vos abb

Veelgestelde vragen coronacrisis

- **Heeft de vervanger die in verband met het coronavirus niet op school kan werken recht op doorbetaling van loon of kan het contract tussentijds worden beëindigd?**

Indien de vervanger niet kan werken in verband met het coronavirus, dan heeft hij recht op loondoorbetaling conform artikel 7:628 BW, omdat dit in de risicosfeer van de werkgever ligt. Waar mogelijk, kunnen bepaalde werkzaamheden nog wel thuis worden opgedragen (zoals begeleiding/ voorbereiding voor thuisonderwijs of de opvang van leerlingen op school).
Het coronavirus vormt in beginsel geen reden om het contract van de vervanger vroegtijdig te beëindigen. Dit betekent dat betrokkene tot de einddatum aanspraak maakt op loondoorbetaling, tenzij werknemer ermee instemt dat zijn of haar contract eerder stopt (door bijvoorbeeld het sluiten van een vaststellingsovereenkomst, waarbij WW-rechten veilig worden gesteld).

Voor oproepkrachten (bijvoorbeeld personeel werkzaam op basis van min/max-contracten) geldt dat geplande oproepen die meer dan vier dagen van tevoren worden geannuleerd, niet doorbetaald hoeven te worden. Vindt de annulering plaats binnen vier dagen, dan dient het loon over die oproep wel te worden doorbetaald. Let wel: dit geldt alleen voor de overeenkomsten waarbij de omvang niet vaststaat en niet voor reguliere vervangingen waarbij een vaste werktijdfactor is afgesproken. Deze laatste werknemers hebben dus recht op loondoorbetaling van de overeengekomen werktijdfactor.

- **Heeft een medewerker recht op salaris indien hij/zij niet kan werken omdat het kind niet naar opvang/school kan?**

Indien de werknemer thuis moet blijven om voor de opvang van het kind te zorgen omdat de scholen dicht zijn, kan eerst worden onderzocht wat de mogelijkheden zijn om thuis te werken en/of het werk anders in te delen (bijvoorbeeld in de avonduren).
Kan de werknemer niet (volledig) thuiswerken, dan kan een werknemer een beroep doen op calamiteitenverlof of eventueel kortdurend zorgverlof. De werknemer dient het opnemen hiervan te melden bij de werkgever. Calamiteitenverlof is alleen bedoeld als tijdelijke noodmaatregel, dus bijvoorbeeld om alternatieve opvang te regelen, en duurt maximaal 1 of 2 dagen.
Wanneer het kind zelf ziek is, kan de werknemer aanspraak maken op kortdurend zorgverlof om zijn/haar kind te verzorgen. Dit kan gedurende maximaal twee weken.
Gedurende het calamiteitenverlof en het zorgverlof heeft een werknemer recht op volledig loon. Zijn deze vormen van verlof uitgeput, dan kan een werknemer onbetaald verlof of langdurend zorgverlof opnemen. Voor het overige is er in principe geen recht op betaald verlof.
Gezien het bijzondere karakter van de coronacrisis, kunt u de werknemer betaald verlof geven.

- **Hoe dienen we om te gaan met de loondoorbetaling van flexkrachten (zzp'ers, uitzendkrachten, payrollers) als zij vanwege de coronacrisis niet kunnen werken?**

<u>Uitzendkrachten</u>
De uitzendkracht is in dienst bij het uitzendbureau. Indien er een zogenoemd uitzendbeding in het contract met het uitzendbureau is opgenomen en de werkzaamheden als gevolg van het coronavirus wegvallen, kan het uitzendbureau de overeenkomst direct opzeggen. Dit betekent doorgaans ook dat u vanaf dat moment (behoudens andere afspraken) geen vergoeding verschuldigd meer bent aan het uitzendbureau.
Als de uitzendkracht werkzaam is op basis van vaste uren maar nog geen vast contract heeft met het uitzendbureau, geldt dat het uitzendbureau de overeenkomst met de uitzendkracht kan opzeggen. Of u gedurende deze opzegtermijn een vergoeding aan het uitzendbureau bent verschuldigd, hangt af van de afspraken die daarover zijn gemaakt tussen u en het uitzendbureau.

