

Veelgestelde vragen corona en medewerkers

Inhoud

1) Corona en vakantie.....	3
1.1. Een medewerker komt terug uit een land of stad met code oranje of rood	3
Toelichting.....	3
1.2. Een medewerker is in het buitenland ziek geworden en positief getest op corona...	3
2) Testen op Corona	3
2.1 Coronatesten medewerkers.....	3
2.1. Kan een werkgever een medewerker verplichten zich te laten testen?	4
2.2. Iemand uit het huishouden van de medewerker getest wordt op corona.....	4
2.3. Een medewerker zonder klachten heeft zich laten testen op corona	4
2.4. Een medewerker is in nauw contact geweest met/ huisgenoot van iemand die positief is getest.....	4
2.5. Wat zijn nauwe contacten?.....	5
2.6. Een medewerker is in contact geweest met iemand die positief is getest	5
2.7. Wat zijn overige contacten?.....	5
2.8. Wanneer wordt een medewerker wel ziekgemeld als gevolg van corona?	5
2.9. Is een medewerker verplicht zijn testuitslag te laten zien aan de leidinggevende? ..	6
3) Voorzorgsmaatregelen.....	6
3.1. 'Corona-veilig' gedrag.....	6
3.2. Moet een medewerker een mondkapje dragen?.....	6
4) Verkoudheid in tijden van corona: hoe om te gaan met verkoudheidsverschijnselen binnen zwembaden?.....	6
Nu het herfst is, neemt de kans op verkoudheid toe	6
4.1 Wanneer moet er een coronatest worden gedaan?	7
4.2 Wat te doen bij verkoudheidsklachten bij kinderen?	7
4.3 Wat te doen bij verkoudheidsklachten voor medewerkers in de praktijk.....	7
4.4. Wat te doen bij verkoudheidsklachten voor kantoorpersoneel	7

Corona en medewerkers

Rondom het onderwerp 'corona' en 'personeelsbeleid' ontstaan vele vragen. Partijen van de cao zwembaden en zwemscholen hebben de meest voorkomende vragen hieronder opgenomen. Veranderende maatregelen kunnen zorgen voor een aanpassing van de vragen en antwoorden.

Staat er een vraag niet tussen of vraag je je af het antwoord ook in jouw situatie van toepassing is, dan kunnen werkgevers contact opnemen met WiZZ. Werknemers kunnen contact opnemen met de afdeling HR of met de vakbond.

1) Corona en vakantie

1.1. Een medewerker komt terug uit een land of stad met code oranje of rood

Waar moeten de werkgever en medewerker rekening mee houden? Als een medewerker op vakantie gaat naar of terugkomt uit een "geel" gebied, die tijdens zijn verblijf in oranje verandert of veranderd is, is vanuit het RIVM het dringende advies om 10 dagen in thuisquarantaine te gaan. De dagen waarop de medewerker eigenlijk weer aan het werk zou gaan in deze periode, moeten worden doorbetaald. Ook als er geen thuiswerk mogelijk is.

Toelichting

Als de medewerker dan niet op de werkvloer kan verschijnen, is er niet een bewust genomen risico van de medewerker zelf en dus zal de werkgever gedurende de periode waarop de medewerker weer aan het werk zou gaan, het loon moeten doorbetalen. Ook al is in deze situatie de 10 dagen quarantaine een advies, werkgevers willen het risico uitsluiten dat een medewerker andere collega's en bezoekers kan besmetten. Dit houdt concreet in dat de medewerker gedurende 10 dagen niet ingezet mag worden voor werkzaamheden op de locatie. Een werkgever mag er wel voor zorgen dat de medewerker vanuit huis werkzaamheden kan verrichten of eventueel opleidingsmogelijkheden benut.

Als een medewerker naar een land gaat met een "oranje" of "rood" reisadvies (alleen noodzakelijke reizen en niet reizen) en de medewerker moet bij terugkomst in quarantaine, of het land gaat in de tussentijd 'op slot', dan hoeft er geen loondoorbetaling plaats te vinden als de medewerker geen (thuis) werk kan verrichten. De medewerker heeft in dit geval zelf bewust het risico genomen om naar een 'oranje' of 'rood' land af te reizen.

