

Tijdens de lockdown in het voorjaar heb je van ons regelmatig de Q&A ontvangen met hierin antwoorden op vragen die ontstonden rondom Covid-19 en werkgeverschap.

De vrij plotseling ontstane situatie waar we ons toen in bevonden was nieuw en er was behoefte aan beantwoording van allerhande (praktische) vragen. Daar hebben we met elkaar antwoorden op gezocht passend bij die tijd en situatie.

De Q&A hieronder is de laatste die we met je hebben gedeeld.

Inmiddels zijn er meerdere maanden verstreken en is het iedereen duidelijk dat de 'corona-tijd' voorlopig nog niet voorbij is. Steeds wisselende maatregelen en de langere duur van deze coronacrisis maken dat niet alle antwoorden nog actueel zijn. Wij hebben inmiddels het inzicht dat sommige vragen van werkgevers en werknemers echt op maat bekeken moeten worden en er geen algemeen geldend antwoord passend is. Daarnaast is er nog weinig jurisprudentie. Zaken die in april logisch waren, zijn nu, in het vierde kwartaal van het jaar, wellicht niet meer zo vanzelfsprekend.

Onze klanten zoeken naar wegen om, in gesprek met hun medewerkers, deze nieuwe besmettingsgolf met elkaar te doorstaan.

De consultants van MATT Talent halen regelmatig actuele vragen op, waarover wij met behulp van ons netwerk advies geven.

Vragen die voor meerdere van onze klanten gelden, blijven wij delen via een thema-, nieuwsbericht of update. Op deze manier vervangen we onze Q&A, en blijven we je toch actief informeren over actuele HR-vragen.

Heb je een vraag, neem dan vooral contact op met je P&O Consultant. Die staat voor je klaar.

Q&A Corona-virus

Nu de coronamaatregelen van de overheid verder worden verruimd leidt dit mogelijk tot nieuwe vragen. In deze Q&A geven we – in het algemeen - antwoord op P&O vragen in relatie tot het Corona virus en de huidige situatie. Er kunnen specifieke cao of andere arbeidsvoorwaardenregelingen gelden. We kijken als P&O consultant graag mee wat voor jouw specifieke situatie van toepassing is.

In deze nieuwste versie zijn nieuwe vragen/aanvullingen te vinden in [oranje](#).

Goed werkgeverschap èn goed werknemerschap zijn het uitgangspunt in deze uitzonderlijke situatie. Soms zijn de (arbeidsrechtelijke) regels voor verschillende uitleg vatbaar, ook onze arbeidsjuristen geven dit aan. Probeer te vermijden om met medewerkers in regeldiscussies te belanden. Blijf in contact en in gesprek met je medewerker(s). Waar nodig denken we graag me je mee.

MATT hartelijke groet,
Marja, Hester, Jolanda, Eefje, Eline, Martine

Inhoud

.....	1
Q&A Corona-virus	1
Weer (deels) op locatie aan de slag	4
Waar moet ik als werkgever in de samenwerking rekening mee houden nu medewerkers (deels) weer op locaties komen werken?	4
Terug naar 'het nieuwe normaal'	4
Thuis werken of op locatie?	4
Hoe kan je als werkgever omgaan met medewerkers die het spannend vinden om weer in contact te komen met collega's en klanten?	4
Gespreide werktijden	5
Werken op kantoor of op de 'werkvloer'	5
Kan een werkgever een medewerker verplichten om op locatie te werken?	5
Kan een werkgever een medewerker verplichten om thuis te werken?	5
Als thuiswerken geen optie is	5
Hoe faciliteer ik als werkgever goede arbeidsomstandigheden voor thuiswerkende medewerkers?	5
Minder werk als gevolg van het Coronavirus?	6
Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er door het coronavirus minder werk is? ..	6
Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er geen NOW aangevraagd is?	6
Niet verlengen van tijdelijke contracten	6
Verlof	6
Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een geel reisadvies ("let op") geldt? Wat als een medewerker op vakantie ziek wordt?	6
Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een oranje reisadvies ("alleen noodzakelijke reizen") geldt? En hoe moet je als werkgever omgaan met mogelijke gevolgen?	7
Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een rood reisadvies ("niet reizen") geldt?	7
Mag een medewerker zijn/haar aangevraagde en goedgekeurde verlof weer intrekken? ..	7
Hoe gaan we om met compensatie-uren?	7
Mogen we medewerkers die niet aan normale uren komen vragen om compensatieverlof op te nemen en later meer uren te werken?	7
Mag ik mijn werknemer verplichten om verlof op te nemen omdat er minder werk is vanwege het Corona virus?	7
Het opnemen van onbetaald verlof, hoe zit dat?	8
Ziekte	8
Hoe moet de werkgever omgaan met medewerkers die verplicht in quarantaine moeten wegens klachten bij zichzelf of gezinslid?	8
Heeft een medewerker in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?	8
Moet een medewerker aan de werkgever vertellen als hij besmet is met het coronavirus? ..	9

