het welzijn op het werk van een structureel kader voor het nemen van deze bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of pandemie zal toelaten om sneller en meer proactief te reageren bij een toekomstige epidemie of pandemie door ervoor te zorgen dat werkgevers en werknemers hierop beter voorbereid zijn en weten wat zij moeten verwachten;

Overwegende dat ook de Europese Commissie in haar nieuwe Strategische EU-kader voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk 2021-2027 als één van de drie kernprioriteiten inzet op het verhogen van de paraatheid om in te kunnen spelen op actuele en toekomstige gezondheids crises; dat het vastleggen van een dergelijk structureel kader in de codex over het welzijn op het werk derhalve in overeenstemming is met dit Strategische EU-kader voor Gezondheid en Veiligheid op het Werk;

Overwegende dat de verplichting van de werkgever tot het nemen van preventiemaatregelen in het kader van de COVID-19 pandemie tot op het ogenblik van de inwerkingtreding van dit besluit wordt vastgelegd in het KB van 28 oktober 2021 houdende de nodige maatregelen van bestuurlijke politie teneinde de gevolgen voor de volksgezondheid van de afgekondigde epidemische noodsituatie betreffende de coronavirus COVID-19 pandemie te voorkomen of te beperken, en in het bijzonder in artikel 2, § 2 van dit besluit; dat deze bepaling uitsluitend betrekking heeft op de huidige COVID-19 pandemie, en zal verdwijnen van zodra het KB van 28 oktober 2021 wordt opgeheven; dat de verplichting voor de werkgever tot het nemen van bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of pandemie met dit besluit structureel wordt verankerd;

Overwegende dat de wettelijke basis voor het verankeren van dit structureel kader in de codex over het welzijn op het werk te vinden is in artikel 4, § 1, vierde lid van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, dat toelaat om in geval van een epidemie of pandemie, bij besluit vastgesteld na overleg in de Ministerraad, bijzondere preventiemaatregelen te bepalen die van toepassing zijn in de ondernemingen en instellingen met het oog op de bescherming van het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (zoals ingevoegd door artikel 57 van de wet van 20 december 2020 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, BS 30 december 2020);

Overwegende dat de codex, in uitvoering van voornoemd artikel 4 van de Welzijnswet, voortaan in een nieuw artikel I.2-27 bepaalt dat de werkgever in geval van epidemie of pandemie tijdig bijzondere preventiemaatregelen moet nemen om het bewaren van voldoende afstand tussen personen maximaal te garanderen, het verspreiden van het infectieus agens op het werk te voorkomen, en de gevolgen van de epidemie of pandemie op de arbeidsplaats te beheersen en te beperken, met als doel ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie;

Overwegende dat een infectieus agens tijdens een epidemie of pandemie immers alomtegenwoordig is in de maatschappij; dat het in zo'n situatie noodzakelijk is om specifieke preventiemaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard te nemen om de gezondheid en veiligheid van de werknemers op het werk zo goed mogelijk te beschermen; dat het hierbij in het bijzonder gaat om hygiënemaatregelen, maatregelen inzake verluchting en ventilatie, het houden van afstand tussen personen, het dragen van mondmaskers, het beperken van het aantal personen in een binnenruimte, circulatieplannen, enz.; dat deze bijzondere preventiemaatregelen in normale omstandigheden niet nodig zijn, maar het gebruikelijke kader inzake welzijn op het werk aanvullen om een antwoord te bieden op de specifieke problemen in de arbeidscontext tijdens een epidemie of een pandemie (*Parl.St. Kamer, 2020-2021, doc. 1674/001, p. 41*);

Overwegende dat de Generieke Gids een kader biedt aan werkgevers door het concretiseren van de bijzondere preventiemaatregelen; dat deze gids wordt uitgewerkt door de administratie die bevoegd is voor de wetgeving inzake welzijn op het werk (FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg), in samenwerking met de sociale partners van de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk; dat deze actoren zeer goed vertrouwd zijn met preventiemaatregelen die de veiligheid en gezondheid van werknemers tijdens hun werk moeten beschermen;

