

Q&A CORONA -rechten en plichten werkgever en werknemer

Inhoudsopgave

Vooraf.....	2
1. VERPLICHT MEDISCH ONDERZOEK.....	2
2. BUITENLANDSE REIZEN VAN WERKNEMERS.....	3
3. AFWIJZEN/BEPERKEN/INTREKKEN VAKANTIE.....	3
4. EEN WERKNEMER WIL EEN EERDER VASTGESTELDE VAKANTIEPERIODE INTREKKEN.....	5
5. EEN WERKNEMER IS GESTRAND IN HET BUITENLAND.....	5
6. KUNNEN ONZE WERKNEMERS WERKEN NU DE SCHOLEN/ KINDERDAGVERBLIJVEN ZIJN GESLOTEN	6
7. WERKNEMER NAAR HUIS STUREN WEGENS BESMETTINGSGEVAAR.....	6
8. ANDERE LOCATIE/ANDER WERK/OVERWERK.....	7
9. MOET DE WERKGEVER WERKNEMERS, INDIEN MOGELIJK, THUIS LATEN WERKEN?.....	8
10. THUISWERKEN; MAG DE WERKGEVER DE REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK STOPZETTEN?	8
11. HOE OM TE GAAN MET DE MENSEN DIE ZICH MELDEN OM TE HELPEN IN DE INSTELLINGEN?	8
12. AFWIJKEN VAN DE ARBEIDSTIJDENWETGEVING.....	10
13. TIJDELIJK MINDER WERK.....	11
14. TEGEMOETKOMING IN DE LOONKOSTEN.....	11
15. CLAIM ANDER WERK/NIET WERKEN WEGENS BESMETTINGSGEVAAR.....	12
16. VERLENGING COULANCEPERIODE SCHRIFTELIJKHEIDSVEREISTE VOOR CONTRACTEN VOOR ONBEPAALE TIJD.....	12
17. WW-PREMIEDIFFERENTIATIE.....	13
18. ONDERSTEUNING VAN ZORGPROFESSIONALS TIJDENS DE CORONACRISIS.....	13
19. INZET VAN WERKNEMERS DIE KWETSBAAR ZIJN OF EEN ZWAKKE GEZONDHEID HEBBEN.....	14
20. INZET VAN WERKNEMERS MET GEZINSLEDEN DIE KWETSBAAR ZIJN OF EEN ZWAKKE GEZONDHEID HEBBEN.....	15
21. INZET VAN ZWANGERE WERKNEMERS.....	15

Vooraf

Afhankelijk van het verloop en de plaatselijke impact van de uitbraak van het coronavirus (COVID-19) in Nederland, zijn uitzonderlijke maatregelen met betrekking tot de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer soms noodzakelijk. Dit om de continuïteit van de zorgverlening te waarborgen als de bedrijfsvoering onder druk komt te staan.

Het onderstaande overzicht van antwoorden op vragen over rechten en plichten van de werkgever en de werknemer kan als handvat dienen bij keuzes betreffende dergelijke maatregelen. Het antwoord op de vragen is gebaseerd op de algemeen geldende regels (wetgeving en rechtspraak) en de geldende cao-bepalingen.

Niet op elke vraag is een pasklaar antwoord. Vaak zal de juiste keuze afhangen van de ernst van de situatie en de omstandigheden van het concrete geval en zal een afweging moeten worden gemaakt tussen de verplichtingen die voortvloeien uit goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De individuele belangen van de betrokken werknemer moeten, om zorgvuldige besluitvorming te waarborgen, bij deze afweging betrokken worden. Als de voorgenomen maatregel bezwarend is voor de werknemer dan moet eerst worden gezien of er minder bezwarende oplossingen voorhanden zijn.

Wij hebben deze Q&A met de grootste zorg samengesteld. Gezien de snelheid waarmee ontwikkelingen zich opvolgen en de maatregelen die door het kabinet getroffen worden, kan de informatie in deze Q&A wijzigen. Wij doen dit zo snel als mogelijk. Raadpleeg voor de meest actuele informatie echter ook de websites van RIVM, VNO-NCW en AWWN.

1. VERPLICHT MEDISCH ONDERZOEK

Kan een werknemer worden verplicht mee te werken aan een medisch onderzoek naar mogelijke besmetting van de werknemer met het coronavirus?

Nee, in beginsel niet. Op grond van de privacy wetgeving is het niet toegestaan om medewerkers preventief te testen / te controleren op Corona. Het is in Nederland namelijk niet toegestaan om medische persoonsgegevens van medewerkers te verwerken. Het (preventief) medisch testen / controleren van medewerkers op Corona kan enkel via een (bedrijfs)arts.

De wet voorziet ook niet in deze specifieke crisissituatie. Dit betekent dat er in de wet geen uitzondering is gemaakt op bovenstaande hoofdregel. Dit neemt niet weg dat de situatie maakt dat, het voor de continuïteit van de zorgverlening, noodzakelijk kan zijn om medewerkers te testen. Is dat het geval dan dient dit in de eerste plaats goed onderbouwd en gemotiveerd te kunnen worden. Vervolgens is het van belang om in elk geval de bedrijfsarts en de Functionaris Gegevensbescherming aan te haken. Tot slot is het essentieel om – indien hiertoe wordt overgegaan – de minst privacy-belastende route te kiezen om er voor te zorgen dat minimaal persoonsgegevens worden verwerkt. Bijvoorbeeld kan gedacht worden aan inventarisatie op afdelingsniveau die niet te herleiden zijn naar persoonsniveau. Stem de handelwijze ook met de bedrijfsarts en de Functionaris Gegevensbescherming af.