Wat als een medewerker een ziek gezinslid heeft in de thuissituatie? Hoe ga ik hiermee om als het gaat om ziekmelden?.....	9
Oproepovereenkomst / Overeenkomst met flexibele of variabele uren	10
Kan ik de uren van medewerkers met een flexovereenkomst “opsparen” voor als we weer opengaan en misschien handen te kort komen?	10
In sommige contracten hebben medewerkers vaste en variabele uren. Is het mogelijk de variabele uren niet te schrijven maar op een later moment in te zetten?	10
Overig	10
Wat te doen met de reiskosten woon- werkverkeer die nu zijn stopgezet?.....	10
Wat als een medewerker wel wil komen werken maar niet wil reizen met het Openbaar Vervoer?	11
Onze vrijwilligers staan te popelen om weer te komen maar een deel behoort tot de kwetsbare groep (70+). Hoe gaan we met deze groep om?	11
Wat zijn de richtlijnen voor onze BHV’ers tijdens de Corona-maatregelen?	11
Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging	12
Coronavirus en het instemmingsrecht.....	12
Communicatie	12
Bijlage – terug naar kantoor	14

Weer (deels) op locatie aan de slag

Waar moet ik als werkgever in de samenwerking rekening mee houden nu medewerkers (deels) weer op locaties komen werken?

De afgelopen periode hebben medewerkers grotendeels thuisgewerkt en op afstand samengewerkt. Daarbij was ieders situatie anders en een ieder heeft deze periode op zijn eigen manier beleefd. Het is zinvol om met elkaar na te denken over wat goed ging, over wat je mee kunt nemen naar de volgende fase. En ook over waar in de komende periode de focus op wordt gelegd, welke nieuwe manieren van samenwerken de moeite waard zijn om te continueren, welke valkuilen je kunt voorkomen, etc.

Het HappinessBureau heeft een overzicht met handvatten gemaakt voor medewerkers, het team en leidinggevenden. Het overzicht hebben we voor je toegevoegd in de bijlage van de Q&A. Hier kan je uithalen wat voor jouw organisatie toegevoegde waarde heeft.

Terug naar 'het nieuwe normaal'

De gehele periode van de Corona-crisis is een periode met grote veranderingen voor alle bedrijven. In veel organisaties laten medewerkers zien dat er volop flexibiliteit, creativiteit en doorzettingsvermogen aanwezig is. Er is veel werk verzet, terwijl er minder werd gereisd en de contacten voornamelijk online zijn onderhouden. Deze crisisperiode biedt kansen om veranderingen door te voeren die normaal langzaam en soms zelfs moeizaam gaan. Onderzoek met elkaar hoe je de creativiteit en dit nieuwe elan kunt vasthouden. Hoe kunnen we ook na deze crisis hetzelfde of meer bereiken met minder reistijd en minder reiskosten? En vaak ook een betere balans voor werknemers. Welk aandeel kunnen wij als organisatie leveren aan een meer duurzame samenleving? 'Het nieuwe normaal' is mogelijk een verbeterde versie van 'terug naar het oude'.

Wij begrijpen dat er momenteel veel speelt. Wil je met bovenstaande onderwerpen aan de slag? Je P&O-consultant staat graag voor je klaar om je bij dit proces te ondersteunen. Neem dus gerust contact op.

Thuis werken of op locatie?

Hoe kan je als werkgever omgaan met medewerkers die het spannend vinden om weer in contact te komen met collega's en klanten?

De maatregel om zoveel mogelijk thuis te werken blijft van kracht. Tegelijkertijd geldt sinds 11 mei dat een groot aantal organisaties waaronder bibliotheken, zwembaden, scholen, etc. weer open mogen. Voorwaarde hierbij is dat de richtlijnen toegepast worden en brancheprotocolen worden gevolgd. Het is van belang om dit als werkgever goed te borgen in de dagelijkse praktijk en om dit voor zowel medewerkers als bezoekers duidelijk te maken, zodat iedereen op de hoogte is en in staat is om hieraan te voldoen.

Als je voldoet aan de richtlijnen van het RIVM mag je van een medewerker verwachten dat hij weer op locatie komt werken. Ook de medewerkers die in de doelgroep 'kwetsbare medewerkers' vallen. Op de site van RIVM wordt beschreven wie dit betreft:

<https://lci.rivm.nl/kwetsbare-medewerkers>

Op het moment dat een medewerker aangeeft (nog) niet op locatie te willen werken, is het belangrijk om in een gesprek te kijken waar de bezwaren zitten. En dat je samen kijkt of er een oplossing is voor deze bezwaren. De bedrijfsarts kan adviseren als het gaat om kwetsbare medewerkers of als bezwaren op het medische domein zitten.

Is er geen oplossing voor genoemde bezwaren, bespreek dan of er werkzaamheden vanuit huis opgepakt kunnen worden. Behoort dit niet tot de mogelijkheid dan kan een medewerker ook verlof opnemen zodat hij tijdelijk geen verplichting heeft tot werk.

Gespreide werktijden

Met het oog op het vermijden van sociale contacten wordt door het RIVM geadviseerd om – als thuiswerken niet (volledig) mogelijk is – gespreide werktijden aan te houden. Daardoor zijn minder mensen gelijktijdig op het werk aanwezig en vermindert het besmettingsgevaar. Je zou een rooster kunnen maken en een groep medewerkers vroeg kunnen laten beginnen die ook vroeg naar huis gaat (en thuis eventueel nog wat werk afmaakt) en een andere groep medewerkers zou je laat kunnen laten beginnen (zij zouden voordat ze naar het werk komen thuis eventueel al wat werk kunnen doen).