Payrollers
Vanaf 1 januari 2020 is de flexibele ketenregeling voor uitzendkrachten niet meer van toepassing op payrollers en dienen aan hen dezelfde arbeidsvoorwaarden te worden aangeboden als aan het zittende personeel. Dit betekent dat het contract van payrollers bij het wegvallen van werkzaamheden niet direct kan worden beëindigd door het payrollbedrijf. Indien u de payroller als gevolg van het coronavirus niet meer kunt inzetten, dan is het afhankelijk van de afspraken die tussen u en het payrollbedrijf gelden of er nog een vergoeding moet worden uitbetaald aan het payrollbedrijf.
Let wel: voor contracten die vóór 1 januari 2020 zijn aangegaan en doorlopen tot na 1 januari 2020, geldt een overgangsrecht. Als in die payrollcontracten nog wel een uitzendbeding is opgenomen, dan blijven deze voorwaarden van toepassing.

Detachering
Het kan zijn dat u een werknemer elders detacheert of dat een medewerker aan u is gedetacheerd vanuit een andere organisatie. Ook is het mogelijk om detacheerders voor de duur van een bepaald project via een detacheringsbureau in te huren. In de gevallen dat er geen werkzaamheden meer verricht kunnen worden, is het afhankelijk van de gemaakte afspraken tussen partijen of het contract tussentijds kan worden beëindigd en welke vergoedingen eventueel verschuldigd zijn.

Zzp'ers
Als er een tussentijdse opzegmogelijkheid in de opdrachtovereenkomst is opgenomen, kan een opdrachtovereenkomst met een zzp'er afhankelijk van de overige contractuele afspraken hierover tussentijds worden opgezegd. Als er geen tussentijdse opzegmogelijkheid is opgenomen, zal de duur van opdrachtovereenkomst moeten worden uitgediend.
Vaak staat in een opdrachtovereenkomst dat de opdrachtgever jegens de opdrachtnemer een vergoeding verschuldigd is over de verrichte werkzaamheden. Als die werkzaamheden door het coronavirus niet verricht kunnen worden, hoeft er ook geen vergoeding uitbetaald te worden. Besluit het schoolbestuur om deze vergoeding toch door te betalen, dan kan er sprake zijn van een onrechtmatige besteding van de bekostiging. Het schoolbestuur mag namelijk geen vergoedingen uitbetalen aan derden waar geen tegenprestatie tegenover staat.
Uiteraard staat het partijen vrij om te bezien of de opdrachtnemer gedurende de looptijd van de overeenkomst andere werkzaamheden voor de opdrachtgever kan verrichten.

- **Kan een school ook een aanvraag indienen voor Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) als er minder werk is voor de medewerkers?**

De NOW is een speciale regeling voor werkgevers die door de gevolgen van het coronavirus minder omzet draaien. Werkgevers kunnen afhankelijk van de omvang van het omzetverlies een tegemoetkoming krijgen in de betaling van loonkosten van werknemers tot een maximum van 90%. Omdat de scholen geen omzet maken en ook geen financieel nadeel ondervinden (de bekostiging loopt immers door), kunnen zij geen aanspraak maken op de NOW.

- **Als de te vervangen werknemer zich weer beter meldt maar als gevolg van het coronavirus niet kan werken, kan het contract met de vervanger dan worden beëindigd?**

In meeste vervangingscontracten is opgenomen dat er wordt vervangen gedurende de afwezigheid van de werknemer. Hoewel de werknemer wellicht niet fysiek terugkeert op de werkplek, is hij wel weer beschikbaar om de arbeid te verrichten. Daarmee vervalt de grondslag voor de vervanging. Het vervangingscontract kan dan vanaf de datum van herstel worden beëindigd.

- **Kan de reiskostenvergoeding van de werknemer worden stopgezet als de werknemer thuis werkt?**

In de CAO VO staat dat in de situatie dat door een werknemer over een aaneengesloten tijdvak van meer dan een week anders dan in verband met vakantieverlof niet is gereisd tussen de woning en het gebouw of de gebouwen, de aan de werknemer toe te kennen tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de tweede week naar evenredigheid wordt verlaagd.