Gezien de snelheid waarmee de ontwikkelingen – ook voor wat betreft regelgeving en handhaving elkaar opvolgen – raden wij u aan om ook de site van de Autoriteit Persoonsgegevens te raadplegen. <https://autoriteitpersoonsgegevens.nl>

2. BUITENLANDSE REIZEN VAN WERKNEMERS

De regering heeft zorgmedewerkers op donderdag 12 maart 2020 geadviseerd om in verband met de uitbraak van coronavirus niet naar het buitenland te reizen.

Werknemer heeft (nog) geen buitenlandse reis geboekt

Vraag werknemers, zeker als deze werken in het primaire zorgproces, om, in verband met beperking van het besmettingsrisico, in ieder geval tot 6 april as. geen reis naar het buitenland te boeken.

Je kunt werknemers niet verbieden om een buitenlandse reis te boeken. Wel is het in veel gevallen, bij (verwacht) personeelstekort, mogelijk om een verlofaanvraag te weigeren of in een uiterst geval een eerder toegekende vakantie in te trekken. Zie onder 3.

Werknemer heeft al een buitenlandse reis geboekt

1. De reis is nog niet geannuleerd

In overleg met de leidinggevende kan worden besloten of de reis naar een later tijdstip wordt verplaatst of wordt geannuleerd. Bespreek daarbij ook of, bij verplaatsing of annulering van de reis, de eerder toegekende vakantie wordt gehandhaafd, vervalt of wordt verplaatst.

Als de werknemer de reis op verzoek van de werkgever heeft verplaatst of geannuleerd adviseert de NVZ de materiële kosten als gevolg van de verplaatsing of annulering aan de werknemer te vergoeden, voor zover deze niet op een andere wijze worden vergoed. Daarbij gaat het om de materiële kosten die het gevolg zijn van verplaatsing of annulering van de buitenlandse reis op verzoek van de werkgever.

Er is geen eenduidig of algemeen geldend antwoord te geven op de vraag welke materiële kosten precies in aanmerking komen voor vergoeding door de werkgever: dat is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Treed daarover met de werknemer in overleg.

2. De reisorganisatie heeft de reis verplaatst of geannuleerd

Kosten als gevolg van verplaatsing of annulering van een reis door de reisorganisatie komen niet voor rekening van de werkgever. Bespreek met de werknemer of de eerder toegekende vakantie wordt gehandhaafd, vervalt of wordt verplaatst.

3. AFWIJZEN/BEPERKEN/INTREKKEN VAKANTIE

3.1 Mag de werkgever, in verband met (verwacht) personeelstekort

- a. een verzoek van een werknemer om vakantie afwijzen?**
- b. besluiten dat in een bepaalde periode geen vakantie mag worden opgenomen?**
- c. eerder toegekende vakantie intrekken?**

a) mag de werkgever een verzoek van een werknemer om vakantie afwijzen?

Ja, conform artikel 12.1.4 lid 2 Cao Ziekenhuizen kan de werkgever een verzoek van de werknemer tot het opnemen van vakantie afwijzen als de belangen van de afdeling of de dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich tegen opname van de vakantie verzetten.

b) mag de werkgever besluiten dat in een bepaalde periode geen vakantie mag worden opgenomen?

Ja, conform artikel 12.1.4 lid 2 Cao Ziekenhuizen.

Ook als de werkgever heeft besloten dat in een bepaalde periode geen vakantie mag worden opgenomen, dan kan de werkgever een verzoek van een werknemer tot het opnemen van vakantie in de betreffende periode alleen afwijzen als de belangen van de afdeling of de dienst waar de betrokken werknemer is aangesteld zich tegen opname van de vakantie verzetten. Dit zal dus van geval tot geval beoordeeld en gemotiveerd moeten worden.

artikel 12.1.4 lid 2 Cao Ziekenhuizen

De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of dienst waar de betrokken werknemer aangesteld is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend.

c) mag de werkgever eerder toegekende vakantie wijzigen cq. intrekken?

Ja, conform de Cao Ziekenhuizen en artikel 7:638 lid 5 Burgerlijk Wetboek. Dit mag alleen in uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld bij ziekte van collega's waardoor de continuïteit van de zorg niet meer gewaarborgd kan worden of een belangrijke bedrijfseconomische reden.

artikel 12.1.5 Cao Ziekenhuizen:

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en ten gevolge waarvan het functioneren van de instelling of van de dienst of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.

2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.

[7:638 lid 5 BW](#): *De werkgever kan, indien daartoe gewichtige redenen zijn, na overleg met de werknemer, het vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.*

3.2 Moet de werkgever de schade die een werknemer als gevolg van wijzigen c.q. intrekken van vakantie op initiatief van de werkgever lijdt, vergoeden?