Werken op kantoor of op de ‘werkvloer’

De landelijke richtlijn is nog steeds: werk zoveel mogelijk thuis. Als jouw organisatie weer (deels) open mag voor dienstverlening, zijn de medewerkers nodig die op de dienstverlenende locatie werken. Voor medewerkers die een andere functie uitoefenen, is het niet per sé noodzakelijk om naar een locatie te komen om te werken. De landelijke richtlijnen volgend is er dus mogelijk verschil tussen functies en wat je verwacht van medewerkers. We adviseren je voor verschillende type functies de nuanceringen aan te geven en deze te communiceren met de medewerkers.

Kan een werkgever een medewerker verplichten om op locatie te werken?

Het advies is nog steeds om zoveel mogelijk thuis te werken. Als thuiswerken niet mogelijk is moet je als werkgever zorgen voor een veilige werkomgeving. Neem je alle mogelijke voorzorgsmaatregelen en voldoe je aan de richtlijnen, dan is er voor de werknemer in beginsel geen beletsel om te komen werken. Sommige brancheorganisaties hebben al geadviseerd op dit punt. In aanvulling daarop adviseren wij: ga in gesprek met de medewerker, onderzoek de bezwaren en probeer tot een gezamenlijke oplossing te komen.

Kan een werkgever een medewerker verplichten om thuis te werken?

Een werkgever kan een medewerker verplichten om thuis te werken als de medewerker:

- niet ziek is;
- in staat is om te werken;
- beschikt over de faciliteiten om thuis te werken.

Wanneer een huisgenoot intensief verzorgd moet worden, dan kan de medewerker een beroep doen op zorgverlof.

Als thuiswerken geen optie is

Als thuiswerken nauwelijks een optie is, dan wordt van de werkgever verwacht dat hij de maximale voorzorgsmaatregelen treft.

Hoe faciliteer ik als werkgever goede arbeidsomstandigheden voor thuiswerkende medewerkers?

De werkgever blijft bij thuiswerken verantwoordelijk voor veilig werken. De werkgever moet er op toezien dat een werknemer zich niet in een onveilige situatie begeeft bij thuiswerken. Maar aan die zorgplicht zit wel een limiet. Zo is de werkgever niet verantwoordelijk voor bijvoorbeeld de inrichting van het (internet)café of het openbaar vervoer.

Op grond van de Arbowet is werkgever verantwoordelijk voor:

- de arbeidsomstandigheden van de werknemer thuis;
- een goede werkplek (stoel, tafel, verlichting);
- aanwijzingen en voorlichting over de inrichting van een werkplek met beeldscherm;
- controle houden op en voorkomen van te hoge werkdruk en bovenmatige werkuren.

De kosten voor inrichting thuiswerkplek komen normaal gesproken voor rekening van de werkgever (artikel 44 Arbowet).

MATT Talent stelt een kort overzicht van tips bij thuiswerken beschikbaar voor haar klanten. De P&O consultant kan geraadpleegd worden voor nader advies.

Minder werk als gevolg van het Coronavirus?

Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er door het coronavirus minder werk is?

Bij de aanvraag NOW aanvaardt de werkgever zich vooraf aan de verplichting *géén* ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt.

Vanaf juni komt het kabinet met een tweede steunpakket voor noodlijdende bedrijven. De verdere regels hiervoor moeten nog worden uitgewerkt.

Mag een werkgever medewerkers ontslaan als er geen NOW aangevraagd is?

In het algemeen geldt dat als sprake is van structurele werkvermindering, dat een reden kan opleveren voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Maar als dat niet lukt, dan zal de werkgever aan het UWV moeten vragen om toestemming om de voorgedragen werknemer of werknemers te ontslaan.

De werkgever zal zich daarbij wel gewoon aan de geldende regels voor een bedrijfseconomisch ontslag moeten houden. Dat betekent bijvoorbeeld dat hij het afspiegelingsbeginsel moet hanteren, dat hij moet aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat op korte termijn geen herstel van de situatie zal optreden.

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft het UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de (overgebleven) opzegtermijn in acht moeten nemen. Bovendien zal hij aan de ontslagen werknemers de transitievergoeding moeten betalen. Als een werkgever afscheid moet nemen van meer dan twintig mensen, dan moet hij ook nog met de vakbonden overleggen.

Niet verlengen van tijdelijke contracten

Het is ook mogelijk om tijdelijke contracten niet te verlengen om zo de loonkosten te verlagen. Hierbij moet wel rekening worden gehouden met de arbeidsrechtelijke regels omtrent:

- de aanzegging;
- de transitievergoeding;
- de uitbetaling van vakantiedagen en vakantiegeld;
- de pro rata winstdeling, bonusregeling, eindejaarsuitkering en dertiende maand.

Verlof

Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een geel reisadvies (“let op”) geldt? Wat als een medewerker op vakantie ziek wordt?

