

Handvatten bij het COVID-19 Protocol Basisonderwijs

Het heersen van de coronapandemie brengt nieuwe en ingewikkelde vraagstukken met zich mee, onder andere op het terrein van personeelszaken. Neem bijvoorbeeld vragen als: mag je van iedere werknemer vragen op school de werkzaamheden te verrichten of hebben werknemers het recht om thuis te werken? Wat te doen met werknemers die onder één van de risicogroepen vallen? Welke maatregelen moeten er worden genomen wanneer een personeelslid in contact is geweest met een coronapatiënt? Het Algemeen Protocol bij Openstelling Scholen biedt de sector niet alleen een overzicht van de in acht te nemen veiligheids- en hygiënemaatregelen, maar ook een handreiking hoe om te gaan met dit soort vragen. Het protocol is in dit laatste echter vrij summier. In dit document bieden we daarom meer concrete handvatten bij dit – vrij letterlijke – algemene protocol.

1. Personeelsleden die in een risicogroep vallen

Wat zegt het protocol?

- Kunnen worden vrijgesteld van werk op school (keuze medewerker in overleg met de arbo-/bedrijfsarts of behandelend arts en werkgever).

Hoe mee om te gaan?

1. *Uitgangspunt is werk blijven verrichten met inachtneming maatregelen.* Het RIVM heeft **uitgangs- en aandachtspunten** opgesteld rondom de inzet van kwetsbare werknemers. Het uitgangspunt hierbij is dat zo lang er consequent en volgens de bestaande richtlijnen en procedures van de organisatie wordt gewerkt (naast de richtlijnen van het RIVM en eventueel de GGD) en oncontroleerbare situaties worden vermeden, ook een kwetsbare werknemer in principe zijn eigen werk kan blijven doen. De inhoud van het werk en de individuele gezondheidsfactoren en werkomstandigheden vormen altijd het vertrekpunt.

2. *Raadplegen bedrijfsarts.* Indien een werknemer tot de medische risicogroepen (RIVM-lijst) behoort en niet zeker is over de medische situatie, kan de werknemer contact opnemen met de bedrijfsarts en/of de behandelaar. Het kan zijn dat tijdens de corona-uitbraak aanvullende voorzorgsmaatregelen en instructies nodig zijn. Het is van belang dat met de werkgever/leidinggevende in goed overleg en met gezond verstand wordt bekeken hoe taken kunnen worden uitgevoerd. Hierbij is altijd een individuele risico-inschatting en maatwerk nodig; de bedrijfsarts adviseert.

3. *Alternatieve werkzaamheden of vrijstelling van werk met behoud van loon.* Er zijn situaties denkbaar waarin het werk wél een verhoogd gezondheidsrisico oplevert en extra bescherming redelijkerwijs of in praktische zin niet te realiseren is. In die gevallen verplicht de wet de werkgever om, na een goede risico-inschatting, werknemers met verhoogde kwetsbaarheid vrij te stellen van de desbetreffende werkzaamheden en (tijdelijk) vervangend werk aan te bieden (indien mogelijk). De werknemer houdt hierbij recht op loondoorbetaling (dit komt immers niet voor hun eigen rekening en risico).

2. Personeelsleden die met goede redenen niet fysiek op school kunnen/willen werken (bijvoorbeeld personeelsleden met gezinsleden die in een risicogroep vallen)

Wat zegt het protocol?

- Kunnen worden vrijgesteld van werk op school;
- In gesprek tussen werkgever en werknemer wordt gekeken naar een andere invulling van de werkzaamheden.

Hoe mee om te gaan?

1. *Uitgangspunt is werk blijven verrichten met inachtneming maatregelen.* Voor de werknemers van wie de partners tot een risicogroep behoren, zijn er vanuit het RIVM geen maatregelen getroffen. Het enkele feit dat de partner tot een risicogroep behoort, brengt niet met zich mee dat de werknemer om die reden thuis moet blijven. Het RIVM stelt, zoals gezegd, ten aanzien van kwetsbare werknemers als uitgangspunt dat zo lang er consequent en volgens de bestaande richtlijnen/procedures wordt gewerkt een kwetsbare werknemer in principe zijn eigen werk kan blijven doen. Hetzelfde uitgangspunt kan redelijkerwijs worden genomen ten aanzien van de werknemer met een 'kwetsbare huisgenoot'. Als gevolg van deze aangepaste

adviezen en uitgangspunten van het RIVM kan – in overleg tussen werkgever en werknemer – sneller worden beslist dat een medewerker met een huisgenoot in de risicogroep zijn/haar werk fysiek op school verricht.