Ja. Conform de Cao en het BW.

artikel 12.1.5 Cao Ziekenhuizen: De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

[artikel 7:638 lid 5 BW](#): *De schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de vakantie, wordt door de werkgever vergoed.*

4. EEN WERKNEMER WIL EEN EERDER VASTGESTELDE VAKANTIEPERIODE INTREKKEN

In beginsel wordt het tijdstip van aanvang en einde van de vakantie in overeenstemming met de wensen van de werknemer vastgesteld.

Als de vakantieperiode eenmaal is vastgesteld, dan kan de werknemer de overeengekomen vakantieperiode niet eenzijdig wijzigen of intrekken. Als een werknemer om wijziging/intrekken van de vakantieperiode verzoekt, zou uit het oogpunt van goed werkgeverschap geprobeerd moeten worden een passende oplossing te vinden. Dat betekent echter niet dat in alle gevallen aan het verzoek tegemoet gekomen moet worden.

5. EEN WERKNEMER IS GESTRAND IN HET BUITENLAND

Hoofddregel is dat een werknemer is verplicht om zijn werk te verrichten en zijn werkgever is verplicht om daarvoor loon te betalen. Als de werknemer zijn werk niet verricht, hoeft de werkgever geen loon te betalen ([artikel 7:627 BW](#)), tenzij de omstandigheid dat de werknemer zijn werk niet verricht voor risico van de werkgever komt ([artikel 7:628 BW](#)).

Van de ‘tenzij’ situatie is geen sprake als de werknemer in het buitenland gestrand is. Dit is geen omstandigheid die voor rekening van de werkgever komt. De werknemer is verantwoordelijk voor het bereiken van zijn werkplek en als de werknemer zijn werkplek, al dan niet door overmacht, niet kan bereiken, dan komt dat voor rekening en risico van de werknemer.

Kan een werknemer als gevolg van het vliegverbod zijn werkplek niet bereiken en daardoor zijn werk niet kunnen verrichten, dan kun je als werkgever het loon inhouden over de niet gewerkte uren. Instemming van de werknemer is daarvoor niet vereist.

Met de werknemer kan ook worden afgesproken dat vakantie of ander verlof wordt opgenomen voor de niet gewerkte uren. Vakantie-uren kunnen alleen met instemming van de werknemer worden afgeschreven. In beginsel wordt het tijdstip van aanvang en einde van de vakantie immers in overeenstemming met de wensen van de werknemer vastgesteld.

Ten slotte kan met de werknemer worden afgesproken dat de niet gewerkte uren op een ander tijdstip worden ingehaald. Als een werknemer hierom verzoekt, zou uit het oogpunt van goed werkgeverschap, aan een dergelijk verzoek tegemoet moeten worden gekomen, voor zover dat mogelijk is in het kader van een verantwoorde bedrijfsvoering.

De werknemer heeft geen aanspraak op calamiteitenverlof. Er is alleen aanspraak op calamiteiten en ander kort verzuimverlof als de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden ([artikel 4:1 Wet arbeid en zorg](#)). Het betreft situaties waardoor de werknemer, zonder dat uitstel mogelijk is, verlof nodig heeft voor het treffen van noodzakelijke maatregelen, bijvoorbeeld ten aanzien van een ziek kind of een gesprongen waterleiding.

Het staat de werkgever uiteraard vrij ervoor te kiezen (een deel van) het risico te dragen en bij (beperkt) verzuim (een deel van) het loon door te betalen.

6. KUNNEN ONZE WERKNEMERS WERKEN NU DE SCHOLEN/ KINDERDAGVERBLIJVEN ZIJN GESLOTEN

Ja, dat kan, zorgmedewerkers behoren namelijk tot de zogenaamde ‘cruciale’ beroepen. Dit betekent dat als zorgmedewerkers zelf geen oplossing vinden voor de opvang van hun kinderen, gebruik kan worden gemaakt van opvangfaciliteit op de school of het kinderdagverblijf.

Dat geldt in beginsel ook als de partner van de werknemer niet in de zorg of een andere ‘cruciale beroepsgroep’ werkt.

Deze voorziening is door het kabinet in het leven geroepen om ervoor te zorgen dat mensen in een cruciale beroepsgroep, waaronder medewerkers in de zorg, hun werk voor de samenleving kunnen blijven doen.

Meer informatie over scholen vindt u [hier](#), meer informatie over kinderopvang [hier](#).

6.1 In uitzonderlijke situatie kan het voorkomen dat opvang voor de kinderen -ondanks bovenstaande – toch niet geregeld is, waardoor bepaalde medewerkers niet kunnen komen werken. Kunnen zij calamiteitenverlof, kortdurend zorgverlof of een andere vorm van verlof opnemen?

Uitgangspunt blijft dat medewerkers in de zorg een cruciaal beroep hebben en dus via school, of via de kinderopvangorganisatie opvang geregeld zou moeten zijn. Is dat om wat voor reden niet het geval, dan kunnen medewerkers gebruik maken van calamiteitenverlof. Met de Coronacrisis en de plotselinge wegval van kinderopvang kan gesproken worden van een calamiteit. Calamiteitenverlof heeft echter een korte duur, van een paar uur tot maximaal een paar dagen. Het is dus niet mogelijk om gedurende de hele periode dat de kinderen niet naar school of de opvang kunnen, gebruik te maken van calamiteitenverlof.

