**Modelbrief verschillende opties aan werknemer(s)**

Beste (naam medewerker),

We zijn weer een persconferentie verder en de winkels zijn gelukkig nog steeds open. Het aantal besmettingen neemt af, maar het corona virus is er nog steeds. En veiligheid zowel voor jou als onze klanten heeft onze prioriteit.

Ondanks dat we al een paar maanden anders te werk gaan, merken wij dat er soms nog onduidelijkheden zijn. Dat is logisch, want ook wij hebben geregeld nog onze vragen. Ter verduidelijking daarom deze brief.

**Wanneer moet je in quarantaine of isolatie?**Over quarantaine en isolatie lijkt soms anders geadviseerd te worden. Maar op de site van Werkindewinkel [<https://www.werkindewinkel.nl/nieuws/corona-wanneer-mag-ik-aan-het-werk-en-wanneer-moet-ik-thuis-blijven>] staat een duidelijk schema die de richtlijnen van het RIVM volgt. We willen je erop wijzen datonze Arbodienst contact opneemt als er sprake is van quarantaine of isolatie vanwege een Corona-besmetting. Het kan dus voorkomen dat zij informatie zullen opvragen.

**Flexibiliteit**Dat het jaar heel anders is verlopen, hoeven wij eigenlijk niet meer te vertellen. We hebben om een stukje flexibiliteit gevraagd en zullen dat (moeten) blijven doen om ook veiligheid door spreiding te garanderen. Wij waarderen het enorm dat jij je flexibel inzet. Het kan zijn dat wij de komende periode zullen vragen of jij bijvoorbeeld op andere dagen en/of tijden kan werken. Het kan ook voorkomen dat er niet genoeg werk is in jouw huidige functie. We zullen dan kijken naar andere redelijke mogelijkheden.

Het uiteindelijke doel is om zo veilig mogelijk open te blijven en rekening te kunnen houden met iedereen zijn/haar wensen. Samen kunnen wij meer aan.

**Vakantie**Allereerst is het goed om wel vakantie op te nemen. Iedereen moet immers zo nu en dan bijkomen van werk. Je kunt dus gewoon vakantie aanvragen zoals gewoonlijk. De overheid is vrij duidelijk over het reizen: maak alleen noodzakelijke reizen naar het buitenland. Wij sluiten ons hierbij aan. Mocht je toch naar het buitenland gaan, houd dan wel goed de overheidsinformatie in de gaten. Dat kan via: [www.nederlandwereldwijd.nl](http://www.nederlandwereldwijd.nl). Houd er rekening mee dat het reizen naar het buitenland van invloed kan zijn op jouw loondoorbetaling bij eventuele quarantaine.

**Coronamelder-app**Als je een melding hebt gekregen van de Corona-melder app dien je eerst na te gaan of je in nauw contact bent geweest met een besmet persoon. Een nauw contact is dat je meer dan 15 minuten binnen 1,5 meter bent geweest. Enkel een notificatie is dus geen reden om niet te komen werken. Enkel bij een gegronde reden is thuisblijven geoorloofd. Dit doet niet af dat wij begrip hebben als je bang bent om het Corona-virus op te lopen. Overleg dan altijd met je leidinggevende. Is er geen gegronde reden en blijf je thuis? Dan geldt: geen arbeid, geen loon.

**Niet naleven regels**

Samen hebben we de verantwoordelijkheid om het Corona-virus tegen te houden. Dat kunnen we niet alleen. Daarom is de naleving van de RIVM-regels zo ontzettend belangrijk. Daarnaast hebben wij als werkgever een zorgplicht richting het team en de klanten. Daarom doen wij er alles aan om het winkelen zo veilig mogelijk te maken in onze winkel(s). We wijzen je er daarom op dat het niet houden aan de RIVM-regels en daarmee het risico op quarantaine consequenties kan hebben voor de loondoorbetaling.Voor de goede orde, wij zullen jouw privéleven niet in de gaten houden.

**Wat moet ik doen in de winkel?**
Vanuit de branche zijn een aantal richtlijnen opgesteld, je kan ze [hier](https://inretail.us9.list-manage.com/track/click?u=c5d8227fc2da191d0f5cb0369&id=60ddcd916e&e=7339e1336a) allemaal terug vinden.

Bedankt voor jouw aandacht, flexibiliteit en zorgvuldigheid.

Mochten er nog vragen zijn, neem dan gerust contact op met jouw leidinggevende.

Blijf gezond!

Met vriendelijke groet / Groetjes,

Naam
Naam Bedrijf

**Toelichting voor de werkgever!

Wanneer moet ik nu thuis blijven?**Bekijk per situatie wat van toepassing is. Gebruik daarvoor dit schema
<https://www.inretail.nl/corona-virus-en-zieke-medewerkers/>

In de brief wordt naar hetzelfde schema verwezen, maar dan op [www.werkindewinkel.nl](http://www.werkindewinkel.nl).
Uitzonderingen? Dan adviseren wij sterk om altijd het RIVM/ GGD even te raadplegen.

Bewijs?
Je mag als werkgever zijnde niet om bewijs vragen of de medewerker wel/niet een Coronatest heeft gedaan. De arbodienst mag deze informatie wel opvragen. Je zou bijvoorbeeld de Arbodienst steekproefsgewijs contact op kunnen laten nemen.

Hoe zit het met de doorbetaling van loon? En meld ik mijn medewerker nu ziek of niet?
Een werknemer die uit voorzorg in quarantaine moet, dient te worden doorbetaald. Echter, je meldt deze persoon niet ziek. Er is pas sprake van een ziekmelding wanneer de werknemer positief test of wanneer hij/zij zodanig veel klachten heeft en hierdoor sowieso niet had komen werken. Wanneer de medewerker echt ziek is, mag er een wachtdag in rekening worden gebracht. Bij preventief thuis blijven niet.