In de CAO PO is bepaald dat de tegemoetkoming in de reiskosten vanaf de derde week wordt verlaagd indien de werknemer anders dan in verband met vakantieverlof gedurende een periode van twee weken niet heeft gereisd.

De werkgever in het voortgezet onderwijs kan de tegemoetkoming vanaf de tweede week verlagen. De werkgever in het primair onderwijs kan de tegemoetkoming vanaf de derde week verlagen.

Volgens de normale regels zou de reiskostenvergoeding niet langer gericht vrijgesteld zijn als de werknemer zes weken of langer thuiszit en mag de vaste vergoeding voor maximaal zes weken worden doorbetaald. Doordat door de coronacrisis veel werknemers thuis moeten werken, zou dit ertoe leiden dat de onbelaste vaste reiskostenvergoeding moet worden aangepast, stopgezet of geheel of gedeeltelijk tot het loon gerekend. De staatssecretaris van Financiën vindt dit ongewenst en heeft daarom besloten dat de onbelaste vaste reiskostenvergoeding in deze situatie tot 1 oktober 2021 mag worden doorbetaald. Voorwaarde is dat het vaste vergoedingen betreft die al voor 13 maart 2020 door de werkgever werden toegekend. U mag dus blijven uitgaan van het reispatroon waar de vergoeding al op gebaseerd was. U kunt er alsnog voor kiezen om de reiskostenvergoeding stop te zetten op basis van de cao, maar er gelden dus geen fiscale gevolgen als u besluit om deze vergoeding door te blijven betalen.

Na 1 oktober 2021 valt u terug op de normale regels zoals opgenomen in het Handboek Loonheffingen.

- **Mogen we onze werknemers een thuiswerkvergoeding geven?**

Het kabinet overweegt om een speciale regeling voor thuiswerken in te voeren, maar vooralsnog is een werkgever aangewezen op de vrije ruimte voor de Werkkostenregeling. Een thuiswerkvergoeding kan dus alleen onbelast verstrekt worden als er nog vrije ruimte over is. De vrije ruimte is voor het jaar 2021 verhoogd vanwege de coronacrisis. Is het maximum van 3 procent (normaal gesproken 1,7 procent) bereikt, dan moet 80 procent belasting betaald worden over al het andere dat aan de werknemer wordt verstrekt en waarvoor geen gerichte vrijstelling of nihilwaardering geldt.

- **In hoeverre houdt het UWV rekening met de coronacrisis bij de beoordeling van het re-integratiedossier?**

Het UWV heeft eind maart een addendum gepubliceerd bij de Werkwijzer Poortwachter. Na twee jaar ziekte wordt het re-integratiedossier door het UWV beoordeeld. Indien het dossier niet op orde is, zal de werkgever een loonsanctie van maximaal een jaar ontvangen. De coronacrisis kan invloed hebben op het re-integratietraject van de zieke werknemer.

Uitgangspunt bij de beoordeling van het re-integratiedossier blijft nog steeds de Wet verbetering poortwachter. Als de beoordeling van het re-integratieverslag leidt tot de conclusie dat er onvoldoende re-integratie-inspanningen worden geleverd, zal het UWV echter rekening houden met de maatregelen die genomen zijn in het kader van de coronacrisis.

Het UWV zal bijvoorbeeld geen loonsanctie opleggen of de loonsanctie verkorten indien er geen re-integratiewerkzaamheden verricht kunnen/konden worden in verband met de sluiting van de scholen. Het addendum noemt ook voorbeelden waarin geen sprake is van een redelijke grond. In die gevallen kan wél een loonsanctie worden opgelegd. Zo wordt van de werkgever verwacht dat onderzoek in

eigen of passend werk binnen of buiten de organisatie nog steeds verricht kan worden. De onderzoeken en de dienstverlening van re-integratiebureaus in het kader van het tweedespoortraject kunnen mogelijk op afstand worden verricht.