Overwegende dat het belangrijk is dat de voorgestelde preventiemaatregelen flexibel en praktisch haalbaar zijn, en dat er een voldoende draagvlak voor de maatregelen bestaat in de arbeidswereld; dat daarvoor de rol van de sociale partners in de Hoge Raad voor Preventie en Bescherming op het Werk van fundamenteel belang is; dat de voorgestelde maatregelen, om efficiënt te zijn op het terrein en houvast te kunnen bieden aan werkgevers, werknemers, preventieadviseurs, enz. alle aspecten van de arbeidscontext moeten betreffen, in een vlot leesbare en duidelijke taal moeten zijn opgesteld, en moeten worden geïllustreerd met schematische voorstellingen en afbeeldingen; dat deze gids voldoende zichtbaarheid moet hebben en dus wordt gepubliceerd op de website van de FOD Werkgelegenheid; dat de werkwijze via een Generieke Gids toelaat om rekening te houden met al deze elementen, waardoor de regelgeving die van toepassing is op de arbeidsplaatsen een stabiel kader vormt voor het beheersen van de epidemie in de ondernemingen;

Overwegende dat de voorgestelde preventiemaatregelen, om efficiënt te zijn tijdens een epidemie of een pandemie, bovendien steeds rekening moeten houden met de (meest recente) wetenschappelijke inzichten over het infectieus agens in kwestie (bv. aard van het infectieus agens, wijze van overdracht, enz.); dat het bovendien belangrijk is om zeer snel te kunnen schakelen, om zo voortdurend te kunnen inspelen op de evolutie van het infectieus agens en op de wijzigende maatschappelijke context (bv. besmettelijkheid van nieuwe varianten, al dan niet beschikbare vaccins en medicatie en de werkzaamheid daarvan, circulatie van het infectieus agens in de samenleving, (leeftijds)groepen die kwetsbaar zijn voor besmetting, enz.);

Overwegende dat de maatregelen moeten variëren in functie van de ernst van de epidemie of van de pandemie in de onderneming en in de samenleving, en dat zij daarom worden ingedeeld in 3 fases (waakzaamheidsfase 1, interventiefase 2 en kritische fase 3); dat fase 1 (waakzaamheidsfase) de basis vormt om een epidemie of pandemie in de ondernemingen onder controle te houden en uitbraken te voorkomen, zodat deze fase automatisch en minstens van toepassing is van zodra de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd, en eindigt 2 maanden na het einde van de epidemische noodsituatie; dat fase 2 (interventiefase) en fase 3 (kritische fase) kunnen worden geactiveerd op verschillende niveaus in functie van wat noodzakelijk is gelet op de circulatie van het infectieus agens; dat fase 2 strengere, meer specifieke of aanvullende maatregelen bevat die tijdelijk nodig zijn wanneer grotere waakzaamheid is geboden omdat er sprake is van meerdere besmette personen (clusters) en er uitbraken kunnen ontstaan in een onderneming, een sector of een gebied; dat fase 3 nog striktere maatregelen bevat om uitbraken onder controle te krijgen en verspreiding van het infectieus agens af te remmen bij sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de samenleving, sector of onderneming; dat deze fases zijn bedoeld om soepel en gericht te kunnen reageren op de circulatie van het infectieus agens, en dat een

fase aldus kan worden geactiveerd in één onderneming of in één bepaalde sector, maar ook breder, in bepaalde of in alle ondernemingen of voor bepaalde activiteiten in (een of meerdere delen van) het land, op grond van een beslissing van de bevoegde overheid;

Overwegende dat de werkgever, rekening houdend met de resultaten van de risicoanalyse, de concrete arbeidsomstandigheden en werkcontext, de aanbevelingen van experts en overheden, en de circulatie van het infectieus agens in de samenleving en in de onderneming, en na advies van de bevoegde preventiediensten, moet bepalen welke concrete preventiemaatregelen het meest geschikt (passend) zijn in de context van zijn onderneming en tijdig deze maatregelen moet nemen; dat niet alle in de Gids voorgestelde maatregelen in alle ondernemingen nodig of mogelijk zijn; dat de werkgever bij het bepalen van de preventiemaatregelen ook de geldende regels van het sociaal overleg in de onderneming in acht moet nemen (nl. de Ondernemingsraad betrekken als het gaat om de beslissingen rond telewerk of arbeidstijd, of het Comité voor Preventie en Bescherming op het Werk voor de maatregelen die raken aan het welzijn op het werk, zoals hygiëne, ventilatie,...);

