

**Griep pandemie: Nieuwe Influenza A (H1N1)
(voorheen Mexicaanse Griep)**

Continuïteitsplan Brandweer Hollands Midden



BRANDWEER

1	Inleiding.....	3
2	Ambitie	3
3	Impact op het operationeel optreden	3
4	Beschrijving van de fases	4
4.1	Fase A	4
4.2	Fase B	4
4.3	Fase C	4
4.4	Fase D	4
4.5	Fase E	5
5	Prioritering en afhandeling incidenten	7
6	Staffunctionaris Brandweer	7
7	Piketfunctionarissen	7
7.1	OvD groep is niet beschikbaar	7
7.2	HOvD groep is niet beschikbaar	8
7.3	CvD groep is niet beschikbaar	8
8	Gemeenschappelijke Meldkamer	8
9	ROT versus GRIP	8
10	Personele en financiële aspecten.....	8
10.1	Dienstroosters	9
10.2	Kosten	9
11	Bijlage I Vragen en antwoorden.....	10



BRANDWEER

1 Inleiding

Op dit moment is er sprake van een grieppandemie.

Van alle dreigingen voor de nationale veiligheid zoals ziektes, terrorisme of overstromingen, is een grieppandemie de grootste dreiging. Een dreiging met een hoge waarschijnlijkheid en grote gevolgen. Niet alleen in Nederland, maar in de hele wereld bereiden landen zich voor op een verdere uitbreiding.

Van alle Nederlanders is tijdens de piek van een ernstige grieppandemie 30-50% thuis. Omdat ze ziek zijn, voor naasten moeten zorgen of uit voorzorg. Dit leidt niet alleen tot grote uitval onder eigen werknemers, maar ook onder die van toeleveranciers en klanten. Een ernstige pandemie kan enorme schade veroorzaken. Door vooraf de risico's in kaart te brengen te brengen en oplossingen te bedenken is de schade te beperken.

Voor het najaar wordt een sterke stijging van het aantal ziektegevallen voorspeld. Dit document gaat niet in op de ziekte of de ernst hiervan. De bedoeling is om kwetsbaarheden van de brandweerorganisatie in kaart te brengen en mogelijkheden voor continuïteit van brandweezorg te waarborgen. Immers, als delen van de bevolking ziek zijn zullen ook brandweermensen ziek worden en dus niet meer beschikbaar zijn voor hun taak. Dit heeft grote gevolgen voor de paraatheid van de brandweer en de veiligheid van de burger.

2 Ambitie

De ambitie is om gedurende de periode dat er veel ziektegevallen zijn de dienstverlening zo optimaal mogelijk te blijven uitvoeren. Elk jaar zijn er gedurende een 'normale griepperiode' ook mensen van de brandweer ziek. Dat leidt normaliter niet tot terugval in de dienstverlening op zowel incident bestrijding als risicobeheersing of de ondersteunende taken.

Bij de Mexicaanse griep is de verwachting dat een groter aantal mensen dan normaal (ca. 30% t/m 50%) door ziekte niet kunnen werken. De basisprincipes bij het opstellen van het continuïteitsplan zijn:

- ❖ Paraatheid
- ❖ Continuïteit van de paraatheid
- ❖ Een verantwoorde balans tussen processen en gebieden
- ❖ Beschikbaar stellen van personeel voor diensten op andere posten of gemeenten

Op basis van deze principes is er een verdeling in 5 fases gemaakt. De indeling in fases geeft de relatie tussen het ziekteverzuim, de benodigde maatregelen en opschaling, en het niveau van de dienstverlening aan de burger.

3 Impact op het operationeel optreden

De brandweer bestaat voor een groot deel uit vrijwilligers. Kenmerkend, naast de grote inzetbereidheid, is dat zij nagenoeg allemaal beschikken over een hoofdwerkgever. Deze hoofdwerkgever zal ook geconfronteerd worden met een verhoogd ziektepercentage en zal een groter beroep doen op de mensen die niet ziek zijn. De bereidheid om vervolgens de vrijwilliger toe te staan om de werkplek te verlaten voor een uitruk zal waarschijnlijk sterk verminderen. De beschikbaarheid van de het aantal vrijwilligers is dus nog lager dan je op basis van het gemiddelde ziektepercentage mag verwachten.