Een medewerker kan op vakantie naar het buitenland, dit kan je als werkgever niet tegenhouden. Voor een geel reisadvies (“let op”) geldt dat erheen gereisd kan worden. Je kunt eventueel op het overheidsadvies wijzen: in Nederland blijven is het beste. Als de medewerker op vakantie corona oploopt, moet hij zich ziekmelden bij werkgever en het verpleegadres doorgeven. Verlofdagen worden dan ziektedagen.

Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een oranje reisadvies (“alleen noodzakelijke reizen”) geldt? En hoe moet je als werkgever omgaan met mogelijke gevolgen?

Je kunt een medewerker dringend verzoeken om niet te reizen naar landen met een oranje reisadvies. Als een medewerker toch afreist, dan heeft hij vermoedelijk geen recht op loon als hij na zijn vakantie in quarantaine moet, of niet tijdig terug naar huis kan. Je kunt als werkgever de medewerker bij thuiskomst vragen om twee weken preventief thuis te blijven. Dit vanuit de zorgplicht voor een veilige werkomgeving naar andere medewerkers. Als de medewerker thuis kan werken, geldt dat het loon wordt doorbetaald. Als dat niet kan, heeft de medewerker mogelijk geen recht op loon. Als de medewerker corona oploopt, zal de medewerker zich ziek moeten melden. Het is echter wel de vraag of de medewerker dan recht heeft op loondoorbetaling. In deze gevallen raden wij aan juridisch advies in te winnen.

Kan een medewerker op vakantie naar het buitenland waar een rood reisadvies (“niet reizen”) geldt?

Dit is niet van toepassing, aangezien reizigers niet worden toegelaten in deze landen.

Mag een medewerker zijn/haar aangevraagde en goedgekeurde verlof weer intrekken?

Nee, maar de werkgever kan hier wel coulant mee omgaan.

Er is geen keuzevrijheid van de medewerker om zijn verlof al dan niet in te trekken met de bedoeling om de verlofuren weer op de verlofkaart bijgeschreven te krijgen. Sterker nog, de werkgever heeft het recht te blijven vasthouden aan de eenmaal gedane en goedgekeurde verlofaanvraag. De huidige tijd erom vraagt om samen te kijken naar wat redelijk is, waarbij gekeken wordt naar de omstandigheden van zowel de organisatie als de medewerker. Voor iedere organisatie is de situatie weer verschillend. Ons advies is dat er vanuit goed werkgeverschap en goed werknemerschap naar de al goedgekeurde verlofaanvraag moet worden gekeken. Ga er samen over in gesprek en maak er afspraken over.

Medewerkers hoeven zich bij verlof niet beschikbaar te houden voor werk. Dat kan ook rust geven. En aan de organisatiekant levert het mogelijk minder druk op in de bezetting als organisaties weer gaan draaien.

Hoe gaan we om met compensatie-uren?

Over het verplicht opnemen van regulier verlof is de overheid helder: dat kun je als werkgever niet verplichten. Er bestaan echter geen duidelijke regels over compensatie-uren/overwerk in deze bijzondere situatie. Maar ook in dat geval lijkt ons dat het gesprek hierover in alle redelijkheid gevoerd moet kunnen worden.

Mogen we medewerkers die niet aan normale uren komen vragen om compensatieverlof op te nemen en later meer uren te werken?

Het niet werken komt voor rekening en risico van de werkgever. De overheid heeft ook maatregelen genomen om werkgevers te compenseren voor het feit dat het salaris moet worden doorbetaald terwijl er geen inkomsten zijn. Voor de sector wordt gekeken naar specifieke maatregelen. Vanuit deze gedachtegang kan dus ook niet van werknemers verwacht worden dat ze compensatieverlof opnemen en later meer uren werken. Dit is natuurlijk een juridische gedachtegang. Als werknemers hiervoor open staan, kan natuurlijk van alles worden afgesproken. Houd dit dan wel tegen de voorwaarden aan van de maatregelen uit het noodpakket die getroffen zijn.

Mag ik mijn werknemer verplichten om verlof op te nemen omdat er minder werk is vanwege het Corona virus?

Hoofregel is dat een werkgever een werknemer *niet* kan verplichten verlof op te nemen. Werknemers zouden een werkgever natuurlijk een plezier doen als zij hun verlof- of vakantiedagen opnemen en thuisblijven. Mag een werkgever zijn werknemers vragen om dat te doen? Of mag een werkgever zijn werknemers zelfs verplichten om dat te doen? Het antwoord op de eerste vraag is ‘ja’, het antwoord op de tweede ‘nee’.

Een werkgever kan dus niet éézijdig verplichten om verlofdagen op te nemen. Werkgevers kunnen wel verplichte vakantiedagen instellen, maar om dat te mogen doen is een (aanpassing van de) verlofregeling voor nodig en daarop moet de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zijn instemming geven. De werkgever moet dan in overleg gaan met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging om te kijken of het verplicht opnemen van vakantiedagen of vakantie uren tot de mogelijkheden behoort. Als er geen ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is, dan kan het alleen als de individuele werknemers daarmee instemmen.

Het opnemen van onbetaald verlof, hoe zit dat?

