

Vaccinatie verplichten?	<ul style="list-style-type: none">- In Nederland geldt geen vaccinatieplicht: werknemers kunnen dus niet verplicht worden om zich te laten vaccineren.
Vaccinatiebewijs?	<ul style="list-style-type: none">- Wel/niet gevaccineerd zijn is een medisch gegeven (= bijzonder persoonsgegevens in de zin van de AVG).- Werkgever mag dus niet beschikken over deze informatie, bedrijfsarts/Arbodienst wel.- Werknemer mag dit wel zelf meedelen, maar werkgever mag dit niet registreren en/of hier gevolgen aan verbinden.
Testen	<ul style="list-style-type: none">- Het wel/niet hebben van Corona is ook een medisch gegeven (= bijzonder persoonsgegevens in de zin van de AVG)- Werkgever mag ook niet beschikken over deze informatie, bedrijfsarts/Arbodienst wel.

Thuiswerken	<ul style="list-style-type: none">- Onderzoek AWWN: 95% van werknemers wil na Coronacrisis deels thuis blijven werken.- Wet Flexibel Werken:<ul style="list-style-type: none">• Werknemer kan een schriftelijk verzoek indienen tot wijziging van de arbeidsplaats, indien:<ul style="list-style-type: none">▪ > 26 weken in dienst;▪ Minimaal 2 maanden voor tijdstip aanvang (tenzij onvoorziene omstandigheden);▪ Met vermelding van tijdstip van aanvang en gewenste arbeidsplaats.• Werkgever dient een verzoek tot thuiswerken te beoordelen aan de hand van de redelijkheid en in overleg met werknemer.• Afwijzing moet schriftelijk en gemotiveerd plaatsvinden.• <u>Tip</u>: zorg voor een thuiswerkbeleid (wanneer en in welke omvang kan er thuis gewerkt worden) en inventariseer nu alvast wat de wensen zijn
Spoedwetsvoorstel 'Wet werken waar je wil'	<ul style="list-style-type: none">- Dus nog geen <i>recht</i> op thuiswerken, wel spoedwetsvoorstel 'Wet werken waar je wil' (in behandeling bij Tweede Kamer):<ul style="list-style-type: none">• Werknemer krijgt recht op thuiswerken.• Behandeling verzoek aanpassing arbeidsplaats wordt dan op dezelfde manier behandeld als een verzoek aanpassing van de werktijd/arbeidsduur. D.w.z. werkgever dient zwaarwegende bedrijfsbelangen te hebben om verzoek te weigeren.• Beoogde gevolg: werknemer krijgt meer invloed in balans tussen werken op de werklocatie en thuiswerken.

Arbeidsomstandigheden op de werkvloer

- Arboret: zorgplicht werkgever voor de werkomstandigheden op werkvloer:
 - Tijdelijke aanpassing Arbobesluit: werkgever dient maatregelen te nemen m.b.t. hygiëne en veiligheid met oog op gezondheid van werknemer, bijv. schoonmaakvoorzieningen en plaatsen spatschermen.
 - Werkomstandigheden op de werkvloer niet op orde: werknemer mag weigeren te komen werken (met behoud van loon).

Arbeidsomstandigheden bij het thuiswerken

- Voor het thuiswerken geldt een 'zorgplicht *light*':
 - Thuiswerkplek moet voldoen aan 'ergonomische beginselen', zoals een goede positie beeldscherm, afstemmen stoel- en tafelhoogte etc. Werkgever moet bij werknemer checken of dit in orde is.
 - Houd contact met werknemers over hoe zij het thuiswerken ervaren en bied hulp waar nodig.

Risico-inventarisatie & evaluatie

- Tip: neem in de RI&E ook de eventuele Coronarisico's op en welke maatregelen daartegen getroffen zijn. Let hierbij op dat het thuiswerken ook wordt meegenomen.

OR

- Let op: het aanpassen van de arbeidsomstandigheden vereist instemming van de OR.

Vakantiedagen

- Wettelijke vakantiedagen (20 dagen i.g.v. 40-urige werkweek) opgebouwd in 2020 vervallen per 1 juli a.s. (tenzij andersluidende afspraken in bijv. cao). Tip voor als je dit wilt handhaven: werknemers hier nu op wijzen en daardoor in de gelegenheid te stellen deze vakantiedagen op te nemen.
- Let op: werknemers willen evt. straks tegelijk vakantie opnemen (bijv. als er weer naar het buitenland mag worden gereisd):
 - In beginsel is werknemer vrij om te kiezen wanneer er vakantie wordt genomen.
 - Werkgever mag vakantieaanvraag weigeren, als er zwaarwichtige bedrijfsbelangen zijn (= zware toets, maar kan wel bij te veel aanvragen tegelijk).
 - Tip: ga nu al in gesprek met werknemers om vakantiewensen inzichtelijk te krijgen en af te stemmen.

Reizen naar het buitenland

- Tip: voorkom discussie bij een vakantie naar het buitenland en stel nu alvast beleid op, bijv.:
 - Volg altijd de geldende overheidsvoorschriften en vermijd risicogebieden.
 - Volg evt. richtlijnen m.b.t. thuisquarantaine na terugkomst en als thuiswerken niet kan, dan extra vakantiedagen opnemen.

- Kan de geboekte vakantie toch niet doorgaan, dan is dat voor eigen risico van de werknemer en blijven de aangevraagde vakantiedagen gelden.
- Terugkeer van vakantie niet mogelijk door evt. aangescherpte maatregelen, is ook voor risico werknemer en betekent het moeten opnemen van extra vakantiedagen (tenzij er vanaf de vakantie locatie gewerkt kan worden in lijn met thuiswerken).

Reorganisatie

NOW 3

- Door Coronacrisis kan de noodzaak zijn ontstaan om de organisatie anders wil inrichten. Meer info: zie onze factsheet 'Reorganisatie'.
- Reorganisatie kan ook tijdens NOW 3 - subsidie.
- Doel NOW 3 namelijk niet meer behoud werkgelegenheid maar: werkgever in staat te stellen zich, samen met de werknemers, voor te bereiden op en aan te passen aan de nieuwe economische realiteit.
- Werkgever houdt wel bepaalde subsidieverplichtingen, maar niet naleving daarvan kan gevolgen hebben voor de hoogte van de subsidie.
- Subsidieverplichtingen:
 - Loonsom mag maximaal met 10% dalen zonder gevolgen voor de subsidie (let op loondaling niet meer alleen door ontslag wegens reorganisatie) .
 - Werkgever heeft zwaardere inspanningsverplichting m.b.t. begeleiden werknemer naar ander werk
 - I.g.v. ontslaanvraag bij UWV: voorafgaande melding UWV Ontslag Telefoon op straffe van 5% korting op subsidie.
- Tip: bepaal nu of beroep NOW 3 zinvol is als er ook een wens voor reorganisatie bestaat (en berekenen kosten en besparingen daarvan), of tref voorbereidingen voor reorganisatie na afloop van NOW 3.

Reiskosten

Thuiswerkvergoeding

- Vaste reiskostenvergoeding kan onbelast worden doorbetaald tot 1 juli 2021, daarna alleen o.b.v. daadwerkelijk gereden km. Tip: houd in de gaten dat uitbetaling reiskosten dus evt. aangepast moet worden na 1 juli 2021.
- Fiscale onbelaste thuiswerkvergoeding nog niet aangepast aan huidige situatie thuiswerken.