2. *Raadplegen bedrijfsarts.* Uitgangspunt is dat in goed overleg tussen werkgever, medewerker en arbo-/bedrijfsarts wordt bepaald of een medewerker zijn werk veilig op school kan verrichten. Als dat niet zo is, werkt de medewerker vanuit huis. De werknemer houdt hierbij recht op loondoorbetaling. Als wordt vastgesteld dat er geen redenen zijn om vanuit huis te werken, dient een medewerker zijn werk fysiek op school te verrichten.

3. *Maatwerkoplossingen.* Het protocol geeft eigenlijk het beste advies in deze situaties: er samen uit proberen te komen. Kan de werknemer extra voorzieningen worden geboden, waardoor hij wel bereid is het werk op school te verrichten? Kan de werknemer zijn werkzaamheden vanuit huis verrichten? Wil de werknemer verlofdagen inzetten? Als er voor een personeelslid geen goede (gezondheids-)redenen zijn om zijn werk niet op school te komen verrichten, kun je in overleg kijken of het personeelslid vanuit huis kan werken. Maar is dat niet mogelijk, bijvoorbeeld omdat er dan te weinig capaciteit is voor het geven van fysiek onderwijs, dan is het verstandig uit te leggen waarom het noodzakelijk is dat het personeelslid zijn werk op school dient te verrichten. Komt het personeelslid alsnog niet naar school, dan is sprake van werkweigering. In dat geval kan gelden dat het niet-werken voor risico van de medewerker komt met als gevolg dat geen recht op loon bestaat.

3. Een personeelslid dat niet tot de risicogroep behoort maar zich wel ernstig zorgen maakt

Wat zegt het protocol?

- Gaat hierover in gesprek met zijn werkgever;
- In dat gesprek worden afspraken gemaakt over een andere invulling van de werkzaamheden en/of aanvullende veiligheidsmaatregelen;
- Lukt het niet om tot afspraken te komen, dan kunnen de PO-Raad en de vakbonden ingeschakeld worden voor bemiddeling en advies.

Hoe mee om te gaan?

1. *Uitgangspunt is werk blijven verrichten met inachtneming maatregelen.* Werkgevers hebben op grond van de Arbowet een zorgplicht voor een veilige werkomgeving. Dit betekent dat werkgevers maatregelen moeten nemen om besmetting met het virus op de werkvloer zoveel mogelijk te voorkomen. Werkgevers moeten werknemers informeren over de adviezen van het RIVM en ze moeten de door de overheid genomen maatregelen volgen en waar nodig faciliteren. Als de werkgever zijn zorgplicht nakomt en voor een veilige en gezonde werkomgeving zorgt, mag van de werknemer worden verlangd dat hij naar het werk komt. Van belang is dat de werkgever de angst van de werknemer probeert weg te nemen door in gesprek te gaan met de werknemer.

2. *Extra voorzieningen.* Probeer ook in deze situaties eerst het gesprek aan te gaan met de werknemer om er samen uit te komen. Kan de werknemer extra voorzieningen worden geboden, waardoor hij wel bereid is het werk op school te verrichten? In plaats van de PO-raad in te schakelen, kan de VGS worden betrokken.

3. *Geen maatwerkoplossingen mogelijk?* Als er voor een personeelslid geen goede (gezondheids-)redenen zijn om zijn werk niet op school te komen verrichten (dit kan in voorkomende gevallen worden voorgelegd aan de bedrijfsarts), en extra voorzieningen de werknemer ook niet hiertoe bewegen, dan is het verstandig uit te leggen waarom het noodzakelijk is dat het personeelslid zijn werk op school dient te verrichten en dat de enkele angst voor besmetting geen gegronde reden voor de werknemer is om – met behoud van loon – thuis te blijven en zich te onthouden van werkzaamheden. De werknemer zal in dit geval verlof moeten opnemen. Doet de werknemer dit niet en komt hij/zij alsnog niet naar school, dan kan sprake zijn van werkweigering. In dat geval kan gelden dat het niet-werken voor risico van de medewerker komt met als gevolg dat geen recht op loon bestaat.

4. Een personeelslid dat 28 weken of meer zwanger is (niet behorend tot een risicogroep)¹

Wat zegt het protocol?

- Moet 1,5 meter afstand houden tot alle anderen (dus ook leerlingen op de basisschool);
- Dit leidt er in de meeste situaties in de praktijk toe dat dit personeelslid vanaf het derde trimester ander werk moet doen waarbij wel afstand kan worden gehouden.

Hoe mee om te gaan?

1a. Uitgangspunt is werk blijven verrichten met inachtneming maatregelen. Op grond van Arbowetgeving is een werkgever verplicht het werk voor een zwangere werkneemster zodanig in te richten, en indien nodig aanvullende bescherming te bieden, zodat de arbeid voor de werkneemster geen gevaren met zich kan brengen voor haar veiligheid of gezondheid of dat van het kind. Het RIVM stelt als uitgangspunt dat wanneer 1,5 meter afstand kan worden gehouden – en overige maatregelen in acht worden genomen – een zwangere werkneemster haar werk kan blijven verrichten, ook na het derde trimester.