Een werkgever mag een werknemer niet verplichten tot het opnemen van onbetaald verlof. Als een werkgever een werknemer verplicht verlof op te nemen, dan zal de werkgever het salaris moeten doorbetalen. Dit is anders indien een werknemer verlof wenst op te nemen maar geen gebruik kan maken van verlofdagen omdat de werknemer geen verlofsaldo heeft of indien de werknemer geen gebruik kan maken van verlof op basis van de WAZO (bijvoorbeeld calamiteitenverlof of kort durend zorgverlof).

In het kader van het coronavirus kan het zijn dat een werknemer moet zorgen voor een naaste omdat deze ziek is geworden. Indien één van bovenstaande opties niet mogelijk zijn en de werknemer kan de arbeid niet verrichten ondanks dat de werkgever de werknemer hiertoe wel in staat stelt, kan worden besloten onbetaald verlof op te nemen. Het is dan belangrijk hieromtrent duidelijk afspraken te maken over bijvoorbeeld de duur, het niet doorbetalen van het salaris, de secundaire arbeidsvoorwaarden en de opbouw van vakantiedagen.

Ziekte

Hoe moet de werkgever omgaan met medewerkers die verplicht in quarantaine moeten wegens klachten bij zichzelf of gezinslid?

Aanvullend op berichtgeving van brancheorganisaties (o.a. VOB-bericht van 12 mei). De werkgever dient alert te zijn op het verschil tussen ziekte en arbeidsongeschiktheid. Als de medewerker zich meldt met milde klachten, en daarom conform de RIVM-richtlijn thuis moet blijven, is er niet per definitie sprake van ziekte. Werkgever kan vragen aan de medewerker of hij in staat is om te werken en of de medewerker in de reguliere situatie wel was komen werken. Als de medewerker niet arbeidsongeschikt is, hoeft er geen ziekmelding plaats te vinden. Werkgever en werknemer maken dan afspraken over de werkzaamheden die thuis worden verricht. Bij twijfel over al dan niet arbeidsongeschikt kan de bedrijfsarts worden ingeschakeld. Ook in deze situatie mag de werkgever niet vragen naar medische informatie, noch medische informatie noteren in het personeelsdossier.

De zieke medewerker die meldt dat hij door ziekte geen arbeid kan verrichten wordt daadwerkelijk ziek gemeld. De ziekteverzuimbegeleiding wordt vervolgens uitgevoerd conform de Wet Verbetering Poortwachter is. Het feit dat de vestiging gesloten is en er geen aanbod van reguliere werkzaamheden is, staat los van het gegeven dat de medewerker arbeidsongeschikt is. Door de ziekmelding is de medewerker op dat moment ook niet beschikbaar voor andere werkzaamheden die de werkgever aanbiedt.

Heeft een medewerker in quarantaine door het coronavirus recht op doorbetaling van zijn loon?

Het antwoord op deze vraag hangt af van de situatie.

Zieke werknemer

Als een werknemer ziek is en daarom in quarantaine moet, dan heeft hij recht op loon op grond van zijn arbeidsongeschiktheid. De werknemer is in dat geval immers “*in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is om de bedongen arbeid te verrichten*”.

Werknemer is (nog) niet ziek

Als een werknemer uit voorzorg, omdat hij mogelijk besmet zou kunnen zijn, in quarantaine moet, dan gaat deze situatie (nog) niet op. Er is dan immers (nog) geen sprake van ongeschiktheid *ten gevolge van ziekte*. Als de werknemer niet ziek is, dan geldt de hoofdregel dat een werknemer recht heeft op loon, tenzij de oorzaak van het niet werken voor rekening van de werknemer komt. In de bijzondere situatie die nu speelt en de richtlijnen en adviezen die opgevolgd dienen te worden, komt het niet kunnen werken vanwege die richtlijnen en adviezen voor rekening van de werkgever. De medewerker heeft recht op doorbetaling van loon.

Moet een medewerker aan de werkgever vertellen als hij besmet is met het coronavirus?

Omdat het coronavirus zo besmettelijk is, levert dat gevaar op voor de algemene gezondheid. Het is daarom verstandig als een medewerker aan de werkgever vertelt dat hij besmet is. Want de werkgever is verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving, voor alle medewerkers.

Mag ik als werkgever medewerkers informeren dat een collega besmet is?

Een werkgever mag niet aan andere werknemers laten weten dat een bepaalde werknemer besmet is met het coronavirus. Je mag wel in het algemeen bekendmaken dat een werknemer het virus heeft. Zorg dan dat de berichtgeving niet herleidbaar is tot een bepaalde werknemer. De werknemer mag wel zelf aan collega's vertellen dat hij of zij het virus heeft, maar als werkgever mag je dit niet registreren.

Wat als een medewerker een ziek gezinslid heeft in de thuissituatie? Hoe ga ik hiermee om als het gaat om ziekmelden?

Dit scenario kan ontstaan. Tegelijkertijd is het gezien alle snelle ontwikkelingen onmogelijk om alle mogelijke scenario's inzichtelijk te hebben. Op het moment dat dit gaat spelen, kan je samen met de P&O consultant bespreken wat passend is in die specifieke situatie. In het algemeen kan gezegd worden dat als een huisgenoot ziek wordt en verzorging nodig heeft, zorgverlof hiervoor in aanmerking zou kunnen komen.

