

## **FAQ Coronavirus, rechten en plichten werkgever en werknemer**

*Aangepaste versie 16 april 2020*

### **Vooraf**

Afhankelijk van de ernst en de omvang van het Coronavirus (COVID-19) zijn maatregelen op arbeidsvoorwaardelijk gebied mogelijk noodzakelijk om de continuïteit van de zorgverlening te waarborgen als de bedrijfsvoering onder druk komt te staan.

Dit overzicht van antwoorden op veel gestelde vragen (FAQ) op arbeidsrechtelijk en arbeidsvoorwaardelijk gebied, kan als handvat dienen bij keuzes omtrent dergelijke maatregelen. Het antwoord op de vragen is gebaseerd op de algemeen geldende regels (wet en jurisprudentie). Daaronder zijn indien relevant, de geldende cao-bepalingen vermeld.

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 zorgverlenerschap. De individuele belangen van werknemers worden ten behoeve van een zorgvuldige besluitvorming bij de afwegingen betrokken. Als de voorgenomen maatregelen bezwarend zijn voor uw werknemers, dan adviseren wij u eerst te bezien of er minder bezwarende oplossingen voorhanden zijn.

Het uitgangspunt van dit overzicht van FAQ is 'wat rechtens geldt'. Het spreekt voor zich dat het werkgever en werknemer vrij staat om in voorkomende gevallen in overleg tot andere oplossingen te komen, voor zover de wet dit niet uitsluit.

Meer informatie over het Coronavirus vindt u ook op:

[www.rivm.nl](http://www.rivm.nl)

[www.awvn.nl](http://www.awvn.nl)

[www.vno-ncw.nl](http://www.vno-ncw.nl)

Voor nadere vragen op arbeidsvoorwaardelijk gebied kunt u contact opnemen met [werkgeversservice@ggz nederland.nl](mailto:werkgeversservice@ggz nederland.nl)

### **FAQ**

#### **1. Medisch onderzoek/ziekte**

Vraag 1.1

**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 niet in deze specifieke crisissituatie. Dit betekent dat er in de wet geen uitzondering is gemaakt op bovenstaande hoofdregel.

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.

Vraag 1.2

**Moet je als werkgever in deze tijden van COVID-19 voldoen aan de Wet Poortwachter?**

De maatschappelijke gevolgen van de maatregelen in het kader van COVID-19 maken dat dit ook van invloed is op de wijze van beoordelen van de re-integratie inspanningen van de werkgevers in het kader van de Wet verbetering poortwachter (WVP). Het UWV heeft een aanvullend [addendum](#) gepubliceerd.

**2. Naar huis sturen / ander werk / meer werken**

Vraag 2.1

**Mag de werkgever een werknemer met ziekteverschijnselen naar huis sturen om patiënten/cliënten en collega's tegen besmetting te beschermen?**

Artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap / goed werknemerschap). De werkgever is in beginsel verplicht een werknemer te werk te stellen, tenzij de werkgever kan aantonen gegronde redenen te hebben toelating tot de werkplek te weigeren.

Vraag 2.2

**Mag de werkgever een werknemer te werk stellen in ander werk, op een andere afdeling/locatie waar een personeelstekort is en/of in onregelmatigheidsdiensten? Zo ja, hoe wordt deze arbeid in loon gewaardeerd?**

Ja, indien, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, van de werknemer als goed werknemer gevergd kan worden gevolg te geven aan een dergelijke opdracht, en de werknemer geen steekhoudende bezwaren heeft die opwegen tegen de belangen die de werkgever met de opdracht beoogt te dienen.

Conform hoofdstuk 4, artikel 8, lid 3 CAO GGZ wordt de werknemer van 57 jaar of ouder niet ingedeeld in de nachtdienst, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt. Conform hoofdstuk 4, artikel 8, lid 4 van de CAO GGZ hoeft de werknemer van 57 jaar of ouder die ervoor kiest structureel te worden ingeroosterd in nachtdiensten, per kalenderjaar 40 uur (naar rato) minder te werken. Deze bepaling ziet uitsluitend toe op een structurele afspraak.

Loon:

De werknemer behoudt het loon, behorend bij de eigen functie.

De werknemer ontvangt onregelmatigheidstoeslag conform de CAO GGZ.