BRANDWEER

4 Beschrijving van de fases

Voor de beeldvorming is een indeling gemaakt in een vijftal fases. Fase A is de fase zonder impact en fase E de fase met de grootste impact. De verschillende fases geven de relatie weer tussen het ziekteverzuim, de mogelijke maatregelen en opschaling en de effecten op de hulpverlening. Er is overigens geen 1 op 1 relatie tussen deze fases en de GRIP-fase.

4.1 Fase A

In deze fase is er niets bijzonders aan de hand. Dit is de normale (rust)situatie.

4.2 Fase B

Meerdere ziektegevallen, maar niet zodanig veel, dat speciale maatregelen noodzakelijk zijn. Met wat verschuiven en interne opvang zoals bij elke griepperiode staat de dienstverlening niet onder druk. Bij fase B wordt door de (post) commandanten het aantal zieken per dag bijgehouden zodat op elk moment een overzicht van het totale beschikbare potentieel verkregen kan worden. Onder beschikbaar potentieel wordt verstaan het personeel dat niet ziek is maar ook daadwerkelijk in de gelegenheid is om op te komen bij een alarm.

Deze fase is vergelijkbaar met de situatie tijdens de zomervakantieperiode. Eén of enkele posten en/of voertuigen kunnen buiten dienst staan. Dagelijks wordt in de ochtend een overzicht gezonden naar BOV. Het buiten dienst zetten van voertuigen of posten zal door BOV aangegeven worden richting meldkamer.

4.3 Fase C

In fase C zijn er zoveel zieken dat wel extra maatregelen noodzakelijk zijn, maar dat de dienstverlening niet in groot gevaar komt. Te denken valt aan overwerk (beroeps) of hard piket (vrijwillig). Ook in deze fase zal ieder korps dagelijks contact leggen met BOV. De invulling van de zorg is nog een gemeentelijke verantwoordelijkheid. Binnen de gemeentelijke verantwoordelijkheid kan men een aantal maatregelen nemen zoals bijvoorbeeld herplaatsing naar een andere post, consignatie of sluiting van een post of het buiten dienst stellen van een voertuig. De opkomsttijden zullen in een aantal gevallen langer worden.

4.4 Fase D

In fase D neemt het aantal zieken zodanig toe dat een normale dienstverlening met de maatregelen uit fase C niet meer mogelijk is. De principiële keuze wordt dan gemaakt dat alle dagelijkse activiteiten in het teken van het continueren van de incidentbestrijding komen te staan. Dat houdt in dat elk beroeps personeelslid met een repressieve opleiding deel neemt aan de incidentbestrijding. Dat kan dan ten koste gaan van ondersteunende taken of van risicobeheersing. Als bijzondere maatregelen kunnen worden getroffen:

- ⌘ Consignatiediensten
- ⌘ Kazernering vrijwilligers
- ⌘ Sluiten van kazernes
- ⌘ Herplaatsen van personen buiten de eigen gemeente
- ⌘ 24-uurs bezette posten
- ⌘ Prioritering in zorgverlening, alleen nog maar prio 1 meldingen

In deze fase ligt de zorg voor de paraatheid bij de regionale brandweer. Er worden alleen kazernes gesloten waar onvoldoende personeel voor is. Gecoördineerd door het AC brandweer kunnen mensen vanuit hun eigen gemeente tijdelijk gekazerneerd worden in een andere gemeente zonder dat dit mag leiden tot sluiting in de eigen gemeente. De aansturing en bevoegdheid voor het plaatsen van deze mensen ligt via de CvD bij het actiecentrum brandweer.



BRANDWEER

4.5 Fase E

Het aantal zieken neemt toe, de maatregelen van fase D zijn niet meer toereikend om een verantwoorde repressieve brandweezorg te garanderen zonder dat er verdergaande maatregelen worden getroffen. Er wordt een noodspreadsplan in werking gezet dat er voor zorgt dat een beperkter aantal posten gegarandeerd open blijft. Deze posten krijgen dan uiteraard een groter verzorgingsgebied. Op basis van het totale bestand aan brandweermensen (beroeps- en vrijwilligers) zullen de kazernes full-time bemand gaan worden. De coördinatie voor de bezetting zal vanuit de regio ondersteund worden door de staffunctionaris brandweer.