Sneller testen?
Wil je dat jouw medewerkers sneller zich kunnen laten testen/de uitslag krijgen? Kijk dan hier voor de snel testen.
<https://www.inretail.nl/ledenwinkel/zoek/?q=test>

Werknemer niet laten werken
Het komt soms ook voor dat een werknemer klachten heeft, maar zelf wel wil komen werken. Je mag als werkgever zijnde dan de betreffende persoon weigeren. Je hebt namelijk zorgplicht tegenover de klanten en het personeel.

**Flexibiliteit**In deze tijden wordt er veel van werkgever en werknemer gevraagd. Het is daarom zaak om veel te overleggen. Een ideale situatie is dat jullie samen door middel van overleg overal uit komen. Wij begrijpen dat dit lastiger te realiseren is wanneer je meer werknemers in dienst hebt.

Werknemers met een bandbreedte
Het is mogelijk om met een werknemer flexibel werken overeen te komen, of misschien hebben jullie dit al gedaan. In afwijking van de zogenoemde basisuren mag je werknemer volgens de cao retail non-food binnen de bandbreedte (+35% en -35%) inzetten. Dit geeft al de mogelijkheid om anders in te roosteren zoals: in rustige tijden minder inplannen en bij verruimde openingstijden meer in te plannen.

Werknemers met een vast aantal uren
Er zijn werknemers met een contract voor een vast aantal uren. Tevens heb je misschien medewerkers in dienst met een flexibel contract, maar die in de praktijk al een langere periode op bepaalde dagen, bepaalde uren maken. Dan is het wat lastiger om hen flexibel in te roosteren. Ga in dat geval in overleg. Uiteindelijk heeft iedereen er baat bij. Is er een werknemer die niet mee wil/kan denken, maar het merendeel wel? Laat je niet tegenhouden.
Dit soort situaties geven ook inzicht in het personeel. Het is niet het leukste, maar in sommige situaties zegt het ook iets over een werknemer. Wat mogelijk is, is om bijvoorbeeld een gespreksverslag vast te leggen. Verder is het ook een stukje: “wat je geeft krijg je terug”. Is er een werknemer die zich zeer flexibel opstelt? Dan is het advies om dit ook terug te geven wanneer een werknemer bijvoorbeeld vrij wil in een iets minder handige periode. Dit wordt ook wel goed werknemer- en werkgeverschap genoemd.

Side note: je kan niet altijd iedereen zijn/haar situatie inschatten. Sommige werknemers zijn minder flexibel wegens een thuis situatie en/of zijn sterker afhankelijk van een inkomen dan een ander. Let daar wel mee op. Het laatste wat je wil is een conflictsituatie krijgen.

Mocht je hierover willen sparren, neem dan gerust contact op met de afdeling Ondernemersservice. Weet in ieder geval dat het **juridisch gezien niet afdwingbaar** is om een werknemers op andere dagen “zomaar” in te plannen.

Ergens anders inzetten?
Lukt het niet en moet je de werknemer(s) toch al uitbetalen? Kijk dan of je ze elders kan inzetten.
Denk niet alleen aan social media, maar ook verder. Voorbeelden: kledingkast van klant samen opruimen en nieuwe setjes maken (mode), advies bij het inrichten (wonen), sport/wandel buddy (schoenen/sport)

**Vakantie**
Je mag een werknemer niet verbieden om naar het buitenland te gaan. Attendeer wel op de eventuele gevolgen (code oranje/rood) en doorbetaling van loon. Kijk ook bij onze veel gestelde vragen wat geldt in bepaalde situaties, of neem contact met ons op.
<https://www.inretail.nl/opinie/faq-het-coronavirus-en-de-retail/>

Je mag medewerkers niet verplichten om vrij te nemen. Wijs het personeel wel op het feit dat de opgebouwde wettelijke vakantiedagen van 2020, volgend jaar per 1 juli 2021 vervallen.

**Ik wil niet komen werken**Een medewerker mag niet zomaar thuis blijven uit angst. Wanneer er een goede gegronde reden is, mag de betreffende persoon wel thuis blijven. Het is aan jou om dit per situatie te beoordelen. Twijfel je? Neem contact op met jouw Arbodienst en/of Ondernemersservice. Wanneer er **geen** gegronde reden is, geldt: geen arbeid, geen loon.

**Niet naleven regels**Dit is een lastig punt. Je weet niet of een medewerker zich wel/niet in privé sferen aan de regels houdt. Mocht een medewerker corona oplopen, omdat hij/zij naar een illegaal feest is gegaan met 30 man, dan is het logisch dat loondoorbetaling geen verplichting is. Het lastige blijft dat de meeste medewerkers hier niet transparant over zullen zijn. Bekijk dit soort casussen dan ook per situatie (er is natuurlijk ook een verschil dan een persoon te veel uitnodigen of met 30 man samen zijn). Dit soort situaties kun je vergelijken met medewerkers die naar een oranje/rood vakantiegebied gaan.  **Wat moet ik doen in de winkel?**Eerder hebben wij een protocol voor werknemers met jou gedeeld. Dit protocol is ook terug te vinden op Werk in de Winkel. Zie je/deel je dit voor het eerst? Pas dan eventueel de tekst iets aan. Nu is er niet veel informatie toegevoegd aan dit kopje, er vanuit gaande dat dit eerder is gedeeld.

**-**

**Let op**: kies zelf welke stukken je wel/niet opneemt. De rode stukken moeten nog ingevuld worden. Tevens is het van belang om alles even goed door te lezen, zodat je waar nodig nog zaken kan aanpassen. Denk hierbij aan enkelvoud/meervoud, maar misschien wil je ook nog zaken toevoegen.