Overwegende dat de werkgever zich voor het nemen van deze maatregelen kan baseren op de Generieke Gids (en op de sectorspecifieke aanvullingen bij deze Gids, voor zover beschikbaar), die de bijzondere preventiemaatregelen concretiseert; dat de werkgever die de maatregelen heeft genomen die worden voorgesteld in de Generieke Gids, wordt vermoed zijn verplichting tot het nemen van bijzondere preventiemaatregelen in geval van epidemie of pandemie te zijn nagekomen; dat de werkgever ook andere preventiemaatregelen kan nemen dan de maatregelen die in de Generieke Gids worden voorgesteld, op voorwaarde dat hij kan aantonen dat deze andere maatregelen minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden;

Overwegende dat de inspectie toezicht houdt op de naleving van deze verplichting in het kader van de welzijnswetgeving overeenkomstig het Sociaal Strafwetboek; dat de werkgever die in geval van een epidemie of pandemie de maatregelen zoals voorgesteld door de Generieke Gids, of andere maatregelen die een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden, niet heeft genomen, terwijl de ondernemingscontext dat vereiste en ook toeliet, derhalve kan worden gesanctioneerd omdat hij de bijzondere preventiemaatregelen niet heeft genomen die worden vereist door artikel I.2-27 van de codex;

Overwegende dat artikel I.2-27 van de codex uitsluitend uitwerking heeft tijdens een epidemie of pandemie, zoals de huidige COVID-19 pandemie; dat een epidemie of een pandemie een gezondheids crisis van buitengewone omvang is, die een weerslag heeft op alle ondernemingen en instellingen en op het welzijn van alle werknemers; dat daarvan sprake is wanneer de epidemie of pandemie door de Koning wordt afgekondigd, op grond van artikel 3 van de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie;

Overwegende dat het m.a.w. gaat om tijdelijke maatregelen van dringende aard die alleen gelden voor de duur van de epidemie of de pandemie, en zolang deze een impact heeft op de werkvloer (cfr. Memorie van toelichting bij het wetsontwerp houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de COVID-19-pandemie, *Parl.St.* Kamer 2020-2021, doc. 1674/001, p. 40); dat het Koninklijk Besluit daarom bepaalt dat de bijzondere preventiemaatregelen moeten worden genomen vanaf de dag van de afkondiging van de epidemische noodsituatie tot 2 maanden na de dag waarop de epidemische noodsituatie eindigt; deze nazorgfase van 2 maanden is bedoeld om te voorkomen dat er in de eindfase van de pandemie nieuwe uitbraken zouden ontstaan in de ondernemingen, die de gezondheid van (kwetsbare) werknemers tijdens het werk in gevaar zouden kunnen brengen;

Overwegende dat uit het rapport over de monitoring van de COVID-19-besmettingen per sector blijkt dat de incidentie van de besmettingen ook in de werkende bevolking op dit moment nog hoog blijft, ongeacht de vaccinatiestatus van de werknemers, zodat besmettingsclusters kunnen ontstaan op arbeidsplaatsen waar mensen gedurende langere tijd (soms 8u per dag gedurende 5 dagen per week) aanwezig zijn en vaak intensieve arbeid verrichten; dat werknemers vaak ook niet de keuzevrijheid hebben om al dan niet naar het werk te komen of het aantal contacten op het werk te beperken (in tegenstelling tot bv. activiteiten in een sociaal-culturele context); dat het derhalve aangewezen is om de bijzondere preventiemaatregelen te blijven nemen in de eindfase van de pandemie, om nieuwe uitbraken in de ondernemingen te vermijden, en om ervoor te zorgen dat werknemers zich veilig voelen op het werk, ook werknemers die bijzonder kwetsbaar zijn bij een besmetting (bv. omwille van leeftijd of onderliggende aandoeningen);

Op de voordracht van de Minister van Werk en op het advies van de in Raad vergaderde Ministers,

Hebben Wij besloten en besluiten Wij :

### Inleidende bepalingen

**Artikel 1.** - Dit besluit beoogt de bijzondere preventiemaatregelen te bepalen die nodig zijn om ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie in het algemeen, en in de context van de huidige COVID-19 gezondheidscrisis in het bijzonder.

### Bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of een pandemie

**Art. 2.** - Titel 2 van boek I van de codex over het welzijn op het werk wordt aangevuld met een hoofdstuk VI, dat artikel I.2-27 omvat, luidende:

#### "Hoofdstuk VI. Bijzondere preventiemaatregelen in geval van een epidemie of een pandemie

**Art. I.2-27.** - § 1. In geval van een epidemie of pandemie neemt de werkgever tijdig de bijzondere en passende preventiemaatregelen zoals bedoeld in dit artikel, ten aanzien van de werknemers en de andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden. Dit is het geval zolang de epidemische noodsituatie door de Koning is afgekondigd krachtens artikel 3 van de wet van 14 augustus 2021 betreffende de maatregelen van bestuurlijke politie tijdens een epidemische noodsituatie.

Tijdens een periode van 2 maanden die volgt op het einde van de epidemische noodsituatie bedoeld in het eerste lid, neemt de werkgever minstens de bijzondere en passende preventiemaatregelen die gelden tijdens fase 1 zoals bepaald in § 3.

§ 2. De bijzondere preventiemaatregelen zijn veiligheids- en gezondheidsmaatregelen van materiële, technische en/of organisatorische aard om het bewaren van voldoende afstand tussen personen maximaal te garanderen, het verspreiden van het infectieus agens op het werk te voorkomen, en de gevolgen van de epidemie of pandemie op de arbeidsplaats te beheersen en te beperken, met als doel ervoor te zorgen dat werknemers in een veilige en gezonde werkomgeving kunnen blijven werken in de context van een epidemie of pandemie. Het gaat om:

1° algemene maatregelen inzake informatie, instructies, sensibilisering, telewerk, ventilatie en verluchting, het bewaren van voldoende afstand tussen personen, het dragen van een mondmasker en hygiëne;

2° maatregelen bij verplaatsingen van en naar de onderneming en bij dienstverplaatsingen;

3° maatregelen binnen de onderneming, inzonderheid op de werkplek, bij circulatie binnen de onderneming, tijdens rust- en lunchpauzes, in kleedkamers, douches en toiletten, tijdens vergaderingen en opleidingen, en tijdens bedrijfsfeesten, drinks, teambuildings en evenementen;

4° maatregelen bij contact met derden, inzonderheid met externen, bij werken met werknemers van buitenaf of met meerdere werkgevers op eenzelfde arbeidsplaats, of bij werken op verplaatsing, bij offsite werkzaamheden op werven, openbaar domein, parken en wegen;

5° maatregelen bij ziekte(symptomen), quarantaine en isolatie.

§ 3. De bijzondere preventiemaatregelen variëren in functie van de ernst van de epidemie of van de pandemie in de onderneming en in de samenleving. Daartoe worden zij ingedeeld in 3 fases:

1° fase 1 (waakzaamheidsfase): maatregelen om de verspreiding van een infectieus agens in de onderneming te beheersen. Deze fase omvat het basisniveau van bescherming in geval van een epidemie of pandemie; deze fase is automatisch en minstens van toepassing van zodra de epidemie of pandemie door de Koning wordt afgekondigd, en eindigt 2 maanden na het einde van de epidemische noodsituatie.

2<sup>o</sup> fase 2 (interventiefase): maatregelen om een (dreigende) uitbraak onder controle te krijgen en/of de verspreiding van een infectieus agens te beperken, onder meer in het kader van clusterbeheer. Deze fase wordt geactiveerd:

- in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of een (dreigende) uitbraak in de onderneming;

- in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens en/of (dreigende) uitbraken in de betrokken sector;

- in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten: door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.