Na het calamiteitenverlof zal de medewerker een andere vorm van verlof moeten opnemen, dat kan bijvoorbeeld in de vorm van vakantie, ouderschapsverlof of onbetaald verlof. Omdat dit erg nadelig voor medewerkers kan uitpakken, raden wij wel aan om hierover in gesprek te gaan met de betreffende medewerker. Mogelijk is een andere oplossing voor handen, bijvoorbeeld door minder gewerkte uren op een later moment in te halen of de werktijden op een andere manier in te richten. Medewerkers kunnen niet verplicht worden om verlof op te nemen.

Kortdurend zorgverlof is in principe geen vorm van verlof waarvan gebruik gemaakt kan worden als geen sprake is van ziekte. Is een kind wel ziek? Dan heeft de medewerker mogelijk recht op kortdurend zorgverlof op grond van artikel 5:1 Wet Arbeid en Zorg.

7. WERKNEMER NAAR HUIS STUREN WEGENS BESMETTINGSGEVAAR

De NVZ adviseert om bij de inzet van zorgprofessionals te handelen conform het gezamenlijk advies van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen (NVZ) en het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu ([RIVM](#)).

7.1 Mag de werkgever een werknemer naar huis sturen om patiënten en collega's tegen besmetting te beschermen?

Ja. De werkgever is in beginsel verplicht een werknemer in de gelegenheid te stellen om zijn werk te doen, tenzij de werkgever kan aantonen dat hij gegronde redenen heeft om hem niet toe te laten tot de werkplek. De werkgever mag een werknemer die vermoedelijk besmet is naar huis sturen omdat aannemelijk is dat de risico's van tewerkstelling van deze werknemer (besmetting van collega's, bedreiging van de continuïteit van de zorgverlening en besmetting van degenen aan wie zorg wordt verleend), gezien het verloop van de uitbraak van het coronavirus, dit rechtvaardigen.

7.2 Ontvangt een werknemer in dat geval loon? Zo ja, wat wordt onder loon verstaan?

Ja. De werknemer behoudt recht op loon omdat hij zijn werk niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid niet voor rekening van de werknemer behoort te komen.

([artikel 7:628 BW](#) *geen arbeid, wel loon*)

Wat wordt onder loon verstaan?

De NVZ adviseert:

Voor de periode dat de werknemer al was ingeroosterd: het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidtoeslag en bereikbaarheidsdiensten toeslag die de werknemer had ontvangen als deze conform het rooster had gewerkt.

Voor de periode dat de werknemer nog niet was ingeroosterd: het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals (de gemiddelde) onregelmatigheidtoeslag en (gemiddelde) bereikbaarheidsdiensten toeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de werknemer zijn werk niet heeft kunnen verrichten door een oorzaak die in redelijkheid niet voor rekening van de werknemer behoort te komen.

8. ANDERE LOCATIE/ANDER WERK/OVERWERK

Kan de werkgever een werknemer, in verband met personeelstekort, verplichten om meer te werken, op een andere afdeling c.q. locatie plaatsen of inzetten in (extra) onregelmatigheidsdiensten?

Ja, dat kan. Van de werknemer kan, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, gevergd worden gevolg te geven aan een dergelijke opdracht, mits de werknemer geen steekhoudende bezwaren heeft die opwegen tegen de belangen die de werkgever met de opdracht beoogt te dienen. Dit volgt uit het beginsel van goed werknemerschap.

Welk loon ontvangt de werknemer?

De werknemer behoudt het loon, behorend bij de eigen functie en ontvangt in voorkomende gevallen overwerkvergoeding en onregelmatigheidstoeslag conform de Cao Ziekenhuizen.

- *artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap/goed werknemerschap)*
- *artikel 7:610 BW (arbeidsovereenkomst)*
- *artikel 7:616 BW (loonbetaling)*
- *artikel 7:660 BW (instructiebevoegdheid werkgever)*

- *hoofdstuk 8 Cao Ziekenhuizen (overwerk)*
- *hoofdstuk 9 Cao Ziekenhuizen (onregelmatige dienst)*
- *hoofdstuk 3 artikel 3.2.11 Cao Ziekenhuizen*

9. MOET DE WERKGEVER WERKNEMERS, INDIEN MOGELIJK, THUIS LATEN WERKEN?

Het advies is om werknemers tot en met 6 april 2020 zo veel mogelijk thuis te laten werken. Overweeg daarom daar waar mogelijk is, de werknemers thuis te laten werken.

<https://www.rijksoverheid.nl>

10. THUISWERKEN; MAG DE WERKGEVER DE REISKOSTENVERGOEDING WOON-WERK STOPZETTEN?

Ja, dat mag.

In de vergoedingsregeling reiskosten (cao artikel 11.1.1) is geregeld dat de werknemer een onkostenvergoeding krijgt voor woon-werkverkeer. Zodra de werknemer niet reist, bijvoorbeeld omdat hij ziek is of thuis moet werken, maakt hij geen reiskosten en is een vergoeding niet nodig. Dit kan anders zijn als de werknemer een OV (reis)abonnement heeft. Als u werknemers een vaste, onbelaste vergoeding geeft (gerichte vrijstelling) is het praktisch deze stop te zetten met ingang van de volgende kalendermaand (betaalperiode). De belastingdienst accepteert voor beperkte tijd (zie Handboek Loonheffingen) doorbetalen van een reiskostenvergoeding zonder dat hier kosten tegenover staan.