Het totaal aantal posten dat open blijft zal sterk afgenomen zijn. De opkomsttijden zullen sterk toenemen.

Wij gaan er van uit dat het arbeidstijdenbesluit indien noodzakelijk voor een verantwoorde dienstverlening onder deze bijzondere omstandigheden buiten werking wordt gesteld.

Fase A	Fase B	Fase C	Fase D	Fase E
Geen monitoring	Monitoring;overzicht gegarandeerde beschikbaarheid	Monitoring;overzicht gegarandeerde beschikbaarheid	Monitoring;overzicht gegarandeerde beschikbaarheid	Monitoring;overzicht gegarandeerde beschikbaarheid
Geen maatregelen	Standaard maatregelen (bijvoorbeeld vakantierooster, overwerk, piket voor vrijwilligers)	Speciale mogelijke maatregelen: ⊗ Piket voor vrijwilligers ⊗ Enkele kazernes worden gesloten ⊗ Combi-alarmen	Speciale mogelijke maatregelen: ⊗ Kazernering voor vrijwilligers ⊗ Meerdere kazernes worden gesloten ⊗ Aansturing vanuit de crisisorganisatie RBHM.	Speciale mogelijke maatregelen: ⊗ Noodspreidingsplan ⊗ Kazernes worden verplicht gesloten tbv andere posten ¹ ⊗ Aansturing vanuit de crisisorganisatie RBHM.
Geen consignatie	Geen consignatie	Eventueel consignatie	Eventueel consignatie	Consignatie en kazernering
			Enkele 24 uren bezette vrijwilligers posten	24 uren bezette posten
		Eventueel herplaatsing binnen gemeente	Herplaatsing eventueel buiten gemeente	Herplaatsing eventueel buiten gemeente
Standaard zorg	Standaard zorg	Langere opkomsttijden, (opkomst volgens KVT)	Verminderde zorg, prioriteiten ² (alleen prio 1 uitrukken)	Sterk verminderde zorg, prioriteiten (alleen prio 1 uitrukken)
	BOV	BOV+ SFB	Actiecentrum Brandweer	ROT
				GRIP 4

¹ Sluiten van kazernes vanwege de verantwoordde geografische spreiding van de paraatheid.

² Prio 1 vanwege beperkte belastbaarheid van de mensen en het handhaven van de paraatheid/dekking.

5 Prioritering en afhandeling incidenten

Nadat fase D is afgekondigd worden niet meer alle incidenten die gemeld worden door de brandweer afgehandeld en/of bestreden. Door het sluiten van posten en in een latere fase het eventueel het inwerking treden van een noodspreadingsplan moeten er een keuzes gemaakt worden welke incidenten de brandweer nog bestrijdt en welke niet.

Alleen levensbedreigende incidenten voor mens en dier en incidenten waarbij de inschatting wordt gemaakt dat er grote materiële schade kan worden verwacht (gebouwbrand e.d.) worden nog door de brandweer bestreden. Door deze prioritering in de alarmeringswijze worden de beschikbare kazernes minder belast en blijven beschikbaar voor het bestrijden van levensbedreigende incidenten.

6 Staffunctionaris Brandweer

Het regionale aanspreekpunt voor de (post)commandant en piketcoördinator, is de Staffunctionaris Brandweer (fase D en E) en het bureau operationele voorbereiding (BOV) van de regionale brandweer. Deze functionaris inventariseert dagelijks de beschikbaarheid van de verschillende piketfunctionarissen en de 47 brandweerkazernes in Hollands Midden. Vervolgens rapporteert de Staffunctionaris aan de dienstdoende CvD. De dienstdoende CvD zal in overleg met de Regionaal Commandant de desbetreffende fase afkondigen.

Iedere gemeentelijke (post)commandant zal dagelijks inventariseren of de opkomst van brandweerpersoneel bij een alarmering gegarandeerd is. De uitkomst van deze inventarisatie bepaald de feitelijke fase.