- **Kan het annuleren van excursies en/of schoolreizen kosteloos geschieden?**

Wat hierin de mogelijkheden zijn, zal afhangen van de contractuele afspraken en/of de algemene voorwaarden. Indien er een reisverzekering is afgesloten, is het de vraag of de verzekering de kosten dekt. Dit zal hoogstwaarschijnlijk niet het geval zijn. Desalniettemin is het advies om naar de polisvoorwaarden van de verzekering te kijken. Als de verzekeraar de kosten niet dekt en in de contractuele afspraken met de reisorganisatie en/of de algemene voorwaarden niets is opgenomen over overmacht of onvoorziene omstandigheden, is het advies om met de reisorganisatie in gesprek te gaan en te bezien hoe het financiële verlies eventueel gezamenlijk kan worden gedragen.

Het is dus raadzaam de contractuele afspraken en/of de algemene voorwaarden te controleren. Is hierover niets geregeld, dan mogen de reisorganisaties u formeel aan betaling houden. Reeds gemaakte kosten kunnen volgens OCW via de bekostiging worden betaald, omdat er sprake is van bijzondere omstandigheden en overmacht.

- **Als een van de ouders een vitaal beroep heeft maar de andere niet, zijn wij dan verplicht om de opvang voor de leerling te regelen en wie betaalt de kosten hiervan?**

Als één ouder een vitaal beroep uitvoert, is het verzoek van de overheid om zelf het kind op te vangen als dat kan. Als dat niet lukt, kan er een beroep worden gedaan op de school. Deze opvang is zonder extra kosten voor ouders.

- **Een werknemer verzoekt mij het verleende onbetaald verlof in te trekken. Moet ik dit verzoek honoreren? En hoe zit het met het verleende vakantieverlof voor onderwijsondersteunend personeel (OOP) of het verleende ouderschapsverlof.**

<u>Onbetaald verlof</u>
De werknemer heeft de mogelijkheid om het bevoegd gezag te verzoeken opname van het onbetaald verlof op te schorten of in te trekken, zodat de werknemer op een later tijdstip alsnog het niet genoten onbetaald verlof kan opnemen. De werkgever is er niet toe verplicht het verzoek van betrokkene te honoreren (bijvoorbeeld in de situatie dat al in vervanging is voorzien).

<u>Ouderschapsverlof</u>
De werkgever dient in te stemmen met een verzoek van de werknemer om het ouderschapsverlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen/een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet(ten). De coronacrisis kan worden geschaard onder onvoorziene omstandigheden. Bij verzoeken van werknemers dient de werkgever op individueel niveau te beoordelen of er sprake is van een gewichtige reden om het verzoek van de werknemer af te kunnen wijzen. Is die gewichtige reden niet aanwezig, dan dient u het verzoek van de werknemer te honoreren.

<u>Vakantieverlof</u>
In de CAO PO en voor de functiecategorie directie en leraren in het voortgezet onderwijs is bepaald dat bij rampen en in andere zeer buitengewone omstandigheden de werkgever het vakantieverlof van de werknemer kan intrekken. Indien de werknemer als gevolg van de intrekking van het verlof materiële schade lijdt, dient de werkgever deze schade te vergoeden (bijvoorbeeld een reeds geboekte vakantie).

Voor de functiecategorie OOP dient naar het Burgerlijk Wetboek (BW) gekeken te worden. In artikel 7:638 lid 5 BW staat dat de werkgever, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de

werknemer het vastgestelde tijdvak van de vakantie kan wijzigen. De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, moet door de werkgever worden vergoed.

- **Heeft een werknemer het recht om thuis te werken?**

Het is geen recht. De overheid spoort werknemers echter aan zoveel mogelijk thuis te werken. Het ligt dan ook in de rede dat werkgevers zich hierbij aansluiten en werknemers hiertoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen. Uiteraard moet het wel mogelijk zijn om thuis te werken. Op 27 januari 2021 is het initiatiefwetsvoorstel Wet werken waar je wilt ingediend, waarin de Wet flexibel werken wordt gewijzigd. De bedoeling van de wet is dat werkgever straks alleen nog maar een verzoek tot een andere werkplek mag weigeren als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn.

- **Een werknemer heeft last van verkoudheidsklachten en komt daardoor niet naar het werk. Moet ik de werknemer ziekmelden?**

Als een werknemer verkouden is maar normaliter wel zou werken, dan is er geen sprake van arbeidsongeschiktheid en zal dit ook niet als ziekmelding geregistreerd hoeven te worden, tenzij de werknemer zich uitdrukkelijk ziek heeft gemeld. Deze werknemer heeft op basis van artikel 7:628 BW recht op doorbetaling van het salaris, omdat het niet kunnen werken in verband met de coronacrisis in dit geval in de risicosfeer van de werkgever ligt. Waar mogelijk, kunnen bepaalde werkzaamheden nog wel thuis worden opgedragen.