1.2. Een medewerker is in het buitenland ziek geworden en positief getest op corona

Mocht een medewerker onverhoopt in het buitenland corona oplopen, dan zal de medewerker zich ziek moeten melden en zijn verpleegadres door moeten geven. De vakantiedagen worden in het rooster vervangen door ziektedagen.

2) Testen op corona

2.1 Coronatesten medewerkers

De Rijksoverheid roept op om met milde klachten thuis te blijven en een coronatest te doen. Daar wordt momenteel massaal gehoor aan gegeven en door sommige personen een paar keer per maand. Daardoor loopt de wachttijd voor een coronatest en de uitslag op. Ook medewerkers laten zich testen en dat heeft onder andere door de wachttijd gevolgen voor de beschikbaarheid en de roosters. Indien de werkgever vindt dat daar aanleiding toe is, mag de

werkgever vragen om een bewijs van de afspraak voor een coronatest. Het gaat immers niet om medische gegevens in het kader van de AVG-wetgeving.

De medewerker dient een bewijs te kunnen aanleveren voor de reden van afwezigheid. Levert de medewerker geen bewijs aan, dan is sprake van regulier verzuim zonder recht op loon (of met aftrek verlof). Wanneer een medewerker geen afspraakbevestiging voor een coronatest kan of wil overhandigen, dan neemt de medewerker eerst contact op met de afdeling HR, zodat mogelijke vervolgstappen doorgenomen kunnen worden.

2.1. Kan een werkgever een medewerker verplichten zich te laten testen?

Wanneer een medewerker aangeeft coronaklachten te hebben maar niet getest wil worden, dan kan de werkgever hiertoe niet verplichten. Werkgevers volgen de richtlijn van het RIVM. Het is ook afhankelijk van de klachten of een medewerker überhaupt getest gaat worden door de GGD, dit is niet aan de werkgever om dit te bepalen.

Wanneer de medewerker symptomen van corona heeft, maar door de GGD niet getest gaat worden, blijft deze thuis. De werkgever kan dan werk aanbieden wat vanuit huis gedaan kan worden. Wanneer de medewerker geen symptomen van corona meer heeft (en 24 uur klachtenvrij is) kan deze weer aan het werk.

Wanneer de medewerker zich wel laat testen blijft hij, vanaf het moment dat bekend is dat de medewerker klachten heeft tot aan de uitslag van de test, thuis. Bij een negatieve uitslag kan de medewerker weer naar locatie, bij een positieve uitslag moet de medewerker 24 uur klachtenvrij zijn en moet het 7 dagen geleden zijn geweest dat de medewerker ziek is geworden. Volg het verdere advies van de GGD of behandelend arts. Medewerker komt dus NIET op de werkvloer.

2.2. Iemand uit het huishouden van de medewerker getest wordt op corona

Als een huisgenoot van een medewerker getest wordt op corona mag de medewerker naar buiten en kan de medewerker dus gewoon aan het werk, **TENZIJ** de huisgenoot die getest wordt koorts (>38 graden) en/of benauwdheidsklachten heeft. In dat geval zal het hele gezin/huishouden thuis moeten blijven, totdat de uitslag van de test bekend is. Komt uit de test dat de huisgenoot inderdaad het coronavirus heeft, dan blijft iedereen in het huishouden thuis en hoort het huishouden van de GGD wat verder te doen.

2.3. Een medewerker zonder klachten heeft zich laten testen op corona

De medewerker moet sowieso thuis blijven tot de uitslag bekend is. De werkgever moet het loon in dit geval gewoon doorbetalen. Er is geen sprake van een ziekmelding. Uiteraard kan de werkgever de medewerker vragen om vanuit huis werkzaamheden te verrichten of verlof op te nemen. Als blijkt dat de medewerker op moment van testen geen infectie met het coronavirus heeft, mag de medewerker weer naar buiten en dus aan het werk.

Als blijkt dat de medewerker wel met het coronavirus besmet is, zal de medewerker thuis, in isolatie moeten blijven, omdat mogelijk tot 3 dagen na testen alsnog klachten kunnen ontstaan. Als na 72 uur (3 dagen) geen klachten zijn ontstaan, mag de medewerker uit isolatie en in overleg met de GGD weer naar buiten en dus aan het werk. Mocht de medewerker binnen de 72 uur (3 dagen) na testafname wel klachten krijgen dan moet hij langer in thuisisolatie blijven. Dit geldt tot 24 uur nadat de klachten zijn verdwenen.