11. HOE OM TE GAAN MET DE MENSEN DIE ZICH MELDEN OM TE HELPEN IN DE INSTELLINGEN?

Duizenden mensen met een achtergrond in de zorg hebben zich afgelopen periode aangemeld om te helpen de Coronacrisis het hoofd te bieden. Dit zijn natuurlijk fantastische initiatieven, maar de inzet van tijdelijk extra personeel brengt ook nieuwe vragen met zich mee. Hoe werken deze initiatieven in de praktijk, wat moet je hier als zorgaanbieder allemaal voor regelen? Hoe moet worden omgegaan met bijvoorbeeld de privacy en veiligheid van medewerkers en patiënten. Deze en meer vragen spelen een rol bij het inschakelen van externe medewerkers / vrijwilligers.

Om de zorgorganisaties te ontlasten en zaken zo goed mogelijk te managen, is een nieuw platform gelanceerd, namelijk www.extrahandenvoordezorg.nl.

11.1 Hoe werkt de website www.extrahandenvoordezorg.nl?

Op deze site worden de initiatieven gebundeld voor extra zorgpersoneel gedurende deze Coronacrisis. Via een database op de website worden de vraag naar en het aanbod van extra zorgpersoneel samengebracht. Vervolgens zorgt een team van regionale contactpunten ervoor dat mensen terecht komen op de plekken waar ze het hardst nodig zijn en ze het meest kunnen betekenen. Hierbij wordt uiteraard gelet op opleidingsniveau en ervaring, maar ook op het besmettingsrisico dat mensen van buiten de organisatie met zich mee kunnen brengen. Eerder maakte het ministerie van VWS al bekend dat verpleegkundigen en artsen van wie de BIG-registratie - minder dan twee jaar - verlopen is, toch gewoon aan de slag mogen. Ook wordt de verplichting tot herregistratie tot nader orde opgeschort.

Het platform is een breed samenwerkingsverband van brancheorganisaties, vakbonden, regionale werkgeversorganisaties, beroepsverenigingen, private initiatieven en het ministerie van VWS. Er wordt bewust gebruik gemaakt van alle gerelateerde bestaande structuren, waaronder de inzet van het ROAZ.

Om de zorginstellingen hierbij zo veel mogelijk te ontlasten en vraag en aanbod zo goed mogelijk te verdelen, adviseren wij de NVZ-leden om de inzet van extra medewerkers via dit platform www.extrahandenvoordezorg.nl te laten verlopen.

11.2 Waar moet ik verder rekening mee houden bij (vrijwillige) medewerkers?

Het is van belang om met medewerkers die zich vrijwillig aanbieden voor (ondersteunende) werkzaamheden in de zorg, een vrijwilligersovereenkomst overeen te komen. In de vrijwilligersovereenkomst moeten in elk geval de aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering en onkostenvergoeding worden geregeld. Bij de inzet van vrijwilligers is van belang dat geen sprake mag zijn van verdringing van arbeidsplaatsen. Met andere woorden, de inzet van vrijwilligers mag niet ten koste gaan van reguliere arbeidsplaatsen.

11.3 Hoe moet ik omgaan met medewerkers die elders al een dienstbetrekking hebben?

Het is in beginsel niet toegestaan om medewerkers te verbieden meerdere dienstbetrekkingen te hebben dan wel aan te gaan. Indien de nieuwe medewerker (al dan niet op basis van een vrijwilligersovereenkomst) elders eveneens een dienstbetrekking heeft is het wel belangrijk om na te gaan of in de arbeidsovereenkomst met de andere werkgever een verbod op nevenwerkzaamheden is opgenomen. Is dat het geval dan is het aan te raden om contact op te nemen met de andere werkgever om te bezien of hierover afspraken gemaakt kunnen worden. Ook is het aan te raden om in dit overleg met de andere werkgever afspraken te maken die ervoor zorgen dat er geen schending van de Arbeidstijdenwet en/of Arbeidstijdenbesluit plaatsvindt.

Overigens bestaat de mogelijkheid dat het RIVM over het werken bij twee verschillende werkgevers in de zorg op korte termijn een richtlijn uitvaardigt. Als dit aan de orde is, dan adviseren wij vanzelfsprekend deze richtlijn te volgen. Uiteraard zullen wij u hierover informeren via de Q&A en / of via een nieuwsbericht.

11.4 Mogen coassistenten, niet-praktiserende zorgverleners waarvan de BIG registratie minder dan twee jaar is verlopen, werken in de zorg? En hoe zit het dan met de werkgeversaansprakelijkheid voor deze medewerkers (zonder BIG-registratie)?