3<sup>o</sup> fase 3 (kritische fase): maatregelen om een (wijdverspreide) epidemie of pandemie in te dijken en een (gehele of gedeeltelijke) lockdown of sluiting van de onderneming(en) te vermijden. Deze fase wordt geactiveerd:

- in de onderneming: door de werkgever na advies van de preventieadviseur-arbeidsarts, wanneer er sprake is van een uitbraak en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de onderneming;

- in alle ondernemingen van een sector: door een protocol gesloten in het (de) bevoegde paritaire comité(s), wanneer er sprake is van uitbraken en/of een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in de betrokken sector;

- in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten: door de bevoegde overheid, wanneer er sprake is van een sterk verhoogde circulatie van het infectieus agens in het land of in één of meerdere delen ervan.

In geval van een verbetering van de epidemische situatie in de onderneming, de sector of in alle of bepaalde ondernemingen of voor bepaalde activiteiten, gebeurt de terugkeer naar een vorige fase volgens dezelfde procedure en door dezelfde bevoegde instantie als bij het activeren van een fase, zonder dat dit evenwel afbreuk kan doen aan de beslissing tot activering van een strengere fase genomen op een hoger beslissingsniveau.

§ 4. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg geeft in overleg met de sociale partners van de Hoge Raad invulling aan de bijzondere preventie maatregelen in de vorm van een "Generieke Gids Veilig Werken tijdens een epidemie of een pandemie", rekening houdend met de aard en de specifieke eigenschappen van het infectieus agens en met de ernst van de epidemie of pandemie. Zij passen deze Gids indien nodig aan aan de evolutie van het infectieus agens en de actuele wetenschappelijke inzichten.

De Generieke Gids kan op sectorniveau worden aangevuld met maatregelen die specifiek zijn voor de sector, na akkoord tussen de sociale partners van de sector.

De Generieke Gids en de sectorale aanvullingen worden bekendgemaakt op de website van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en sociaal Overleg.

§ 5. Rekening houdend met de resultaten van de risicoanalyse, de aanbevelingen van experts en overheden, de circulatie van het infectieus agens in de samenleving en de reële epidemische situatie in de onderneming, en na advies van de bevoegde preventieadviseur(s), neemt de werkgever de passende bijzondere preventie maatregelen bedoeld in dit artikel, die aangepast zijn aan de concrete arbeidsomstandigheden en werkcontext. Hij neemt deze preventie maatregelen op het niveau van de onderneming met inachtneming van de geldende regels van het sociaal overleg in de onderneming, inzonderheid met de ondernemingsraad en/of het comité, overeenkomstig hun respectievelijke bevoegdheden.

De werkgever die de maatregelen neemt zoals bepaald in de Generieke Gids, in voorkomend geval aangevuld met maatregelen op sectorniveau, wordt vermoed de bijzondere preventiemaatregelen te hebben genomen en te hebben gehandeld in overeenstemming met § 1. Als de werkgever andere preventiemaatregelen neemt dan de maatregelen die zijn opgenomen in de Generieke Gids, moet hij kunnen aantonen dat deze andere maatregelen minstens een gelijkwaardig niveau van bescherming bieden.

§ 6. De werkgever informeert de werknemers tijdig over de geldende preventiemaatregelen en verschaft hen de vereiste opleiding en instructies.

De werkgever informeert ook tijdig derden en de andere personen die aanwezig zijn op de arbeidsplaats over de geldende preventiemaatregelen.

§ 7. Werkgever, werknemers en andere personen die zich op de arbeidsplaats bevinden, zijn ertoe gehouden de in de onderneming geldende preventiemaatregelen toe te passen.”

#### Slotbepalingen

**Art. 3.** - Dit besluit treedt in werking op 7 maart 2022.

**Art. 4.** - De Minister bevoegd voor Werk is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel, 21 februari 2022.

FILIP

Van Koningswege :  
De Minister van Werk,  
P.-Y. DERMAGNE

—  
Nota

(1) Verwijzingen naar het *Belgisch Staatsblad* :  
Wet van 4 augustus 1996,  
*Belgisch Staatsblad* van 18 september 1996.  
Wet van 14 augustus 2021,  
*Belgisch Staatsblad* van 20 augustus 2021.  
Codex over het welzijn op het werk,  
*Belgisch Staatsblad* van 2 juni 2017.