De piketcoördinatoren van de piketgroepen, OvD, HOvD en CvD inventariseren op dezelfde wijze, beschikbaarheid van personeel. De beschikbaarheid van piketfunctionarissen bepaald echter niet primair de fase waarin de Brandweer Hollands Midden verkeerd. Wanneer één of meerdere piketgroepen niet kunnen voldoen aan een gepiketteerde brandweerfunctionaris vindt er een herschikking van verzorgingsgebied en/of een taakverschuiving plaats (zie **piketfunctionarissen**).

Momenteel zijn er 2 Staffunctionarissen actief, dit aantal is te klein om de dagelijkse werkzaamheden omtrent de griepgolf te borgen. Het is noodzakelijk om het aantal Staffunctionarissen Brandweer uit te breiden naar 4, bij voorkeur is dit een functionaris op OvD-niveau. Afhankelijk van de fase waarin Hollands Midden verkeert kunnen de werkzaamheden vanaf de eigen werkplek gebeuren. Vanaf fase D is het werkaanbod dusdanig groot dat de reguliere werkzaamheden van deze functionaris komen te vervallen, vanaf dit moment zal de Staffunctionaris Brandweer zich volledig moeten richten op de werkzaamheden rondom de pandemie.

7 Piketfunctionarissen

Wanneer een piketfunctionaris ziek wordt zal eerst vervanging gezocht worden binnen de eigen piketgroep. Wanneer er in een piketgroep geen beschikbare piketfunctionaris is, zijn er verschillende oplossingsrichtingen denkbaar zoals;

7.1 OvD groep is niet beschikbaar

- Een **vrije** beschikbare OvD uit een aangrenzend verzorgingsgebied neemt rol OvD over, hierbij wordt rekening gehouden met langere aanrijdtijden.
 - o Voordeel: de overige OvD gebieden blijven beschikken over een operationele OvD.
- Wanneer een aangrenzend verzorgingsgebied geen **vrije** beschikbare OvD kan leveren wordt er gealarmeerd volgens de KvT.
 - o Nadeel: 2 verzorgingsgebieden krijgen mogelijk te maken met langere aanrijdtijden.



BRANDWEER

7.2 HOvD groep is niet beschikbaar

- Een **vrije** beschikbare HOvD uit de andere piketgroep neemt rol HOvD over, hierbij wordt rekening gehouden met langere aanrijdtijden. De overige **vrije** beschikbare HOvD'en worden gepiketteerd, zij kunnen de volgende taken/functies vervullen zoals, Meetplanleider (LMPO), Brandweervertegenwoordiger in het ROT, enz.
 - o Voordeel: hierdoor kan het COPI op de gebruikelijke manier blijven functioneren.
- Wanneer er niet beschikt kan worden over gepiketteerde **vrije** HOvD's, gaat de 2^e HOvD vanaf GRIP 2 naar het ROT. Hier zal hij/zij de rol van Brandweervertegenwoordiger vervullen, de rol van de HOvD op plaats incident zal zich primair richten op het leiding geven aan het brandweertechnische deel van het incident. De rol van Leider COPI zal overgedragen worden aan een andere dienst of niet (volledig) worden vervuld.
 - o Het is niet wenselijk om een 2^e OvD leiding te laten geven als compagnie cdt..
- Wanneer zowel de HOvD West als Oost beschikbaar is maar, 50% van de totale piketgroep HOvD's is niet beschikbaar worden de overige **vrije** HOvD's gepiketteerd. Dit heeft te maken met het grote aantal operationele functies waarvoor een **vrije** HOvD gealarmeerd kan worden.

7.3 CvD groep is niet beschikbaar

- Als er geen CvD beschikbaar is dan zal een HOvD de rol van CvD op zich nemen. Binnen het ROT zal gekeken worden welke discipline in staat is om een operationeel leider te leveren. In de vergadering van de Veiligheidsdirectie van 17 augustus is afgesproken dat de OL primair geleverd wordt door de GHOR.

8 Gemeenschappelijke Meldkamer

Momenteel (25-08-09) wordt er door de GMK gewerkt aan een continuïteitsplan. Aangezien de secretaris van het bestuur van de veiligheidsdirectie toezichthouder is van de GMK, zal deze vanuit zijn rol het totale continuïteitsplan van de GMK toetsen.