2.4. Een medewerker is in nauw contact geweest met/ huisgenoot van iemand die positief is getest

In dit geval wordt aangeraden om in quarantaine te blijven tot 10 dagen nadat de besmette persoon in isolatie is gegaan. De medewerker mag dan niet op locatie werken en zo min

mogelijk buiten de deur komen. De werkgever moet het loon in dit geval doorbetalen. Het zijn geen ziekte-uren. Uiteraard kan de werkgever aan de medewerker vragen om vanuit huis werkzaamheden te verrichten.

2.5. Wat zijn nauwe contacten?

Nauwe contacten zijn personen die langer dan 15 minuten op minder dan 1,5 meter afstand contact hadden met de patiënt tijdens diens besmettelijke periode. En/of in omstandigheden waarbij er een hoog risico blootstelling was van korter dan 15 minuten (bijvoorbeeld in het gezicht hoesten, of direct fysiek contact zoals zoenen).

2.6. Een medewerker is in contact geweest met iemand die positief is getest

Indien de medewerker weliswaar in contact is geweest, maar korter dan 15 minuten en/of op meer dan 1,5 meter afstand en ervaart geen klachten, dan mag de medewerker gewoon aan het werk. De medewerker zal gewezen moeten worden op het belang van goede hygiëne en het advies krijgen om zijn gezondheid goed in de gaten te houden. Mocht de medewerker toch klachten krijgen dan moet hij alsnog thuis blijven, om zich dan vervolgens te laten testen.

2.7. Wat zijn overige contacten?

Overige contacten zijn personen die langdurig contact (langer dan 15 minuten) hadden met de patiënt op meer dan 1,5 meter afstand in dezelfde ruimte, bijvoorbeeld op kantoor, in de klas of tijdens vergaderingen.

2.8. Wanneer wordt een medewerker wel ziekgemeld als gevolg van corona?

Alleen als de medewerker dusdanige klachten heeft dat hij daarmee zijn eigen werk of andere werkzaamheden niet zou kunnen verrichten, meld de werkgever de medewerker ziek en registreert de ziekmelding en wordt het re integratieproces opgestart.

Heeft de medewerker geen of lichte klachten waarmee hij onder normale omstandigheden aan het werk zou kunnen, maar nu in quarantaine moet blijven, dan hoeft hij niet ziek gemeld te worden.

Coronavirus (COVID-19): wanneer ziekmelden?

Wel

Als de werknemer als gevolg van ziekte zijn werk niet kan doen (ongeacht coronavirus wel of niet is vastgesteld).

Uw werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte op grond van artikel 7:629, lid 1 BW.

Niet

- Uw werknemer kan niet naar het werk komen vanwege de opgelegde overheidsmaatregelen.
- Uw werknemer is besmet, maar niet ziek.
- Uw werknemer heeft klachten, maar die belemmeren hem niet om zijn werk uit te voeren.

2.9. Is een medewerker verplicht zijn testuitslag te laten zien aan de leidinggevende?

Nee. Een medewerker is niet verplicht medische informatie te delen met zijn werkgever (AVG). Mocht er twijfel bestaan bij de melding over de corona-uitslag, neem dan contact op met de afdeling HR.

3) Voorzorgsmaatregelen

3.1. 'Corona-veilig' gedrag

Omdat de spelregels t.a.v. corona inmiddels al enkele maanden duren, valt op dat op sommige momenten de regels niet meer zo strikt genomen worden. Het valt ook niet mee om tijdens het werk hier altijd rekening mee te houden. Het blijft echter van belang om toch die 1,5m afstand te houden met collega's en gasten en ook de volgende punten zijn nog steeds van belang om besmetting te voorkomen.

- Klachten? Blijf thuis en laat je testen.
- Houd 1,5 meter afstand van anderen.
- Was en desinfecteer vaak je handen.
- Hoest en nies in je elleboog.
- Meld het direct bij een leidinggevende als er contact is geweest met iemand die besmet is met het coronavirus en maak een afspraak bij de GGD voor een test.