Wet:

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

CAO GGZ:

- hoofdstuk 1, [artikel 10, lid 5](#) en
- hoofdstuk 1, [artikel 12, lid 3](#).

Vraag 2.3

**Mag de werkgever werknemers verplichten bereikbaar te zijn?**

In de situatie dat er voor de betreffende functie van de werknemer geen bereikbaarheidsdienst van toepassing is kan aan de werknemer geen bereikbaarheidsdienst in de zin van hoofdstuk 4, artikel 11 van de CAO GGZ worden opgelegd.

Ons advies is om in deze noodsituatie met het team te overleggen over de

personele bezetting en zo nodig gezamenlijk afspraken te maken over de bereikbaarheid van de teamleden.

Vraag 2.4

**Mag ik de werktijden van mijn werknemers aanpassen?**

De oproep is om de werktijden tot en met 28 april 2020 waar mogelijk te spreiden. U mag dus de werktijden van uw werknemers aanpassen. Doe dat zoveel mogelijk in overleg.

Klik [hier](#) voor de betreffende informatie van de rijksoverheid.

Vraag 2.5

**Mag de werkgever een werknemer, in verband met een personeelstekort, verplichten meer te werken dan is overeengekomen?**

**Zo ja; hoe wordt deze arbeid in loon gewaardeerd?**

Verplichting tot overwerk:

Ja, indien, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, van de werknemer als goed werknemer gevergd kan worden gevolg te geven aan een dergelijke incidentele opdracht, en de werknemer geen steekhoudende bezwaren heeft die opwegen tegen de belangen die de werkgever met de opdracht beoogt te dienen.

Werkt de werknemer aan het eind van 2020 meer over dan 30% dan is er op basis van de WAB een uitzondering geregeld. De hoge WW-premie is in dit geval niet van toepassing.

Wet: Artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap / goed werknemerschap)

CAO GGZ: [hoofdstuk 4 Overwerk](#), als elders niet in het rooster wordt gecompenseerd.

Vraag 2.6

**Mag je in het kader van de Jaarurensystematiek de werknemer verplichten om niet gewerkte uren later in het jaar in te halen?**

Werkgever en werknemer kunnen alleen in overleg het jaarlijkse arbeidspatroon van de werknemer tussentijds aanpassen. Zie [hoofdstuk 2, artikel 2 Jaarurensystematiek, lid 7](#) van de CAO GGZ. Voor informatie over de Jaarurensystematiek verwijzen wij u naar onze [Handreiking Jaarurensystematiek](#) op cao kennisnet.

### **3. Regelingen betreffende arbeidstijden**

Vraag 3.1

**Mag de werkgever, in verband met een personeelstekort, afwijken van de regels opgenomen in de Arbeidstijdenwet?**

*Bij ernstig persoonlijk letsel*

Paragraaf 5.2 (Arbeids- en rusttijden) van de Arbeidstijdenwet, en de bepalingen die zijn opgenomen in het Arbeidstijdenbesluit, zijn niet van toepassing op een werknemer van 18 jaar en ouder die arbeid verricht in verband met een zich plotseling voordoende onvoorziene situatie waarbij personen ernstig letsel oplopen, dan wel daartoe de onmiddellijke dreiging bestaat, en die arbeid geen uitstel duldt en door andere maatregelen redelijkerwijs niet is te voorkomen.

Eén en ander geldt voor zover de toepassing van de betreffende bepalingen een goede uitoefening van de genoemde arbeid belemmert.

De artikelen 5:6 (arbeid op zondag), 5:7 lid 2 aanhef en onderdeel c (maximale arbeidsduur gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 16 aaneengesloten weken) en artikel 5:9 (consignatie) van de Arbeidstijdenwet zijn, in afwijking van het voorgaande, van toepassing.