Ja dat mag, dat heeft het Ministerie van VWS bekend gemaakt. Voor alle medewerkers die zonder een BIG-inschrijving werkzaamheden verrichten en voldoen aan de 'Voorwaarden

voor inzet coassistenten en artsen/geneeskundig specialisten niet praktiserend in tijden van nood' die KNMG op 16 maart 2020 heeft gepubliceerd, is dekking onder de lopende aansprakelijkheidsverzekering van de zorginstelling. Voor de volledige 'Voorwaarden voor inzet coassistenten en artsen/geneeskundig specialisten niet praktiserend in tijden van nood' wordt verwezen naar: <https://www.knmg.nl>

Voor meer informatie over dekking bij Centramed zie: <https://centramed.nl>

Idem voor MediRisk: <https://medirisk.nl>

11.5 Onkostenvergoeding voor coassistenten

Door de corona uitbraak zijn de coschappen voor onbepaalde tijd onderbroken. Wij krijgen signalen dat de onkostenvergoeding voor hen daarom is stopgezet. Om de zorg draaiende te houden doen coassistenten in veel gevallen nu werkzaamheden ter ondersteuning van het zorgproces. Dat betekent dat de coassistenten ofwel een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt aangeboden ofwel een vrijwilligersovereenkomst. In beide gevallen is de coassistent verzekerd. Of en hoe de coassistenten worden ingezet betreft lokaal beleid. Het advies van de NVZ is om aan die coassistenten die als vrijwilliger worden ingezet een vrijwilligersvergoeding te doen toekomen.

12. AFWIJKEN VAN DE ARBEIDSTIJDENWETGEVING

Mag de werkgever, in verband met personeelstekort, afwijken van de regels opgenomen in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit?

Van de bepalingen in paragraaf 5.2 van de Arbeidstijdenwet en de bepalingen die zijn opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit, mag in uitzonderlijke gevallen worden afgeweken.

Echter in de cao zijn deze mogelijkheden tot afwijking beperkt.

In de Cao artikel 6.11 is bepaald dat overdag de arbeidstijd per dienst exclusief overwerk ten hoogste tien uur bedraagt, inclusief overwerk twaalf uur.

De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste negen uur, inclusief overwerk tien uur. In lid 4 van dit artikel is opgenomen dat de werkgever geen gebruik maakt van de mogelijkheden die de Atw (artikel 5:8 lid 3) en het Atb (artikelen 4.7:1, 4.7:2 en 5.20:2) bieden, om de arbeidstijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.

De cao ziekenhuizen is een standaard cao. Bij een standaard-cao mogen gebonden partijen noch positief noch negatief afwijken van de arbeidsvoorwaarden in de cao.

Voor wat betreft het maximum aantal in te plannen bereikbaarheidsdiensten wordt het Arbeidstijdenbesluit gevolgd. Hierin is het volgende bepaald:

- het maximum aantal bereikbaarheidsdiensten Verpleging en Verzorging per periode: drie per 7x24 uur;
- het maximum aantal bereikbaarheidsdiensten Artsen per periode: vijf per 7x24 uur.
- Bovendien geldt voor beide groepen: niet meer dan 32 bereikbaarheidsdiensten in een periode van 16 weken

NB Van de artikelen 5:6 (arbeid op zondag), 5:7 lid 2 aanhef en onderdeel c (maximale arbeidduur gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken) en artikel 5:9 (consignatie) van de Arbeidstijdenwet kan niet worden afgeweken.

13. TIJDELIJK MINDER WERK

Door wijziging van de zorgvraag als gevolg van de uitbraak van het coronavirus, is op een aantal afdelingen en/of in verschillende functies tijdelijk minder werk voorhanden.

In deze situatie adviseert de NVZ het volgende:

1. Inventariseer op welke afdelingen en/of in welke functies op korte termijn méér, en in welke op korte termijn mínder werk voor handen is.
2. Onderzoek of werknemers waarvoor minder werk beschikbaar is, (gedeeltelijk) ingezet kunnen worden op andere afdelingen of in andere functies (zie onder 5: ander werk).
3. Als voor deze werknemers geen ander werk in de organisatie van de werkgever beschikbaar is, overleg dan met de werknemer over:
 - verplaatsen van een aantal te werken uren naar een later tijdstip in het kalenderjaar
 - opnemen van extra gewerkte uren of overwerkuren
 - opnemen van PLB-uren;
 - opnemen van vakantie.De werkgever kan de werknemer hiertoe niet verplichten.
4. Als geen alternatief werk voorhanden is én in overleg met de werknemer geen oplossing is gevonden, dan rest de werkgever niet anders dan de werknemer met behoud van loon (zie onder 4.2: hoogte loon) wegens tekort aan werk naar huis te sturen.

De NVZ adviseert om in dat geval te onderzoeken of een tegemoetkoming in de loonkosten - door middel van een beroep op de tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW) - kan worden aangevraagd. Meer informatie over de voorwaarden voor (het aanvragen van) NOW vind je in onderdeel 14 van deze Q&A.

14. TEGEMOETKOMING IN DE LOONKOSTEN

De huidige regeling werktijdverkorting is vervangen door de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid(NOW). Deze regeling wordt zo spoedig mogelijk opengesteld en is de vervanger van de huidige regeling werktijdverkorting.

De voorwaarden om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in de loonkosten via de NOW-regeling vind je [hier](#).

De kamerbrief met het pakket aan noodmaatregelen vind je [hier](#).

