



Werkgeverschap - uitsluitend voor intern gebruik -

Bonaire

Contactpersoon
Werkgeverschap
T +599 5.1.2e

Datum
18 maart 2021

memo

Onderwerp: Intern proces uitgifte en controle werkgeversverklaring Avondklok

Inleiding

Het aantal besmettingen is op Bonaire de afgelopen periode flink gestegen. Op Bonaire is de aanleiding geweest om vanaf donderdag 18 maart 2021 over te gaan naar risiconiveau naar 6, ofwel een lockdown. Dit geldt vooralsnog voor een periode van 2 weken.

Onderdeel van risiconiveau 6 is de avondklok. De avondklok is ingesteld van 21.00 uur 's avonds tot 04.00 uur in de ochtend. Dit betekent dat mensen gedurende die uren niet de straat op mogen. Hierop zal streng worden toegezien door de Politie, Koninklijke Marechaussee en de medewerkers van Handhaving en Toezicht van het openbaar lichaam.

Werkgeversverklaring Avondklok

Voor een deel van de medewerkers van de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN) is het noodzakelijk om gedurende de avondklok de straat op moeten voor het werk. Zij dienen te kunnen aantonen dat het voor het werk is door middel van een werkgeversverklaring Avondklok.

Uitgifte

De uitgifte van de werkgeversverklaring Avondklok gebeurt door de leidinggevende (of de daartoe aangewezen persoon binnen een dienst). De verklaring dient volledig te zijn ingevuld, ondertekend te worden door de leidinggevende en voorzien van een stempel van de eigen dienst of de Rijksdienst Caribisch Nederland (RCN).

Wanneer er een werkgeversverklaring is afgegeven, wordt geadviseerd om hiervan een kopie te bewaren door de leidinggevende (papier, scan, foto).

Controle

Wanneer een medewerker door een toezichthouder wordt gecontroleerd, worden de gegevens van de persoon genoteerd. Er kan (achteraf) een check worden gedaan bij de werkgever of de medewerker – conform de werkgeversverklaring – daadwerkelijk genoodzaakt was om zich tijdens de avondklok op straat te bevinden.

Proces

Er is een vast aanspreekpunt voor de toezichthouders om de checkvraag te doen. Dit punt is belegd bij het team P&O van de Shared Service Organisatie (SSO). De contactpersoon hiervoor is 5.1.2e 5.1.2e [@rijksdienstCN.com](mailto:rijksdienstCN.com), +599 5.1.2e

1. Vanuit het team P&O zal de vraag doorgezet worden naar de desbetreffende **Datum** leidinggevende en het diensthoofd;
2. De terugkoppeling van de leidinggevende/diensthoofd naar de toezichthouder wordt verzorgd door het team P&O;
3. Indien er vervolgacties nodig zijn, zal de leidinggevende of diensthoofd in contact worden gebracht met de toezichthouder. Het team P&O stapt dan uit het verdere proces;
4. Het team P&O houdt een overzicht bij welke medewerkers zijn gecheckt.

Constatering oneigenlijk gebruik

Wanneer er geconstateerd wordt dat er oneigenlijk gebruik is gemaakt van de werkgeversverklaring Avondklok zal de medewerker door het diensthoofd ter verantwoording worden geroepen conform het hiernavolgende proces:

1. Een deel van de RCN-medewerkers moet voor het werk tijdens de uren van de avondklok buiten zijn. Die medewerkers krijgen van hun diensthoofd een 'werkgeversverklaring Avondklok';
2. Deze werkgeversverklaring mag uitsluitend gebruikt worden voor het doel waarvoor deze is afgegeven, dus voor transport van en naar het werk en/of werken op straat tijdens de avondklok;
3. Medewerkers dienen immers te allen tijde integer te handelen, zowel tijdens het werk als daarbuiten;
4. Bij een (vermoeden van) oneigenlijk gebruik van de werkgeversverklaring, plant het diensthoofd of de leidinggevende op de kortst mogelijke termijn een hoorgesprek¹ in met de medewerker;
5. Bij het hoorgesprek zijn aanwezig: het diensthoofd of de leidinggevende, een HR-adviseur en de medewerker;
6. Van het hoorgesprek wordt een gespreksverslag gemaakt;
7. Indien:
 - a. na het hoorgesprek nog steeds een vermoeden van oneigenlijk gebruik van de werkgeversverklaring bestaat of het oneigenlijke gebruik tijdens het hoorgesprek is bevestigd, dan meldt het diensthoofd van de medewerker het (vermoeden van) ongelijk(e) gebruik van de werkgeversverklaring bij het bevoegd gezag;
 - b. Afhankelijk waar de medewerker werkzaam is, is het bevoegd gezag de directeur RCN, de korpschef of de algemeen brandweercommandant;
8. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets dat een goed ambtenaar in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen;
9. Het bevoegd gezag kan opdracht geven aan een interne onderzoeker tot het doen van een disciplinair onderzoek, om zodoende vast te kunnen stellen of de medewerker inderdaad plichtsverzuim heeft gepleegd;
10. Als de uitkomst van het onderzoek is dat de medewerker zich inderdaad heeft schuldig gemaakt aan plichtsverzuim dat de medewerker te verwijten is, kan aan de medewerker een disciplinaire straf worden opgelegd².

¹ Dit kan uiteraard ook digitaal plaatsvinden.

² Dit interne proces staat los van een op te leggen boete door politie en/of strafrechtelijke vervolging door het OM.