**De conclusie is dat deze regeling in bepaalde gevallen ruimte geeft om een deel van bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit buiten toepassing te laten. Bijvoorbeeld als een werknemer arbeid verricht in verband met een plotselinge en onvoorziene stijging van het aantal besmette collega's of patiënten/cliënten, terwijl er een onmiddellijke dreiging ontstaat dat patiënten/cliënten ernstig persoonlijk letsel oplopen.**

#### 4. Vakantie

Vraag 4.1

**Mag de werkgever, in verband met een te verwachten personeelstekort een verzoek van een werknemer om:**

- **vakantie afwijzen of besluiten dat in een bepaalde periode geen vakantie mag worden opgenomen of**
- **reeds toegekende vakantie intrekken?**
- De werkgever kan een verzoek van de werknemer tot het opnemen van vakantie afwijzen op basis van gewichtige redenen. Daarvan is sprake als het inwilligen van het verzoek tot ernstige verstoring van de bedrijfsvoering zou leiden. De werkgever dient de gewichtige reden binnen twee weken nadat de werknemer zijn wens schriftelijk kenbaar heeft gemaakt, schriftelijk mee te delen. In geval van gewichtige redenen wordt de vakantie op zodanige wijze vastgesteld dat de werknemer als desverlangd, voor zover zijn aanspraak daartoe toereikend is, gedurende twee opeenvolgende weken of tweemaal een week geen arbeid hoeft te verrichten. De werkgever is verplicht de werknemer de resterende aanspraak op vakantie in dagen of uren te verlenen, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- De werkgever kan, na overleg met de werknemer, een vastgesteld tijdvak van de vakantie wijzigen, op basis van gewichtige redenen. Instemming van de werknemer is niet vereist.

Wet: Artikel 7:638 BW (vaststelling vakantiedagen)

CAO GGZ: [hoofdstuk 2, artikel 15](#)

Vraag 4.2

**Moet de werkgever de schade die een werknemer als gevolg van verschuiving van een vakantie op initiatief van de werkgever lijdt, vergoeden?**

Ja, conform Artikel 7:638 BW en CAO GGZ [hoofdstuk 2, artikel 15](#).

Vraag 4.3

**Hoe om te gaan met een verzoek van de werknemer om in de huidige situatie zijn vakantie in te trekken. Mag de werkgever dit verzoek weigeren?**

De werkgever mag dit verzoek weigeren. Immers werknemer heeft zelf de vakantie aangevraagd en deze is door de werkgever goedgekeurd.

Wij adviseren in het kader van goed werkgeverschap, zeker in de huidige situatie, naar aanleiding van een dergelijk verzoek na te gaan of er voldoende werk is voor werknemer. Is dat het geval dan geven wij u op grond van goed werkgeverschap in overweging akkoord te gaan met het verzoek van de werknemer om zijn vakantie

(deels) in te trekken. En met hem af te spreken dat hij op een later moment alsnog zijn vakantie opneemt.

Is er onvoldoende werk dan kan de werkgever de werknemer verplichten om de reeds aangevraagde en door de werkgever goedgekeurde vakantie aan te houden.

Vraag 4.4

**De overheid geeft als reisadvies: alleen naar het buitenland als het nodig is. Indien werknemers nu hun vakantie annuleren, zijn wij als werkgever dan gehouden de daarmee gepaard gaande kosten te vergoeden (ervan uitgaande dat de medewerker eerst heeft nagegaan of hij niet op een andere wijze kan worden gecompenseerd)?**

Nee, dit valt niet onder de werkgeversaansprakelijkheid.

Vraag 4.5

**Een werknemer kan zijn werk niet verrichten als gevolg van het vliegverbod. Hij zit vast in het buitenland. Hoe hiermee om te gaan?**

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, moet de werkgever wel loon betalen. De hoofdregel luidt geen arbeid, wel loon, tenzij het niet verrichten van arbeid voor rekening van de werknemer komt (artikel 7:628 BW). 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 risico en rekening van de werknemer.

Mocht een werknemer als gevolg van het vliegverbod zijn werkplek niet kunnen bereiken en daardoor zijn werk niet kunnen verrichten, dan kan zijn werkgever het loon inhouden over de niet gewerkte uren. Instemming van de werknemer is 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 calamiteitenverlof als de werknemer zijn arbeid niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden (artikel 4:1 Wet arbeid en zorg).

Vraag 4.6

**Een werknemer kan voor 1 juli 2020 niet al zijn vakantie-uren, die zijn opgebouwd in 2019, opnemen. Komen wettelijke uren dan per 1 juli 2020 te vervallen?**

In de CAO GGZ is in hoofdstuk 2, artikel 13, lid 1 bepaald dat de werknemer zijn vakantie-uren zoveel mogelijk opneemt in het kalenderjaar waarin de aanspraak is

ontstaan. Als de werknemer zijn vakantie niet kan opnemen door het belang van de organisatie, gaan deze vakantie-uren over naar het volgende jaar.

