

Verlofspecial



Rijksoverheid

Richtlijnen voor toekennen verlof in verband met het Coronavirus

Thuiswerken of verlof

V: Heeft de medewerker de mogelijkheid om thuis te werken en verkeert de medewerker in goede gezondheid?

A: Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen

V: Heeft de medewerker een cruciaal beroep of werkt de medewerker in een vitaal proces?

A: Medewerkers die in goede gezondheid zijn, moeten naar het werk komen.

Klachten (bijvoorbeeld hoesten, verkoudheid, griep) maar geen coronavirus, maar wel in staat om werk te kunnen verrichten

V: Is er een mogelijkheid tot thuiswerken?

A: Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen.

V: Is er geen mogelijkheid voor thuiswerken?

A: Ken dan bijzonder verlof toe. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden'.

Kwetsbare medewerkers of medewerkers uit een risicogroep

V: Valt een medewerker in de categorie kwetsbare medewerker of zit uw medewerker in een risicogroep, zoals aangeven door het RIVM én is thuiswerken niet mogelijk?

A: De medewerker moet dan in principe naar het werk komen, maar hierbij moet u terughoudender omgaan dan bij medewerkers die niet tot deze groep behoren. Als wordt besloten dat de medewerker niet naar kantoor hoeft te komen, ken dan bijzonder verlof toe. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden'.

(Thuis)quarantaine op advies van GGD of arts vanwege coronavirus (niet ziek)

V: Heeft de medewerker de mogelijkheid om thuis te werken?

A: Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen.

V: Is er geen mogelijkheid voor thuiswerken?

A: Ken dan bijzonder verlof toe. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden'.

Let op! Er gelden andere regels als een medewerker in (thuis)quarantaine moet blijven omdat hij op vakantie is gegaan naar een land waarvoor op het moment van heenreis een negatief reisadvies van het ministerie aan Buitenlandse Zaken gold. Als een medewerker als gevolg daarvan in (thuis)quarantaine moet en niet kan werken, hoeft het loon niet te worden doorbetaald. Dan moet het verlof geregistreerd worden onder 'Langdurend verlof andere reden'.

Let op! Het aanvragen van 'langdurend verlof andere reden' kan niet via de reguliere verlofregistratie op het P-Direkt-portaal, maar loopt via het formulier 'Onbetaald buitengewoon of bijzonder verlof'.

(Thuis)quarantaine op advies van GGD of arts vanwege corona (wel ziek)

V: Zit uw medewerker ziek thuis in thuisquarantaine?

A: Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen. Meld uw medewerker ziek volgens de reguliere procedure.

Kinderen

V: Heeft uw medewerker een vitaal beroep en heeft deze medewerker kinderen die niet zelfstandig thuis kunnen blijven? En kan de zorg niet deels worden overgenomen door anderen?

A: Dan kunt u een beroep doen op de school en/of kinderopvang. Is dat om bepaalde redenen niet mogelijk? Dan kunt u (deels) bijzonder verlof toekennen. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden' voor de uren dat de zorg niet kan worden opgevangen.

V: Heeft uw medewerker geen vitaal beroep en heeft deze medewerker kinderen die niet zelfstandig thuis kunnen blijven? En kan de zorg niet deels worden overgenomen door anderen?

A: Dan zijn er 2 opties: 1. Kan de medewerker thuiswerken? Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen.
2. Kan de medewerker niet thuiswerken? Dan kunt u (deels) bijzonder verlof toekennen. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden'.

Zorg voor naasten

V: Wil een medewerker verlof om te kunnen zorgen voor een naaste die ziek is, al dan niet vanwege (een vermoeden van) het corona-virus?

A: Ken dan (onbetaald) verlof toe onder 'Kortdurend zorgverlof'.

Let op! Heeft een medewerker zijn kortdurend verlof van dit jaar al verbruikt? Dan kunt u, gelet op de uitzonderlijke corona-gerelateerde situatie, vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap overwegen uw medewerker betaald langdurend zorgverlof toe te kennen (i.p.v. onbetaald). Dit kan met name aan de orde zijn voor medewerkers die niet thuis kunnen werken, of voor medewerkers die het thuiswerk niet kunnen combineren met de zorg. In dat geval moet de medewerker na afloop van de periode van kortdurend zorgverlof in het P-Direktportaal dan het betaalde langdurend zorgverlof als een verlenging van het kortdurend zorgverlof registreren (dus onder het contingent 'Kortdurend zorgverlof' in het P-Direktportaal).

Huisgenoten

V: Heeft uw medewerker een besmette huisgenoot?

A: Dan zijn er 2 opties: 1. Heeft de medewerker de mogelijkheid om thuis te werken? Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen.
2. Kan uw medewerker niet thuiswerken? Dan kunt u bijzonder verlof toekennen. De medewerker registreert dit zelf als 'verlof: andere reden'.

V: Heeft uw medewerker een huisgenoot die valt in de categorie kwetsbare groep of tot een risicogroep behoort?

A: Dan zijn er 2 opties: 1. Heeft de medewerker de mogelijkheid om thuis te werken? Dan kunt u geen bijzonder verlof toekennen.
2. Kan uw medewerker niet thuiswerken? Dan wordt er in principe verwacht dat uw medewerker naar het werk komt, maar hier moet u terughoudender mee omgaan dan bij medewerkers die niet tot deze groep behoren. Als wordt besloten dat de medewerker niet naar kantoor hoeft te komen, ken dan bijzonder verlof toe onder 'Andere reden'.

Elke situatie is anders. Ga daarom altijd in overleg met uw medewerker over hoe om te gaan in deze bijzondere situatie.

Zoek als leidinggevende een passende oplossing voor medewerkers die niet naar het werk willen komen omdat zij zich zorgen maken over de situatie rond corona, ook als zij zelf niet tot de risicogroep behoren. Dit geldt bijvoorbeeld voor zwangere medewerkers.