- **Een werknemer behoort tot de risicogroep, mag hij thuisblijven?**

Werknemers die tot een risicogroep behoren, komen in beginsel werken als het een controleerbare omgeving betreft. Dat kan betekenen dat voor deze werknemers aanvullende afspraken gelden, zoals het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen of aanpassing van de werkzaamheden. Kan of wil een werknemer niet werken, dan dient die in overleg te gaan met de werkgever (al dan niet met betrokkenheid van de bedrijfsarts) en kunnen andere afspraken gemaakt worden.

- **De partner/ huisgenoot van de werknemer behoort tot de risicogroep, mag/ moet de werknemer thuisblijven?**

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. Werknemers die vanwege een kwetsbaar gezinslid niet kunnen of willen werken, dienen met de werkgever in gesprek te gaan over mogelijke oplossingen (al dan niet met betrokkenheid van de bedrijfsarts). Formeel kunnen deze werknemers wel worden oproepen, maar partijen zijn vrij om hier nadere afspraken over te maken (bijvoorbeeld over werk dat wellicht thuis kan worden verricht).

- **Welke beschermingsmaatregelen moeten schoolbesturen treffen voor het personeel en leerlingen?**

Over het algemeen geldt dat schoolbesturen dienen te zorgen voor een veilige en gezonde omgeving voor zowel personeel als leerlingen. Er moeten doeltreffende maatregelen worden genomen om de werknemers en de leerlingen te beschermen en ook om te voorkomen dat de werkzaamheden gevaren opleveren voor derden, zoals ouders.

Wat betreft het primair onderwijs merkt het RIVM op, dat de gezondheidsrisico's van het coronavirus voor kinderen in de basisschoolleeftijd zeer beperkt zijn. Het is daarom voor kinderen in die leeftijd niet nodig onderling 1,5 meter afstand te houden. Ten opzichte van volwassenen hoeven ze dat slechts te

doen als dat mogelijk is. Ouders en leerkrachten moeten wel anderhalve meter afstand van elkaar bewaren. De huidige hygiënevoorschriften, zoals geen handen schudden, blijven van kracht.

Leraren krijgen tijdelijk voorrang bij de coronatesten. Onderwijspersoneel krijgt prioriteit om te voorkomen dat een klas naar huis moet. In de schoolvakanties kan dus geen gebruik maken van de voorrangsregeling.

In het vernieuwde protocol van de PO-raad vindt u meer informatie die over de bescherming van personeel en leerlingen gaat.

Voor het voortgezet onderwijs is ook een protocol gepubliceerd. Daarin staan onder andere de te nemen hygiënemaatregelen. Ook staat erin dat in het voortgezet onderwijs iedereen, dus leerlingen en personeel, anderhalve meter afstand van elkaar moet bewaren om het risico van besmetting te beperken en verplicht is een mondkapje te dragen.

- **Een werknemer moet in quarantaine omdat hij in contact is geweest met iemand die het coronavirus heeft opgelopen. Moet ik dit als ziekmelding registreren?**

Indien de werknemer besmet is geraakt met het coronavirus en daardoor in quarantaine moet, dient de werkgever dit als ziekmelding te registeren. Net zoals bij andere ziekmeldingen heeft de werknemer recht op loondoorbetaling en dienen werkgever en werknemer de Wet verbetering poortwachter na te leven.

Het is ook mogelijk dat een werknemer die (nog) niet is besmet, in quarantaine moet. Bijvoorbeeld omdat hij in contact is geweest met een gezinslid bij wie coronabesmetting is geconstateerd. Die situatie moet niet als ziekmelding geregistreerd worden. De werknemer heeft recht op loondoorbetaling, omdat het niet kunnen werken niet in de risicosfeer van de werknemer ligt.