De wet zegt dat de wettelijke uren die in 2019 zijn opgebouwd, komen te vervallen per 1 juli 2020 tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen. Of de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest zijn vakantie op te nemen zal per geval moeten worden beoordeeld.

Voor de volledigheid willen wij u er nog op wijzen dat de werkgever de werknemer actief moet informeren dat zijn vakantie-uren vervallen als hij deze niet opneemt en de werkgever moet de werknemer serieus de mogelijkheid geven zijn vakantie-uren op te nemen. Pas als de werknemer dit niet doet, dan zullen de vakantie-uren vervallen. Indien er discussie ontstaat of een werkgever zich voldoende heeft ingespannen, dan is het aan de werkgever om aan te tonen dat aan deze verplichting is voldaan.

#### **Vraag 4.7**

##### **Mag de werkgever een werknemer verplicht vakantie laten opnemen?**

De werknemer mag bepalen wanneer hij zijn vakantie-uren wil opnemen. Dat moet echter wel passen binnen het belang van de organisatie. En verenigbaar zijn met de wensen van zijn directe collega's.

In de CAO GGZ is in [hoofdstuk 2, artikel 13, lid 1](#) bepaald dat de werknemer zijn vakantie-uren zoveel mogelijk opneemt in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De reden hiervan is dat het gezond is om te herstellen van de verplichting om te werken en rust te nemen.

Dat houdt in dat van de werknemer mag worden verwacht dat hij een verzoek doet om vakantie op te nemen in dit lopende kalenderjaar. Ook in 2020 mag worden verzocht om de vakantie-aanvraag in te dienen.

In het gesprek tussen leidinggevende en werknemer/team kan worden afgesproken hoe om te gaan met het opnemen van vakantie in 2020. Daarbij is duidelijk dat niet alle werknemers in dezelfde periode kunnen worden gemist. Van de werkgever mag niet worden verwacht dat vakantie-uren "automatisch" mee worden genomen naar een volgend kalender jaar.

In gezamenlijkheid moet worden gezocht naar een afspraak om de werknemer in de gelegenheid te stellen zijn vakantie op te nemen in 2020 waarbij de continuïteit van de bedrijfsvoering wordt meegewogen.

Als opname in verband met het organisatiebelang niet mogelijk is kan worden afgesproken dat uren mogen worden meegenomen naar 2021.

## **5. Niet werken/ander werk claimen wegens besmettingsgevaar**

### Vraag 5.1

#### **Mag een werknemer, in verband met besmettingsgevaar op de werkplek, ander werk claimen?**

Nee. De verplichting om de overeengekomen arbeid te verrichten vloeit als belangrijkste verplichting voor 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 de Arboret, voorzorgsmaatregelen neemt ten behoeve van een veilige en gezonde werkplek.

Mogelijk moet in uitzonderlijke gevallen worden aangenomen dat een werknemer ander werk kan claimen indien 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 moet worden, bijvoorbeeld, aan een werknemer die behoort tot de risicogroep met een (sterk) verhoogde kans op (ernstige) complicaties bij besmetting, die op de eigen werkplek in contact komt met mensen die besmet zijn, terwijl alternatief werk voorhanden is op een werkplek (nagenoeg) zonder besmettingsgevaar. In beginsel behoudt de werknemer in dat geval het loon, behorend bij de eigen functie.

Wet:

- Artikel 7:659 lid 1 BW (verplichting arbeid te verrichten)
- Artikel 7:610 BW (arbeidsovereenkomst)
- Artikel 7:616 BW (loonbetaling)
- Artikel 7:611 BW (goed werkgeverschap /goed werknemerschap)

Vraag 5.2

**Mag een werknemer, in verband met besmettingsgevaar op de werkplek, ervoor kiezen om niet op het werk te verschijnen?**

Nee. De verplichting om de overeengekomen arbeid te verrichten vloeit als belangrijkste verplichting voor de werknemer voort uit de arbeidsovereenkomst. Een werknemer is, ook bij besmettingsgevaar, verplicht om op het werk te verschijnen, aangenomen dat de werkgever, conform de zorgplicht voortvloeiend uit de Arbowet, voorzorgsmaatregelen neemt ten behoeve van een veilige en gezonde werkplek.