Voor het opnemen van zorgverlof geldt dat 'noodzakelijk' moet zijn dat de medewerker zelf voor de huisgenoot zorgt. Hier is sprake van een zeer specifieke situatie waarbij sprake is van een zeer besmettelijk virus waardoor het wel heel erg lastig wordt om iemand te vinden die voor de huisgenoot kan en wil zorgen. Als er niemand anders is die kan of wil zorgen voor de huisgenoot, dan is het dus noodzakelijk dat de medewerker zelf voor de huisgenoot zorgt en thuisblijft. In dat geval kan een medewerker zorgverlof opnemen. Wordt de huisgenoot onverhoopt in het ziekenhuis opgenomen, dan vervalt de invulling van het zelf de noodzakelijk zorg verlenen. Het ziekenhuis neemt immers die zorg over. Dan eindigt het zorgverlof.

De medewerker kan kortdurend zorgverlof aanvragen voor maximaal 2 weken per jaar. Tijdens het kortdurend zorgverlof geldt een loondoorbetalingsverplichting van 70% van het loon en volledige opbouw van vakantiedagen.

Let op! Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over kortdurend zorgverlof staan.

Als de medewerker langer voor de huisgenoot moet zorgen, dan zou hij tot maximaal 6 weken per jaar langdurend zorgverlof kunnen aanvragen. Tijdens het langdurend zorgverlof geldt geen loondoorbetalingsverplichting maar de opbouw van vakantiedagen loopt wèl door. *Let op!* Dit is de wettelijke regeling, in de arbeidsovereenkomst, een arbeidsvoorwaardenreglement of cao kunnen afwijkende regels over langdurend zorgverlof staan.

Oproepovereenkomst / Overeenkomst met flexibele of variabele uren

Flexibiliteit bij het inzetten van personeel komt in vele vormen voor. Bijvoorbeeld oproepkrachten, flexcontracten, variabele uren, meer-uren, uitzendkrachten, etc. Het is van belang om goed te bekijken welke vorm in jouw organisatie wordt ingezet, omdat er specifieke regels gelden voor verschillende vormen. De P&O consultant kan hier samen met jou naar kijken.

In het algemeen kun je zeggen dat al ingeroosterde uren betaald moeten worden en niet later ingehaald kunnen worden als de oorzaak van niet werken niet kan worden toegeschreven aan de medewerker. Bij een oproepovereenkomst geldt wel dat je uren die je uiterlijk 4 dagen voor aanvang intrekt, niet hoeft te betalen.

Kan ik de uren van medewerkers met een flexovereenkomst “opsparen” voor als we weer opengaan en misschien handen te kort komen?

Onder een flexovereenkomst verstaan we een arbeidsovereenkomst waarbij maandelijks salaris wordt betaald voor een (klein) aantal vaste uren, en waarbij de uren niet per se elke week, maar gedurende het hele jaar kunnen worden ingezet. Dit sluit aan bij de zgn. jaarurensystematiek. Het loon moet worden (door)betaald voor het aantal uren dat is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst. Voor uren die nog niet zijn ingeroosterd, kun je afspraken maken deze op een later tijdstip in te zetten.

Let op: dit is een heel specifieke vorm. Mocht je vragen hebben over wat van toepassing is op flexibel in te zetten medewerkers, neem dan contact op met je P&O consultant.

In sommige contracten hebben medewerkers vaste en variabele uren. Is het mogelijk de variabele uren niet te schrijven maar op een later moment in te zetten?

Als er sprake is van al ingeroosterde variabele uren, dan geldt dat de uren niet op een later tijdstip ingehaald kunnen worden. Gezien de bijzondere situatie is het natuurlijk wel mogelijk om in goed overleg te bespreken of er andere mogelijkheden zijn.

In het geval van een ‘potje’ met variabele uren dat een medewerker op bijvoorbeeld inschrijving kan inzetten geldt dat deze uren op een later moment ingezet kunnen worden. Immers, deze uren zijn bedoeld om flexibel in te zetten als het nodig is en op dit moment is dit niet het geval.

N.B. voor medewerkers met een min./max.-contract geldt dat het minimum aantal contracturen moet worden uitbetaald. Kijk in overleg met de medewerker hoe om te gaan met de inzet van de ‘max-uren’.

Overig

Wat te doen met de reiskosten woon- werkverkeer die nu zijn stopgezet?

Er zijn feitelijk twee opties voor het (weer) uitvoeren van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer:

1. De vaste reiskostenvergoeding woon-werkverkeer weer activeren voor alle medewerkers. Dit is mogelijk met ingang van de 1^e van de volgende maand. Deze

optie is aan te raden als nagenoeg alle medewerkers weer volledig op hun eigen locatie werken.

2. De reiskosten woon-werkverkeer blijven vergoeden op declaratiebasis. Hier mee vergoed je reëel gemaakte reiskosten. Let wel: leidinggevenden blijven verantwoordelijk om deze declaraties goed te keuren.