15. CLAIM ANDER WERK/NIET WERKEN WEGENS BESMETTINGSGEVAAR

Mag een werknemer, in verband met besmettingsgevaar op de werkplek, ander werk claimen of ervoor kiezen niet op het werk te verschijnen?

Nee, in beginsel niet. De verplichting om de overeengekomen arbeid te verrichten, vloeit als belangrijkste verplichting van de werknemer voort uit de arbeidsovereenkomst. Een werknemer is, ook bij besmettingsgevaar, verplicht om zijn werk uit te voeren, aangenomen dat de werkgever, conform de zorgplicht voortvloeiend uit Arbowetgeving, voorzorgsmaatregelen neemt ten behoeve van een veilige en gezonde werkplek.

In uitzonderlijke gevallen kan een werknemer ander werk claimen als van deze werknemer, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, in verband met besmettingsgevaar niet gevergd kan worden het werk op de eigen werkplek te blijven verrichten. Gedacht kan worden, bijvoorbeeld, aan een werknemer die behoort tot een risicogroep met een verhoogde kans op (ernstige) complicaties bij besmetting, die op de eigen werkplek in contact kan komen met mensen die besmet zijn, terwijl alternatief werk voorhanden is op een werkplek (nagenoeg) zonder besmettingsgevaar. In beginsel behoudt de werknemer in dat geval aanspraak op het loon, behorend bij de eigen functie.

Als in de hierboven beschreven situatie geen alternatief werk voorhanden is op een werkplek (nagenoeg) zonder besmettingsgevaar, dan kan van de werknemer niet worden verlangd dat hij op het werk verschijnt. De werknemer behoudt in dat geval recht op loon omdat de werknemer zijn werk niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid voor rekening van de werkgever behoort te komen. De werkgever mag geen vakantie-uren afschrijven; in beginsel worden de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie namelijk overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld.

- *artikel 7:659 lid 1 BW (verplichting arbeid te verrichten)*
- *artikel 7:628 BW (geen arbeid, wel loon)*
- *artikel 7:610 BW (arbeidsovereenkomst)*
- *artikel 7:616 BW (loonbetaling)*
- *artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap /goed werknemerschap)*

16. VERLENGING COULANCEPERIODE SCHRIFTELIJKHEIDSVEREISTE VOOR CONTRACTEN VOOR ONBEPAALEN TIJD

In het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans moet een werkgever vanaf 1 januari 2020 door middel van ondertekende arbeidsovereenkomsten kunnen aantonen dat er sprake is van een contract voor onbepaalde tijd, omdat anders een verhoogde WW-premie van toepassing is. Voor oude contracten was een coulanceperiode ingelast tot 1 april aanstaande. Omdat het de komende weken voor veel werkgevers praktisch onmogelijk zal zijn om hieraan te

voldoen, wordt deze periode verlengd tot 1 juli 2020. Uiterlijk op 30 juni moet dus met een schriftelijke door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst, addendum, digitale handtekening of instemming van de werknemer via de e-mail of in een HR-systeem kunnen worden aangetoond dat er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

17. WW-PREMIEDIFFERENTIATIE

Sinds 1 januari jl. betalen werkgevers, als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), een lage WW-premie voor vaste contracten en een hoge WW-premie voor flexibele contracten. In die regeling is ook opgenomen dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze bepaling kan nu tot onbedoelde effecten leiden in sectoren waar door het coronavirus veel extra overgewerkt wordt.

De brancheorganisaties in de zorg hebben via De Stichting van de Arbeid het kabinet gevraagd de hogere WW-premieregeling in de WAB aan te passen (te laten vervallen) voor overwerk in de zorg. In de Kamerbrief '[Noodpakket banen en economie](#)' staat dat het kabinet dat ook gaat doen. De minister van Sociale Zaken zal daartoe maatregelen treffen om dat te formaliseren (zie pagina 6 onderaan).

18. ONDERSTEUNING VAN ZORGPROFESSIONALS TIJDENS DE CORONACRISIS

De Coronacrisis heeft op onze zorgmedewerkers een onwaarschijnlijke impact. Het is van groot belang dat daar aandacht voor is. Er zijn vanuit verschillende expertise- en beroepscentra initiatieven om zorgprofessionals te ondersteunen tijdens de coronacrisis.

Zo ontwikkelde het expertisecentrum Militaire Geestelijke Gezondheidszorg (MGGZ) een flyer met daarin tips en adviezen voor de mentale gezondheid van zorgprofessionals. Het expertisecentrum MGGZ organiseerde op 23 maart een Covid-19-webinar over mentale gezondheid voor zorgprofessionals en hun leidinggevenden. Daarin gaven militaire zorgprofessionals advies over langdurig onder grote druk zorg verlenen in moeilijke omstandigheden. Verschillende vraagstukken rond mentaal fit blijven kwamen aan bod. Hoe zorg je er bijvoorbeeld voor dat je langdurig inzetbaar blijft, zodat je voor je patiënten en je gezin kunt blijven zorgen? Hoe ga je ermee om als er misschien onvoldoende middelen beschikbaar zijn om alle patiënten te helpen? En hoe ga je als leidinggevende en bedrijfsopvangteam om met de situatie?