Mogelijk moet in uitzonderlijke gevallen worden aangenomen dat van een werknemer, gelet op de omstandigheden van het concrete geval, in verband met besmettingsgevaar niet gevergd kan worden op het werk te verschijnen. Gedacht moet worden, bijvoorbeeld, aan een werknemer die behoort tot de risicogroep met een (sterk) verhoogde kans op (ernstige) complicaties bij besmetting, die op de eigen werkplek in contact komt met mensen die besmet zijn, terwijl geen alternatief werk voorhanden is op een werkplek (nagenoeg) zonder besmettingsgevaar. 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 overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld.

Wet:

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

Vraag 5.3

**Mag een werknemer weigeren om te komen werken indien de beschermingsmiddelen niet meer voorradig zijn?**

Nee, de werknemer is verplicht om zijn werkzaamheden te verrichten. Op de werkgever rust de verplichting de Arbowet na te leven en ervoor zorg te dragen dat de werknemer dat zo gezond en veilig mogelijk kan doen. Mocht deze situatie niet meer aan de hand zijn dan moet, op bestuurlijk niveau, een afweging worden gemaakt. Prevaleert het werknemersbelang of prevaleert het instellingsbelang. Vanzelfsprekend is dat een uiterst lastige situatie. Om die reden doet GGZ Nederland er dan ook alles aan om ervoor te zorgen dat de benodigde beschermingsmiddelen beschikbaar blijven en dat bij de verdeling van de middelen

op nationaal niveau de ggz geen achtergestelde plaats inneemt. Zie voor de signalering van tekorten de [algemene corona site](#) van GGZ Nederland.

## 6. Loondoorbetalingsplicht

Vraag 6.1

### **Loondoorbetalingsplicht werknemer die met het coronavirus is besmet?**

Werknemers die besmet zijn met het coronavirus en daarvan klachten ondervinden hebben recht op doorbetaling van loon krachtens de hoofdregel van artikel 7:629 lid 1 BW. Zij zijn immers ziek.

Vraag 6.2

### **Loondoorbetalingsplicht bij quarantaine?**

De overheid kan maatregelen opleggen om mensen die in contact zijn geweest met een coronapatiënt (en dus eventueel besmet zijn) in quarantaine te plaatsen. In dat geval is **geen** sprake van ziekte, maar heeft een werknemer toch recht op loon. In deze situatie kan de werkgever van de werknemer verlangen dat hij zo mogelijk werkzaamheden vanaf het quarantaineadres verricht.

Vraag 6.3

### **Loondoorbetalingsplicht bij quarantaine in vakantieland?**

Ook de werknemer die in zijn vakantieland in quarantaine moet blijven heeft recht op loondoorbetaling. Deze quarantaineperiode gaat in principe niet van zijn vakantiedagen af.

Vraag 6.4

### **Een werknemer staat ingepland voor een dienst waarvoor hij onregelmatigheids toeslag (ORT) ontvangt. De werknemer kan deze dienst echter niet draaien in verband met het coronavirus. Heeft de werknemer recht op doorbetaling van de ORT?**

De werknemer behoudt recht op loon en ORT omdat hij zijn werk niet kan verrichten door een oorzaak die in redelijkheid niet voor rekening van de werknemer kan worden gebracht (artikel 7:628 BW). Als er een rooster is vastgesteld betaalt de werkgever de diensten die in het rooster staan opgenomen.

Als er geen vastgesteld rooster (meer) is, dan adviseren wij om een gemiddelde ORT uit te betalen. Voor de berekening van het gemiddelde ORT pas je dezelfde methode toe als bij opname van vakantie uren, namelijk het gemiddelde van de afgelopen 6 maanden.

## 7. Thuiswerken

Vraag 7.1

### **Moet ik mijn werknemers thuis laten werken?**

Het advies is om werknemers tot en met 28 april 2020 zo veel mogelijk thuis te laten werken. Overweeg daarom of thuiswerken voor uw werknemers mogelijk is. Klik [hier](#) voor de betreffende informatie van de Rijksoverheid.