Of je voor optie 1 of optie 2 kiest, hangt dus vooral af van het aantal medewerkers dat weer volledig op locatie werkt. De keuze die je nu maakt, kan een tijdelijke keuze zijn. Mogelijk blijft optie 2 voor jouw organisatie de beste en goedkoopste optie als er blijvend afspraken gemaakt worden over meer thuis werken. Houd er daarbij wel rekening mee dat declareren werk met zich meebrengt voor medewerkers en leidinggevenden. We adviseren je om al deze factoren af te wegen om een goed besluit te kunnen nemen.

Wat als een medewerker wel wil komen werken maar niet wil reizen met het Openbaar Vervoer?

De richtlijn vanuit de overheid is om alleen gebruik van het openbaar vervoer te maken als het echt nodig is en iemand geen ander vervoer heeft. Ga in gesprek met de medewerker om te bekijken of er een alternatief is waarmee de medewerker naar het werk kan komen. Is dat er niet, bespreek dan of er werkzaamheden vanuit huis opgepakt kunnen worden.

Onze vrijwilligers staan te popelen om weer te komen maar een deel behoort tot de kwetsbare groep (70+). Hoe gaan we met deze groep om?

Vanuit de Bibliotheken (POI's) en de Museumvereniging zijn richtlijnen opgesteld voor de inzet van vrijwilligers bij heropening. Twee zaken zijn van belang:

- Vanuit de vrijwilligersovereenkomst is de werkgever verplicht om een veilige werkomgeving te creëren. De werkgever is wettelijk aansprakelijk als dit niet het geval is.
- Als de vrijwilliger tot een kwetsbare groep behoort, kan deze vrijwilliger in principe worden ingezet. Het RIVM heeft een omschrijving opgenomen van wat ze onder 'kwetsbare groep' verstaan. In die groep vallen in ieder geval vrijwilligers boven de 70 jaar en vrijwilligers ouder dan 18 met een verhoogd risico. Zie daarvoor <https://lci.rivm.nl/kwetsbare-medewerkers>.

Het is belangrijk dat gezamenlijk met gezond verstand wordt bekeken hoe de taken kunnen worden uitgevoerd. De protocollen die zijn opgesteld voor de medewerkers, gelden ook voor de vrijwilligers die weer aan het werk gaan. Als de vrijwilliger tot een kwetsbare groep behoort, moeten mogelijk extra maatregelen worden getroffen om het risico voor de vrijwilliger tot het minimum te beperken. Het is maatwerk en er zal een individuele risico-inschatting gemaakt moeten worden. De bedrijfsarts kan hierin adviseren.

De richtlijnen zijn te vinden via de volgende links:

- https://www.museumvereniging.nl/media/200506_voorlopig_protocol_voor_veilige_verantwoorde_heropening_musea.pdf
- VOB-nieuwsbrief 26:Richtlijnen inzet vrijwilligers bij heropening.

Wat zijn de richtlijnen voor onze BHV'ers tijdens de Corona-maatregelen?

Waar gewerkt wordt zal ook de BHV-organisatie operationeel moeten zijn. Op de volgende sites staan enkele richtlijnen voor BHV'ers, gericht op hulp verlenen ten tijde van de maatregelen:

- <https://www.101bhv.nl/actueel/bhv/eerste-hulp-verlenen-tijdens-corona/>
- <https://www.nibhv.nl/>

Daarnaast kun je je eigen BHV-opleider raadplegen voor protocollen en richtlijnen.

We adviseren om de eigen protocollen voor BHV corona-proof te maken. Je kunt je hierin laten bijstaan door een deskundige op het gebied van BHV.

Ondernemingsraad/Personeelsvertegenwoordiging

Coronavirus en het instemmingsrecht

De gevolgen van het coronavirus kan een bestuurder brengen tot een voorgenomen besluit voor vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid. Daarvoor is de instemming nodig van de ondernemingsraad.

Communicatie

Er komt nu veel op jou als leidinggevende af. Guido Heezen (oprichter van onderzoeksbureau Effactory) deelde, naar aanleiding van de uitbraak van het corona-virus, zijn belangrijkste inzichten hoe je als leider met deze situatie om kunt gaan. Wij geloven dat het delen van kennis en ervaringen juist in deze situatie veel meerwaarde heeft. Daarom delen wij graag een aantal punten uit zijn blog:

1. Neem actie

In tijden van onzekerheid verwachten medewerkers leiderschap van hun leidinggevende(n). Iedereen kijkt nu ineens naar 'de baas', juist ook bij organisaties waar veel sprake is van zelfsturing, zelfstandigheid en autonomie. Stem je acties af op wat je team nodig heeft.

2. Houd het hoofd koel

Kunnen omgaan met onzekerheid is nu een belangrijke kwaliteit. De komende weken en maanden wordt helderder hoe groot de impact gaat zijn. Op welke momenten of bij welke gebeurtenissen kun je welke besluiten gaan nemen?

3. Verplaats je in je medewerkers

Laat je medewerkers duidelijk merken dat je oog hebt voor hun zorgen en kijk of, en op welke manier, je aan hun behoeftes tegemoet kunt komen.

4. Communiceer eerlijk

Geef duidelijk aan dat de gezondheid van de medewerkers, klanten en samenwerkingspartners/leveranciers nu op één staat, maar wees ook eerlijk over de impact op de organisatie.