Daarnaast moeten er aanvullende afspraken gemaakt worden met de teamchef "Meldkamer Brandweer" over de prioritering en afhandeling van brandweer incidenten. Wanneer kazernes de paraatheid niet meer kunnen garanderen en noodgedwongen tijdelijk moeten sluiten zal de prioritering en afhandeling van incidenten gaan veranderen. Deze aanvullende afspraken richten zich vooral op de vraag, wat wel en wat niet meer. De aanvullende afspraken worden gemaakt door medewerkers van de afdeling Crisisbeheersing RBHM en de teamchef "Meldkamer Brandweer".

De Staffunctionaris Brandweer is de liaison tussen GMK, ROT en CvD.

9 ROT versus GRIP

Ter voorbereiding op de operationele consequenties is het niet ondenkbaar dat er een ROT setting meerdere malen bijeen is geweest, echter vanaf fase E wordt er GRIP 4 afgekondigd (zonder COPI). Het ROT en RBT zal dagelijks vergaderen, het aantal vergadermomenten zal nader bepaald worden. Voor het RBT zal gekozen worden voor de kernbezetting van het RBT. In fase D zal het actiecentrum brandweer actief worden. Dit AC bestaat uit de staffunctionaris brandweer aangevuld met mensen van BOV.

10 Personele en financiële aspecten

Het gegarandeerd beschikbaar repressief brandweerpersoneel bepaald of een (post)commandant de paraatheid van een kazerne kan waarborgen of niet. Voor deze gegarandeerde beschikbaarheid dient er dagelijks een inventarisatie gehouden te worden.

Beschikbaar repressief brandweerpersoneel van een andere kazerne, waaronder een kazerne die buitendienst staat, kan de paraatheid in stand houden en/of de roosterdruk verminderen van een nog



BRANDWEER

operationele kazerne. Hierbij komen alle rangen en functies voor in aanmerking. De enige voorwaarde is dat het personeel wat zich beschikbaar stelt om uit te wisselen, **opgeleid, geoefend en gekeurd**, met andere woorden, bevoegd en bekwaam, is voor de functie die hij/zij gaat vervullen op een andere kazerne. Voor de vergoedingen wordt de vergoeding van het uitlenende korps gehanteerd.

De Staffunctionaris Brandweer is hiervoor het regionale aanspreekpunt.

Op grond van de standaard rechtspositieregeling van de vrijwilligers (bron VNG) kan de gemeente, indien zij de uitoefening van de brandweertaak als essentiële taak aanwijst, de vrijwilliger een opkomstplicht opleggen. Voor de opkomstplicht zijn een aantal mogelijke uitvoeringsvormen beschikbaar:

- ⌘ Consignatie; de vrijwilliger is verplicht om op te komen maar heeft een redelijke bewegingsvrijheid
- ⌘ Consignatie op de werkplek (kazernering) ; de vrijwilliger is verplicht aanwezig op de werkplek, zijnde de brandweerkazerne.
- ⌘ Consignatie op de werkplek in een andere gemeente;

Diverse vragen en antwoorden met betrekking tot rechtspositionele consequenties zijn opgenomen in bijlage I (Bron CvA;

http://www.vng.nl/Documenten/Extranet/CvA%202009/20090806_Vragen_en_antwoorden_over_rechtspositionele_aspecten_grieppandemie.pdf)

Op grond van artikel 175 Gemeentewet wordt aan de burgemeester overigens ook een ruime bevoegdheid toegekend; *In geval van oproerige beweging, van andere ernstige wanordelijkheden of van rampen of zware ongevallen, dan wel van ernstige vrees voor het ontstaan daarvan, is de burgemeester bevoegd alle bevelen te geven die hij ter handhaving van de openbare orde of ter beperking van gevaar nodig acht. Daarbij kan van andere dan bij de Grondwet gestelde voorschriften worden afgeweken.*

Omdat naast de gemeente ook de hoofdwerkgever een beroep zal doen op de aanwezigheid van de vrijwilliger dient de gemeentelijk commandant een bemiddelende rol te spelen voor de vrijwilliger. De regionale brandweer zal een voorbeeldbrief opstellen samen met de gemeentelijke commandanten.