Vraag 7.2

### **Mogen werknemers weigeren om vanuit huis te werken?**

Als een werkgever op de werkplek niet de benodigde bescherming tegen het coronavirus kan bieden aan zijn werknemers en de kans op besmetting op de werkplek veel groter is dan thuis, dan mag hij van zijn werknemers verlangen dat zij thuiswerken. Dat kan anders zijn als een werknemer geen gelegenheid heeft om



thuis te werken, bijvoorbeeld omdat hij geen goede werkplek heeft. Een werkgever kan dat oplossen door aan de werknemer aan te bieden om een (tijdelijke) werkplek te faciliteren. Als een werknemer een goede reden heeft om niet thuis te kunnen of willen werken, dan zal een belangenafweging gemaakt moeten worden; wegen de redenen van de werknemer om niet thuis te werken zwaarder dan de redenen van de werkgever om te willen dat de werknemer wel thuiswerkt? En welke oplossingen heeft de werkgever aan de werknemer aangeboden om aan zijn bezwaren tegemoet te komen? Het antwoord op deze vraag hangt dus sterk af van de omstandigheden. Daarnaast blijft de mogelijkheid dat de werknemer vrije dagen/vakantie opneemt.

### Vraag 7.3

#### **Moet ik woon-werkverkeer vergoeden bij thuiswerken?**

Nee. De CAO GGZ regelt in hoofdstuk 5, artikel 1 een onkostenvergoeding. Zodra de werknemer niet reist, bijvoorbeeld omdat hij ziek is of thuis moet werken, maakt hij ook geen (reis)kosten en is dus een vergoeding niet nodig. Dit kan anders zijn als de werknemer een (reis)abonnement heeft.

Uit meer praktische redenen wordt door instellingen vaak een vaste maandvergoeding gegeven. Het is dan praktisch deze stop te zetten met ingang van de volgende kalendermaand (betaalperiode). De belastingdienst accepteert ook het voor beperkte tijd (zie [Handboek Loonheffingen](#)) doorbetalen van een reiskostenvergoeding zonder dat hier kosten tegenover staan.

**NB** Staatssecretaris Vijlbrief van Financiën – Fiscaliteit en Belastingdienst heeft in een [kamerbrief](#) op 14 april jl. aangegeven deze aanpassing van de vaste maandvergoeding in deze bijzondere omstandigheden ongewenst te vinden. Daarom wordt in het beleidsbesluit geregeld dat de werkgever die een vaste reiskostenvergoeding aanbiedt hier nu in deze thuiswerktijden geen gevolgen aan hoeft te verbinden. Dit betekent dat de werkgever voor deze periode mag blijven uitgaan van het reispatroon waar de vergoeding al op gebaseerd was. Dit betreft een tijdelijke maatregel.

### Vraag 7.4

#### **Is een werkgever verplicht om een thuiswerk vergoeding te geven?**

Wij volgen de [richtlijnen](#) van AAVN:

#### *Uitzonderlijke situatie*

Op dit moment is er sprake van een uitzonderlijke situatie en kunnen we niet stellen dat thuiswerken een normale werkplek is. Het is aan het overleg tussen werkgever en werknemer, eventueel tijdelijk, apparatuur ter beschikking te stellen.

Wel is het zinvol, zeker omdat deze periode van thuiswerken waarschijnlijk wel enige tijd duurt, werknemers voor te lichten over het goed inrichten van hun werkplek.

Niemand is er immers bij gebaat wanneer medewerkers klachten aan hun nek, armen, rug of schouders ontwikkelen.

### Vraag 7.5

#### **Moet bij loondoorbetaling ook ORT worden vergoed?**

Als een werknemer normaal gesproken ORT inkomen heeft en dat valt weg omdat hij thuis moet werken en het arbeidspatroon wordt aangepast, dan heeft betrokkene recht op doorbetaling ORT. Voor de berekening adviseren we dezelfde berekening te maken als bij opname van vakantie uren, dus het gemiddelde van de afgelopen 6 maanden.

## 8. Reizen

Vraag 8.1

### **Welke richtlijnen moet een werkgever hanteren voor het reizen (zakelijk en privé) naar besmette gebieden?**

Wij adviseren u om de reisadviezen van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken op te volgen. Klik op [hier](#) voor de betreffende informatie. Vanaf 17 maart 2020 adviseert het ministerie van Buitenlandse Zaken alle Nederlanders alleen nog naar het buitenland te reizen als dat strikt noodzakelijk is. Alle vakantie-reizen naar het buitenland worden afgeraden. Voor alle landen geldt vanaf nu minimaal code oranje: alleen noodzakelijke reizen.