1b. Bedrijfsarts raadplegen. Het blijft echter van belang – los van voornoemd uitgangspunt – een individuele risico-inschatting te maken en *in goed overleg en met gezond verstand te bekijken of en hoe de werkneemster veilig en gezond haar taken kan blijven uitvoeren. De inhoud van het werk en de individuele gezondheidsfactoren en werkomstandigheden vormen het vertrekpunt. Het is aan te raden hierbij de bedrijfsarts te raadplegen.*

2. Alternatieve werkzaamheden. Wanneer afstand houden niet goed mogelijk is, krijgt de zwangere werkneemster in het derde trimester passende werkzaamheden aangeboden. Dit is volgens de huidige richtlijnen van het RIVM niet noodzakelijk wanneer door de werkneemster wordt gewerkt met de leeftijdscategorie 0 tot 4 jarigen. Op dit moment zijn er geen aanwijzingen dat deze groep een belangrijke rol speelt in de transmissie en vormt het contact met deze kinderen, ook binnen 1,5 meter een zeer beperkt risico.

3. Vrijstelling van werkzaamheden. Arbowetgeving verplicht de werkgever de zwangere werkneemster tijdelijk vrij te stellen van het verrichten van arbeid, indien het niet mogelijk is de werkneemster met het oog op de gezondheidsrisico's tijdelijk alternatieve werkzaamheden aan te bieden.²

5. Een personeelslid dat nauw contact heeft gehad met een bevestigde coronapatiënt (zoals een leerling uit de klas)

Wat zegt het protocol?

- Kan zich na 5 dagen laten testen en bij een negatieve uitslag eerder dan de 10^e dag uit quarantaine.

Het komt regelmatig voor dat werknemers zich – vanwege persoonlijke en/of principiële redenen – niet willen laten testen na 5 dagen. Dit betekent automatisch dat het personeelslid 10 dagen in quarantaine moet verblijven, terwijl niet zeker is of de werknemer is besmet en of er dus reden is om thuis te blijven.

Hoe mee om te gaan?

1. Thuisblijven. Het is belangrijk dat de werknemer daadwerkelijk de volledige 10 dagen thuisblijft en niet op school aanwezig is. Scholen hebben de (zorg)plicht te zorgen voor een veilige leer- en werkomgeving voor zowel leerlingen als medewerkers. Vanuit deze verplichting dient de school de RIVM-adviezen en de richtlijnen vanuit het protocol toe te passen, om zodoende op een veilige manier open te kunnen blijven. Bovendien heeft gelet deze maatregel uit het protocol een verplicht karakter, waardoor dit actief behoort te handhaven. Gelet op het algemene belang van de gezondheid en veiligheid van alle personen binnen de school, mag – en moet zelfs – de werknemer de toegang tot de school worden geweigerd.

¹ Vóór 28 weken zwangerschap: binnen deze termijn geldt in het algemeen dat, in goed overleg met de werkgever en in lijn met de bestaande hygiënerichtlijnen, protocollen en procedures rondom beschermende maatregelen, de normale werkzaamheden kunnen worden verricht door de zwangere medewerker.

² Het niet in acht nemen van voorschriften uit de Arbowet kan aansprakelijkheid of een beboetbaar feit opleveren.

2. *Consequenties loondoorbetaling?* We krijgen veelal de vraag of, in de situatie waarin de werknemer zich weigert te testen, de 'extra' vijf dagen quarantaine voor rekening van de school dient te komen of dat de werkgever een loonstop kan en mag toepassen over deze periode. Het antwoord hierop is niet eenvoudig. De rechtspraak heeft zich nog niet gebogen over dit vraagstuk, waardoor verschillende standpunten (kunnen) worden ingenomen. Het is bepleitbaar om te stellen dat een werknemer *als 'goed werknemer' én in het belang van de volksgezondheid zou moeten meewerken aan een coronatest. Deze test is niet ernstig belastend en maakt maar een geringe inbreuk op de lichamelijke integriteit. Het zwaarwegende belang voor de volksgezondheid én het nadrukkelijke advies van het RIVM maakt dat de werknemer een dergelijke inbreuk zou moeten dulden.* Van een goed werknemer kan worden verlangd dat hij er alles aan zal doen om spoedig terug te keren naar de werkvloer. Door zich niet te laten testen houdt de werknemer eigenlijk bewust de onzekerheid omtrent het wel of niet besmet zijn in stand. Dat kan hem worden verweten, waardoor een loonstop tot de mogelijkheden zou kunnen behoren. Dit komt dus voor rekening en risico van de werknemer. Tegelijkertijd willen we benadrukken dat er nog geen jurisprudentie is over dit vraagstuk en we dus niet met zekerheid kunnen zeggen of dit standpunt zal standhouden bij een rechter.