10.1 Dienstroosters

Voor de kazernes waar een 24-uurs paraatheid wordt opgezet waar normaal gesproken geen kazernering is wordt een rooster opgezet bestaande uit een 13 uren dagdienst (07.00 tot 20.00 uur) en een 11 uren nachtdienst (20.00 tot 07.00) uur. In principe wordt in de kazerne waar de 24-uurs paraatheid gaat vinden gedurende de nacht geslapen. Daar waar nodig zal vanwege de regio in de middelen voorzien worden.

10.2 Kosten

De kosten die gemeoid zijn met de maatregelen die genomen worden dienen geregistreerd te worden. De extra personele lasten die voortvloeien uit de maatregelen uit de fases D en E worden gedragen door de alle gemeenten tezamen en worden na afloop verrekend via een omslag op basis van het inwoneraantal. Onder deze kosten vallen:

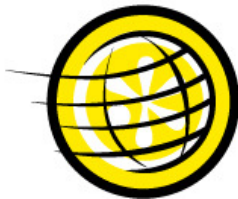
- ⌘ Consignatievergoedingen
- ⌘ Kazerneringvergoeding (consignatie in de kazerne)
- ⌘ Reiskostenvergoedingen
- ⌘ Kostenverrekening met hoofdwerkgevers



BRANDWEER

11 Bijlage I Vragen en antwoorden

Grieppandemie [⊛]



Vragen en antwoorden over rechtspositionele aspecten grieppandemie Regionale Brandweer Hollands Midden en Brandweer Leiden

Bijgewerkt 24 augustus 2009

Mag de werkgever zieke medewerkers opdragen om thuis te blijven?

Ja, dat mag. Zieke medewerkers kunnen gezonde mensen besmetten, waardoor nog meer mensen ziek worden. Om te bepalen of sprake is van het H1N1-virus kan personeel geadviseerd worden contact op te nemen met de huisarts of de bedrijfsarts. Die kan bepalen of daadwerkelijk sprake is van het H1N1-virus. De werkgever kan de medewerker bij een vermoeden van besmetting met het H1N1-virus ook opdragen naar een bedrijfsarts te gaan. Dit kan op grond van artikel 7:2:5 CAR en 7:12 CAR.

Moet de werkgever gezonde medewerkers toestaan om thuis te blijven?

Nee. Een gezonde medewerker is verplicht om op de normale werkplek zijn werk te verrichten. De werkgever bepaalt in overleg met de gezondheidsdeskundigen (arbodienst, bedrijfsarts of GGD) of het risico op besmetting zodanig is, dat hij ook voor gezonde medewerkers voorzieningen treft, zoals de mogelijkheid om thuis te werken. Een medewerker kan altijd verzoeken om buitengewoon verlof. De werkgever bepaalt of dit verlof wordt toegestaan. Artikel 6:4:5 CAR bevat de kapstokbepaling over buitengewoon verlof.

Mag de werkgever uit voorzorg aan gezonde medewerker vragen of zelf opdragen om thuis te blijven?

In dit verband is van belang dat het H1N1-virus een incubatietijd heeft van enkele dagen. Dat betekent dat het na besmetting enkele dagen duurt voordat de medewerker ziek wordt. Tijdens deze incubatietijd is er al wel besmettingsgevaar. De gemeente wordt geadviseerd in overleg met de bedrijfsarts of GGD hierop beleid te ontwikkelen.

Wanneer medewerkers uit voorzorg naar huis gestuurd worden en zij kunnen thuis werken, dan kan dat ook verlangd worden. Kan de medewerker niet thuis werken en hij wordt verplicht naar huis gestuurd, dan is sprake van betaald buitengewoon verlof. Hij wordt namelijk niet in de gelegenheid gesteld om te werken.

Bij essentiële functies zal de werkgever overigens eerder kiezen voor het mogelijk maken van thuis werken. Het is namelijk van belang dat essentiële functies uitgeoefend blijven worden.

Valt het Nieuwe Influenza A (H1N1) onder de Wet publieke gezondheid (de opvolger van de Infectieziektenwet)?