5. Deel de achtergrond van beslissingen

Benadruk dat je altijd de keuzes zult maken die in het belang zijn van de organisatie, ook als dat betekent dat lastige besluiten genomen moeten worden. Het helpt om uit te leggen welke principes je hierbij hanteert.

6. Communiceer vaak

In periodes van onzekerheid is de informatiebehoefte van medewerkers enorm. Zorg er daarom voor dat je zeer frequente updates geeft. Stimuleer medewerkers actief om vragen aan je voor te leggen en beantwoordt die naar eer en geweten.

7. Laat zien waar je voor staat

"In nood leer je je vrienden kennen", zo luidt het gezegde. Zo is het ook nu: met hoe jullie in deze periode handelen, bekent de organisatie haar kleur.

8. Voor de directeur: Wees extra alert op je leidinggevenden

Geef leidinggevenden de ruimte om snel besluiten te kunnen nemen. Het helpt daarbij als centraal een aantal richtlijnen worden gegeven, zoals “Veiligheid altijd voorop” en “We doen niet moeilijk over werktijden”.

[Bron: <https://www.effactory.nl/kennis/corona-9-management-lessen-om-ook-je-organisatie-langdurig-gezond-te-houden/>]

Bijlage – terug naar kantoor



Terug Naar Kantoor (Reboarding)

	FASE 1: VOORBEREIDING	FASE 2: EERSTE WERKDAG/WERKWEEK	FASE 3: EERSTE MAANDEN
MEDEWERKER	<p>Kijk terug op de afgelopen periode</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat heeft je over jezelf verrast? • Wat betekende de coronacrisis voor jou? • Wat heb je gemist en wat niet? • Wanneer was je trots op jezelf? • Wat is het beste advies dat iemand jou heeft gegeven? • Wat wil je meenemen naar de komende tijd? • Waar kijk je tegenop in de komende tijd? 	<p>Neem de tijd om stil te staan bij de 'herstart'</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat is het eerste dat je deze week zou willen doen? • Wat heb jij nodig om je werk goed te kunnen doen? • Wat wil je meenemen naar de komende weken? • Waar kijk je tegenop voor de komende weken? 	<p>Kijk vooruit en leef je in op het 'nieuwe normaal'</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kan jij je talenten en kwaliteiten in je werk gebruiken? • Voel jij je ondersteund door je collega's? • Voel je je gewaardeerd? • Stelt de organisatie je in staat om resultaten te bereiken? • Ervaar je de werkdruk als acceptabel?
TEAM	<p>Kijk terug op de samenwerking binnen het team</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welke talenten hebben jullie ontdekt die jullie vaker willen inzetten? • Wat heeft de samenwerking binnen het team belemmerd? • Waar worden we blij van nu het team weer bij elkaar komt? • Wat willen we meenemen naar de komende tijd? • Waar kijken we tegenop in de komende tijd? 	<p>Geef teamleden de tijd om hun ervaringen te delen</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wat hebben we nodig om goed te kunnen functioneren? • Wat kunnen we de komende periode verbeteren? • In welke valkuil moeten we niet trappen? • Vraag je collega's wat de voordelen waren van afgelopen periode. Wat was fijn, wat ging goed en hoe hou je dat vast? • Wat willen we meenemen naar de komende weken? • Waar kijken we tegenop voor de komende weken? 	<p>Deel wat goed en fout ging, maak afspraken voor de toekomst</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Houden we die zaken vast die we anders willen doen? • Maken we voldoende gebruik van elkaars talenten? • Evalueren we regelmatig waar we staan en hoe we het doen? • Spreken we elkaar aan op gemaakte afspraken en (on)gewenst gedrag? • Delen we positieve momenten en successen?
MANAGEMENT	<p>Verwelkom je medewerkers enkele dagen voor de effectieve heropstart en licht het Terug Naar Kantoor-proces toe. Ga na of er medewerkers zijn die in deze hectische periode extra hulp en steun nodig hebben.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Omschrijf met 3 woorden hoe je de communicatie en steun vanuit de organisatie hebt ervaren. • Wat heb je nodig om goed te kunnen werken? Waaraan heb je behoefte? 	<p>Maak als organisatie ook tijdens de eerste dag en week contact met de medewerkers en toon je waardering. Zorg voor heldere communicatie(lijnen) tussen organisatie en medewerkers. Geef medewerkers de ruimte om ervaringen en gevoelens te delen.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hoe kijk je naar de rest van dit jaar? • Wat wil je de komende maanden bereiken? • Wat is er veranderd ten opzichte van de tijd vóór de coronacrisis? 	<p>Geef medewerkers (weer) het gevoel dat zij onderdeel uitmaken van de organisatie. Neem hen waar nodig (opnieuw) mee in de cultuur en het verhaal van het bedrijf. Sta stil bij wat hen drijft in het werk. Waardeer wat hen bijzonder maakt.</p> <p>VRAGEN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voel je je verbonden met de organisatie? • Ben je trots op de organisatie? • Zou je onze organisatie aanbevelen? • Inspireert en motiveert onze toekomstvisie jou? • Willen mensen bij ons werken vanwege onze cultuur?