- **Een werknemer reist naar een land waarvoor een negatief reisadvies is afgegeven en moet daardoor (bij thuiskomst) in quarantaine. Heeft de werknemer recht op loon?**

Vanaf 1 juli 2021 kunnen mensen met de CoronaCheck binnen de EU reizen, waarmee kan worden aangetoond dat je gevaccineerd bent of negatief bent getest. Landen in Europa bepalen zelf welke van deze bewijzen ze accepteren bij binnenkomst in het land, en onder welke voorwaarden. Bijvoorbeeld welke type testen een land accepteert en hoe oud een test mag zijn. Ook andere maatregelen, zoals quarantaine voor reizigers, bepalen de landen zelf.

Als voor een land een negatief reisadvies geldt (code oranje of code rood) om op vakantie te gaan en de werknemer gaat daar desondanks naartoe, dan neemt die bewust het risico daar vast te komen zitten. Dat kan bijvoorbeeld gebeuren als daar een corona-lockdown wordt afgekondigd. Mogelijk kan de werknemer dan niet op tijd terug zijn om het werk te hervatten of moet de werknemer bij thuiskomst in quarantaine. In dat geval kan de werkgever overgaan tot inhouding van loon. De wettelijke grondslag hiervoor is artikel 7:628, eerste lid, Burgerlijk Wetboek. Daarin staat dat het de regel is dat het loon wordt doorbetaald als er geen arbeid wordt verricht, tenzij het niet kunnen werken voor rekening en risico van de werknemer komt. De keuze om naar een vakantieland met code oranje of code rood te gaan en daarbij het risico te lopen dat je daar vast komt te zitten of bij thuiskomst in quarantaine moet, komt dus voor rekening van de werknemer. Er bestaat dan geen aanspraak op doorbetaling van het loon. Indien er in dat geval mogelijkheden zijn om thuis werkzaamheden te verrichten en dit wordt opgedragen, dan heeft de werknemer wel weer aanspraak op loon.

Advies is om de werknemer daarop te wijzen per brief en/of e-mail.

- **Een werknemer reist naar een land waarvoor een negatief reisadvies is afgegeven en heeft het coronavirus opgelopen. Heeft de werknemer recht op loon?**

Indien de werknemer terugkeert, het coronavirus heeft opgelopen en daardoor ziek is en zich ook heeft ziekgemeld, dan is de werkgever wettelijk verplicht om het loon door te betalen en de Wet verbetering poortwachter na te leven. Advies is in dat geval om de werknemer op te roepen bij de bedrijfsarts. De werknemer heeft dus recht op salaris. Het feit dat een werknemer ondanks een negatief vakantieadvies op vakantie gaat, maakt namelijk niet dat de werknemer opzettelijk besmet is geraakt.

- **Heeft een werknemer recht op uitbetaling van zijn salaris als hij niet op het werk durft te komen uit angst voor besmetting met corona?**

Een werknemer mag alleen weigeren om naar het werk te komen als er een reëel gevaar dreigt. Angst alleen is onvoldoende. 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, aan te geven dat er op de werkvloer geen sprake is van reëel gevaar en/of een dreiging daarvan en dat de werkgever alle werknemers een veilige en gezonde werkomgeving biedt. Indien de werknemer toch thuisblijft, kan de werkgever het loon stoppen. Het is aan te raden bij de afweging om een werknemer naar het werk te laten komen, dat de werkgever zich de vraag stelt of de werknemer thuis werkzaamheden kan verrichten en of het handig is om angstige collega's op te roepen. De vraag is namelijk of dat bijdraagt aan het onderwijsproces en de gang van zaken op school.

Wij adviseren pas over te gaan tot het stoppen van het salaris na de mogelijkheden onderzocht te hebben en nadat de werknemer ervoor is gewaarschuwd dat niet op het werk verschijnen tot gevolg zal hebben dat het loon stopgezet zal worden.

- **Mag de medezeggenschapsraad (MR) afzien van een digitale vergadering met het bevoegd gezag, omdat de MR liever in persoon en niet digitaal wil vergaderen?**

In dit geval geldt: nood breekt wet. Vergaderingen die urgentie hebben, moeten doorgang vinden en het besluitvormingsproces mag niet onnodig worden vertraagd, daar de vergaderingen digitaal kunnen plaatsvinden. Het enkele argument dat de leden van de MR in persoon willen vergaderen, is onvoldoende. Indien het bevoegd gezag urgente besluiten moet nemen die niet uitgesteld kunnen worden, mag van de MR worden verwacht dat zij een dergelijk verzoek van het bevoegd gezag accepteren en meewerken. Het is wel van belang dat het bevoegd gezag goede faciliteiten heeft om digitaal te vergaderen.