Ja. Hierdoor is artikel 15:1:20 CAR van toepassing. Dit betekent dat de medewerker, die in contact staat of kort geleden heeft gestaan met een persoon, die ziek is vanwege het Nieuwe Influenza A-virus, zijn betrekking niet mag vervullen en geen toegang heeft tot de gebouwen van de brandweer. Dit verbod op



BRANDWEER

het vervullen van de functie en de ontzegging van de toegang tot de gebouwen van de brandweer geldt zolang door de gezondheidsdeskundigen niet is verklaard dat het gevaar op overbrenging van de ziekte niet is geweken.

Moet de werkgever thuiswerken faciliteren?

Nee. Een gezonde medewerker is verplicht op de normale werkplek zijn werk te verrichten. Wel kan de werkgever besluiten om het beleid over thuiswerken tijdelijk aan te passen, waardoor thuiswerken vaker mogelijk is.

Moet een werkgever medewerkers toestaan om thuis voor zieke naasten te zorgen?

Dit verzoek moet worden beschouwd als verzoek om kortdurend zorgverlof. Hiervoor gelden de normale regels van artikel 6:4:3 CAR en artikel 5.4 Wet Arbeid en Zorg. Een verzoek om kortdurend zorgverlof wordt toegestaan, tenzij de werkgever tegen het opnemen van verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Om deze redenen kan reeds toegestaan verlof ook worden ingetrokken. Hiervan zal bijvoorbeeld sprake kunnen zijn bij functies, die door de gemeente als essentieel zijn aangewezen, zoals de afvalverwerking en brandweertaken.

Kortdurend zorgverlof komt voor de helft voor rekening van het verlof van de medewerker.

Moet een werkgever medewerkers toestaan om thuis te blijven voor de opvang van bijvoorbeeld kinderen, wiens school of kinderopvangcentrum gesloten wordt?

Naar verwachting zal niet op stel en sprong tot de sluiting van school of kinderopvangcentrum besloten worden. Er is dus geen sprake van calamiteitenverlof. Dit betekent dat medewerkers de gelegenheid hebben om derden in te schakelen voor de opvang van hun kinderen. Wanneer het niet mogelijk is om deze opvang te realiseren, kan een medewerker verzoeken om buitengewoon verlof. De mogelijkheid hiervoor staat in artikel 6:4:5 CAR. Afhankelijk van de situatie, de persoonlijke omstandigheden van de medewerker, het beleid van de gemeente en de duur van het verlof kan de gemeente besluiten om dit verlof (gedeeltelijk) betaald of onbetaald te verlenen.

Wordt wel pas aan het begin van de dag duidelijk dat school of crèche gesloten is, dan is voor de eerste uren wel sprake van calamiteitenverlof als bedoeld in artikel 6:4 CAR. Gedurende dit verlof wordt door de medewerker gezocht naar een meer structurele opvangmogelijkheid.

Mag de werkgever gezonde medewerkers vragen een andere dan hun normale betrekking te vervullen?

Ja. De werkgever kan een medewerker verplichten om tijdelijk niet tot zijn betrekking behorende werkzaamheden te verrichten of tijdelijk een andere betrekking waar te nemen. Ook kan de verplichting opgelegd worden om tijdelijk werkzaamheden te verrichten buiten de voor hem vastgestelde werktijden. Deze bevoegdheden staan in artikel 15:1:10 CAR. Na inventarisatie van de essentiële functies van de gemeente, kan een noodprogramma opgezet worden waarmee de vervulling van deze essentiële functies gewaarborgd wordt. Het inzetten op deze functies van medewerkers, die normaliter niet deze functie uitoefenen, kan daarbij aan de orde zijn. Uiteraard moet dit "andere" personeel wel toegerust zijn op hun tijdelijke taak.

Ook artikel 15:1:11 CAR biedt de werkgever de mogelijkheid om de ambtenaar, in tijden van buitengewone omstandigheden, te verplichten andere werkzaamheden te verrichten dan die hij gewoonlijk verricht, mits deze werkzaamheden strekken ter uitvoering van de taak die de gemeente in dat verband heeft of zal krijgen. De griep пандеміе mag in dit geval als buitengewone omstandigheid worden beschouwd.