3.2. Moet een medewerker een mondkapje dragen?

Tijdens het Kamerdebat van woensdag 30 september is er een eenduidig landelijk advies gekomen voor het dragen van mondkapjes in publieke binnenruimtes. Naar aanleiding van dit advies vragen wij ook de zwembranche om in hun (binnen)accommodaties gebruik te maken van niet-medische mondkapjes.

Het betreft geen verplichting, maar is wel een dringend advies. In een aantal gevallen is het dragen van een mondkapje niet goed mogelijk. Dit geldt bijvoorbeeld voor mensen die door een medische reden of andere beperkingen het mondkapje niet kunnen dragen. Maar ook tijdens het beoefenen van een sport is het dragen van een mondkapje meestal niet mogelijk. Dit geldt ook tijdens het zwemmen zelf.

Bekijk de website van de Rijksoverheid voor alle actuele informatie: zoals bijvoorbeeld het [nieuwsbericht](#) over het dringend advies tot het dragen van mondkapjes en de veelgestelde vragen over het gebruik van mondkapjes.

4) Verkoudheid in tijden van corona: hoe om te gaan met verkoudheidsverschijnselen binnen zwembaden?

Nu het herfst is, neemt de kans op verkoudheid toe

Zoals het voorschrift van RIVM voorschrijft: medewerkers met (verkoudheid)klachten moeten zich zo snel mogelijk laten testen. Na de test mag de medewerker niet op de locatie werken, uiteraard mag men wel thuis werken indien de functie vanuit huis uitgeoefend kan worden. Op dit moment neemt het testen en wachten tot de uitslag tussen de twee tot vier dagen in beslag, en dat kan behoorlijke impact hebben op de personele bezetting. Wat inhoudt dat de werkdruk bij de aanwezige collega's toe kan nemen. Daarom is het van belang dat de gezamenlijke

verantwoordelijkheid door iedereen op de locatie wordt genomen: de verkouden medewerker, de collega's en de managementlaag.

4.1 Wanneer moet er een coronatest worden gedaan?

De RIVM-richtlijn is daar heel duidelijk over: bij verkoudheid, hoesten, verhoging of plotseling verlies van reuk en smaak, moet je je zo snel mogelijk laten testen op het coronavirus.

Informatie over testen:

- <https://www.rivm.nl/coronavirus-covid-19/testen>
- <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-covid-19/testen>

4.2 Wat te doen bij verkoudheidsklachten bij kinderen?

Er is een landelijke richtlijn ontwikkeld voor verkoudheidsklachten bij kinderen. Het is inmiddels vastgesteld dat kinderen een minder grote bijdrage hebben aan de verspreiding van corona. Kinderen van 0 tot 4 jaar en kinderen op de basisschool met neusverkoudheid mogen gewoon naar de kinderopvang (kinderdagopvang, BSO en gastouderopvang) of school.

Er zijn uitzonderingen. BOINK heeft een beslisboom opgesteld waarin je kan zien wanneer een kind thuis moet blijven, waardoor één van de ouders in de gelegenheid gesteld moet worden om andere opvang te regelen.

De beslisboom: <https://www.boink.info/download-beslisboom-verkouden-kinderen-toelaten>

4.3 Wat te doen bij verkoudheidsklachten voor medewerkers in de praktijk

Totdat de medewerker de testuitslag heeft en kan thuiswerken, dan werkt de medewerker vanuit huis. Als de medewerker wegens de klachten niet kan werken, dan meldt hij zich ziek. De medewerker laat de leidinggevende weten wanneer de test wordt gedaan en wanneer de uitslag wordt verwacht.

Zodra de medewerker een negatief testresultaat heeft, kan hij weer aan het werk gaan. Is de medewerker nog een beetje verkouden, maar is de test wel negatief, dan kan de medewerker ook weer aan het werk. De medewerker houdt dan wel in de gaten of de klachten niet (opnieuw) verergeren. Is dat zo, dan laat de medewerker zich opnieuw testen.

4.4. Wat te doen bij verkoudheidsklachten voor kantoorpersoneel

De medewerker blijft bij verkoudheid thuis en laat zich testen. Ziekmelden bij verkoudheid is niet nodig als de medewerker in staat is om thuis te werken.