- **Door de coronacrisis hebben wij werknemers met een dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef niet goed kunnen beoordelen. Mag de werkgever die dienstverbanden verlengen?**

De cao-bepalingen blijven ondanks de coronacrisis van kracht. Werknemers die in dienst zijn getreden met als benoemingsgrondslag bij wijze van proef met uitzicht op vast dienstverband, dienen twee maanden voor de einddatum (indien het dienstverband een duur heeft gehad van minimaal 12 maanden) te vernemen wat de werkgever met het dienstverband gaat doen. Indien betrokkene nog in het eerste jaar van het dienstverband zit en de werkgever in de voorgaande maanden geen goed beeld heeft kunnen krijgen van het functioneren van werknemer, kan de werkgever ervoor kiezen om het dienstverband te verlengen. De reden van verlenging ligt dan in het gegeven dat de werkgever het functioneren van betrokkene onvoldoende heeft kunnen beoordelen. Voor diegenen die al in het tweede jaar van het dienstverband zitten en al eerder een verlenging hebben gehad, geldt dat de

werkgever het moet doen met het dossier dat hij op dat moment heeft. Het dienstverband kan van rechtswege eindigen of betrokkene krijgt een dienstverband voor onbepaalde tijd.

- **Hoe dient een werkgever om te gaan met zwangere werknemers?**

Het RIVM heeft richtlijnen gepubliceerd over zwangere werknemers en maakt daarbij het onderscheid tussen vrouwen die minder dan 28 weken zwanger zijn en vrouwen die langer dan 28 weken zwanger zijn. Is een vrouw minder dan 28 weken zwanger, dan geldt in het algemeen dat, in goed overleg met de leidinggevende/werkgever en in lijn met de bestaande hygiënerichtlijnen, protocollen en procedures geldend voor die beroepen/werkzaamheden (en toezicht hierop), de normale werkzaamheden kunnen worden verricht door de zwangere medewerker:

In beginsel dient een werkneemster die nog geen 28 weken zwanger is, dus gewoon te werken. Als een werknemer zich in deze situatie zorgen maakt, dient een werkgever in overleg te treden en te kijken wat een werkbare situatie zou kunnen zijn.

Is een vrouw meer dan 28 weken zwanger dan geldt dat wanneer zwangere werknemers niet kunnen voldoen aan de ingestelde preventiemaatregelen, zoals 1,5 meter of meer afstand houden bij COVID-19-verdachte personen (neusverkouden of hoesten of koorts) of bij COVID-19-bevestigde personen, zij passende werkzaamheden aangeboden krijgen, waarbij deze afstand gewaarborgd kan worden.

Op basis van de maatregelen die binnen de school genomen worden, dient beoordeeld te worden of voldaan kan worden aan de preventiemaatregelen. Het is dus geen verplichting om in alle gevallen vanaf 28 weken zwangerschap een zwangere van de groep te halen. Werkneemster zou eventueel ook thuis werkzaamheden kunnen verrichten. Indien thuiswerken geen optie is en werkneemster op school ook geen passende werkzaamheden kan verrichten, dan komt dit niet in haar risicosfeer te liggen. Voor het primair onderwijs geldt dat aan werkneemster bijzonder verlof (artikel 8.7 CAO PO) gegeven kunnen worden. In dat geval is er geen sprake van ziekte van een werknemer en kan de vervanger ook niet vallen onder de uitzondering op de ketenregeling, zoals neergelegd in artikel 3.1 lid 5 van de CAO PO, maar wel onder 3.1 lid 4 CAO PO. Voor de vervanging geldt dat dit bij het Vervangingsfonds ingediend kan worden als vervanging wegens ziekte.

Informatie: Onderwijsjuristen, 0348-405250 van 08.30 tot 12.30 uur, onderwijsjuristen@vosabb.nl