Kijk het webinar terug via [Expertisecentrummggz.nl](https://www.expertisecentrummggz.nl).

Coaching

Ook kunnen medisch professionals kosteloos een beroep doen op coaches van het project Challenge&Support van het LUMC en ErasmusMC. De coaches bieden een luisterend oor en geven adviezen over werken onder moeilijke omstandigheden.

Gesprekken en meditatie

Compassion for Care biedt gratis 'Lucht je hart'-sessies aan alle zorgverleners van Nederland. Ook kunnen zorgverleners zich aanmelden voor online groepsgesprekken waarin zij ervaringen kunnen delen met collega's in het land. BMC Mindfulness&Compassie biedt dagelijks gratis online meditatie voor zorgprofessionals.

Wij raden het zeer aan om deze mogelijkheden van ondersteuning – ook als daar niet specifiek naar gevraagd wordt – bij de zorgmedewerkers onder de aandacht te brengen.

19. INZET VAN WERKNEMERS DIE KWETSBAAR ZIJN OF EEN ZWAKKE GEZONDHEID HEBBEN

Kwetsbare personen of mensen met een zwakke gezondheid zijn mensen van 70 jaar en ouder en mensen die een van deze aandoeningen hebben:

- afwijkingen en functiestoornissen van de luchtwegen en longen;
- chronische hartaandoeningen;
- diabetes mellitus (suikerziekte);
- ernstige nieraandoeningen die leiden tot dialyse of niertransplantatie;
- verminderde weerstand tegen infecties:
 - door medicatie voor auto-immuunziekten;
 - na orgaantransplantatie;
 - bij hematologische aandoeningen (bloedziekten);
 - bij aangeboren of op latere leeftijd ontstane afweerstoornissen waarvoor behandeling nodig is;
 - bij chemotherapie en/of bestraling bij kankerpatiënten;
 - bij een hiv humaan immunodeficiëntievirus-infectie in overleg met de behandelaar

Ten aanzien van deze kwetsbare werknemers adviseert de NVZ:

1. Zet kwetsbare werknemers, of werknemers met een zwakke gezondheid, gezien de gezondheidsrisico's voor deze groep werknemers, niet in op verpleegafdelingen waar coronapatiënten worden verpleegd.

2. Onderzoek of een kwetsbare werknemer of een werknemer met een zwakke gezondheid, gelet op diens gezondheidsconditie en het voorhanden werk, kan worden ingezet op een andere (verpleeg)afdeling of in een andere functie, of thuis kan werken.

3. Als voor deze werknemers geen ander, passend werk in de organisatie van de werkgever beschikbaar is, overleg dan met de werknemer over:

- verplaatsen van te werken uren naar een later tijdstip in het kalenderjaar
- opnemen van overwerkuren
- opnemen van PLB-uren
- opnemen van vakantie
- onbetaald verlof.

De werkgever kan de werknemer hiertoe niet verplichten.

4. Als geen ander, passend werk voorhanden is en in overleg met de werknemer geen oplossing is gevonden, dan rest de werkgever niet anders dan de werknemer met behoud van loon naar huis te sturen.

Bovenstaand advies geven wij op basis van de Arbowet artikel 3 lid 1c:

Lid 1: De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden, waarbij hij, gelet op de stand van de wetenschap en professionele dienstverlening, het volgende in acht neemt: c. de inrichting van de arbeidsplaatsen, de werkmethoden en de bij de arbeid gebruikte arbeidsmiddelen alsmede de arbeidsinhoud worden zoveel als redelijkerwijs kan worden geleverd aan de persoonlijke eigenschappen van werknemers aangepast.

20. INZET VAN WERKNEMERS MET GEZINSLEDEN DIE KWETSBAAR ZIJN OF EEN ZWAKKE GEZONDHEID HEBBEN

Het advies van de NVZ is, om, deze werknemers, zo mogelijk, niet in te zetten op verpleegafdelingen waar coronapatiënten verpleegd worden. Als geen alternatief werk voorhanden is, onderzoek dan de mogelijkheden van (onbetaald) verlof.

21. INZET VAN ZWANGERE WERKNEMERS

Uitgangspunten voor de praktijk van toepassing op gezonde zwangeren, niet behorend tot de hoog risicogroepen:

Zwangere zorgmedewerkers werkzaam in de intramurale setting zijn, wanneer zij zich adequaat en geheel volgens de gangbare procedures kunnen beschermen, in principe inzetbaar in alle werkzaamheden, ook rond COVID-19-patiënten (bewezen/verdacht). Dit in goed overleg met de leidinggevende en na afweging van andere mogelijke factoren die een rol kunnen spelen.* Factoren als zwangerschapstermijn, mogelijkheid tot social distancing zijn hierbij niet per se bepalend. Bron [RIVM](#)

** De inhoud van het werk en de individuele gezondheidsfactoren en werkomstandigheden vormen bij een zwangere werkneemster altijd het vertrekpunt. Het is van belang dat een zwangere vrouw in gesprek komt met haar werkgever/leidinggevende om in goed overleg en met gezond verstand te bekijken hoe de vrouw veilig en gezond haar taken uit kan blijven voeren; hierbij is altijd een individuele risico-inschatting en maatwerk nodig. Hierin adviseert de bedrijfsarts.*