

Combinatie werk en zorgtaken, verplichte quarantaine en verlof

Vanwege de nieuwe coronamaatregelen die vooralsnog tot 14 januari volgend jaar duren, werken we weer thuis tenzij het echt niet anders kan. Tegelijkertijd blijven de quarantaineregels aangescherpt en gaan de scholen een week eerder dicht voor de kerstvakantie. Hierdoor zal het vaker voorkomen dat medewerkers die normaliter geheel, of deels, op een WUR-locatie hun werk kunnen doen noodgedwongen thuis moeten blijven omdat zijzelf of een huisgenoot besmet zijn met het Coronavirus. Het aantal besmettingen in het basisonderwijs en op de middelbare scholen, zorgen er ook voor dat veel ook niet besmette kinderen voor kortere of langere tijd niet naar school kunnen of acuut naar huis worden gestuurd. Hierdoor moeten collega's hun thuiswerk vaker combineren met zorgtaken.

Als leidinggevende kun je daarom opnieuw vragen verwachten over hoe wordt omgegaan met situaties waarbij medewerkers de zorg voor kinderen niet kunnen combineren met hun werk of vanwege quarantaine. Of kun je vragen krijgen van medewerkers die zelf niet ziek zijn, maar vanwege quarantaine niet naar hun werklocatie kunnen komen.

De algemene spelregels zijn hieronder opnieuw op een rij gezet:

- Onderzoek of het mogelijk is om de werkzaamheden anders in te delen;
- Afspraken over welke verlofsoort wordt ingezet, is altijd maatwerk;
- Afspraken moeten passen binnen de spelregels van de geldende CAO;
- Het is mogelijk om verschillende verlofsoorten met elkaar te combineren;
- Als de medewerker nog veel verlofuren heeft staan, bespreek of een medewerker deze kan opnemen;
- Als alle bovenstaande oplossingen geen uitkomst bieden, zet dan buitengewoon verlof in;

Aanvullende praktische adviezen voor specifieke situaties:

- Onderzoek met de medewerker of het mogelijk is om de werkzaamheden op een andere manier over de (werk) week te verdelen zodat combinatie met eventuele zorgtaken beter mogelijk is;
- Is er sprake van locatie gebonden werk: maak dan samen afspraken over vervangende werkzaamheden die vanuit huis kunnen worden gedaan. Denk daarbij bijvoorbeeld aan tijdelijk andere taken, (zelf)studie, verplichte opleidingen en/of het inzetten van compensatie-uren. Uiteraard is het ook mogelijk dat een medewerker er zelf voor kiest vakantieverlof op te nemen.
- Een medewerker die zich niet ziek voelt maar positief getest is op Corona moet thuisblijven; ook in dat geval worden er nadere afspraken gemaakt over de uitvoering van de werkzaamheden vanuit huis. Ditzelfde geldt voor een medewerker die in quarantaine moet in afwachting van een test of in verband met geconstateerde COVID-besmetting van een huisgenoot.
- Op een medewerker die positief is getest op corona en zich ziek voelt zijn de reguliere verzuimregelingen en -proces van toepassing.
- Voor een medewerker die in quarantaine moet in verband met terugkeer uit het buitenland vanwege een dienstreis en vervangende werkzaamheden niet mogelijk zijn, dan is het verzuim voor rekening en risico van de werkgever.
- Voor een medewerker die in quarantaine moet in verband met terugkeer van vakantie in het buitenland, waarbij bekend was dat het reisadvies niet groen was bij vertrek ligt dat iets anders. Met de medewerker worden afspraken over thuiswerken gemaakt zoals hiervoor beschreven, maar mochten de werkzaamheden gedeeltelijk of geheel niet uitgevoerd kunnen worden vanuit huis/ op afstand dan neemt de werknemer zelf compensatie-uren en/of vakantieverlof op (of: onbetaald verlof bij onvoldoende vakantieverlof). Het was de eigen keuze om naar het buitenland te reizen met het risico op quarantaine-verplichtingen na afloop.
- Als een medewerker (thuis)werkt en zorgtaken niet kan combineren door bijvoorbeeld plotselinge sluiting van de school of klas, dan kan de leidinggevende beslissen om, vanwege deze acute situatie, calamiteitenverlof te verlenen voor maximaal 1 dag. Dit om de gelegenheid te geven opvang te regelen; dit is een vorm van betaald bijzonder verlof. Tegelijkertijd ga je met de medewerker in gesprek zoals hiervoor toegelicht.