## 9. School en kinderopvang

Vraag 9.1.

### **Wat zijn vitale beroepen?**

De geestelijke gezondheidszorg valt onder de vitale beroepsgroepen. Betekent dit dat alle werknemers van een instelling (HRM, communicatie, facilitair) een vitaal beroep hebben?

Hoewel dit niet expliciet is gemaakt, lijkt de lijst met vitale beroepen vooral gericht te zijn op mensen die werkzaam zijn in het primaire zorgproces. Wij adviseren onze leden om niet automatisch alle werknemers te scharen onder deze groep. Het is daarbij aan elke instelling om vast te stellen welke werknemers van cruciaal belang zijn voor het overleefend houden van de belangrijkste processen binnen een instelling. Die vrijheid moet een instelling hebben.

Mochten hierover concrete vragen opkomen, geef deze dan door aan GGZ Nederland. Wij leggen ze voor aan VWS en de NCTV die de lijst cruciale beroepen doorlopend voorziet van een update.

Bekijk het actuele [overzicht cruciale beroepen](#)

Vraag 9.2

### **Werknemer werkt in een vitaal beroep en partner niet (of omgekeerd). Kan in deze situatie een beroep worden gedaan op de school en/of kinderopvang?**

Het uitgangspunt is dat ouders in een cruciale beroepsgroep kunnen blijven werken. Als in een gezin één ouder een cruciaal beroep uitvoert, is het verzoek om zelf de kinderen op te vangen als dat kan. Als dat niet lukt, kan er een beroep worden gedaan op de school en/of kinderopvang (dagopvang, BSO, gastouderopvang). Het is geen harde eis dat beide ouders in een cruciale beroepsgroep werken. Er moet opvang zijn zodat mensen met cruciale beroepen aan het werk kunnen blijven.

Zie ook de [veelgestelde vragen over kinderopvang](#) van de Rijksoverheid.

Vraag 9.3

### **Hebben zorgmedewerkers een werkgeversverklaring nodig voor een beroep op kinderopvang? Dit om aan te tonen dat zij werken in een vitaal beroep.**

Zorgmedewerkers hebben geen werkgeversverklaring nodig om een beroep te doen op kinderdagopvang.

Vraag 9.4

### **Heeft de werknemer recht op calamiteitenverlof voor het moeten regelen van 1 opvang voor kinderen in het geval normaliter geen gebruik werd gemaakt van de kinderopvang omdat bijvoorbeeld grootouders de kinderen opvingen.**

Soms kan het even duren voordat een werknemer opvang heeft gevonden voor zijn kind(eren). De werknemer kan dan een beroep doen op het calamiteitenverlof

([artikel 4.1 WAZO](#)). Het calamiteitenverlof is echt bedoeld om gedurende een korte periode een acuut privéprobleem op te lossen. Heeft de werknemer langer verlof nodig, dan kan hij in overleg met de werkgever vakantiedagen of onbetaald verlof opnemen.

## **10. Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW)**

Vraag 10.1

### **Wat houdt de nieuwe, tijdelijke NOW-regeling voor tegemoetkoming van de loonkosten in?**

Het kabinet heeft op 31 maart de nieuwe tijdelijke maatregel, het Noodfonds Overbrugging Werkgelegenheid (NOW), gepresenteerd. Werkgevers kunnen vanaf maandag 6 april 2020 9:00 uur een aanvraag doen. Meer Informatie vindt u [hier](#). Een handig stroomschema vindt u [hier](#) en een rekentool [hier](#).

Voor de zorgsector zal het principe van toepassing zijn dat de afspraken met financiers voorliggend zijn aan het noodpakket van de overheid. In de brief van ZN over de Wlz is dat als volgt geformuleerd: “Zorgaanbieders doen eerst een beroep op de Wlz, voordat zij een beroep doen op dit noodpakket, in het bijzonder het vangnet van de tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)”.

## **11. Premiedifferentiatie WW met betrekking tot de Wet Arbeid in Balans (WAB)**

Vraag 11.1

### **Als zorgpersoneel in verband met het coronavirus meer moet werken dan de 30% norm in de WAB is de werkgever dan de hoge WW-premie verschuldigd?**

Het antwoord hierop luidt dat het kabinet bereid is om deze onbedoelde effecten weg te nemen. De minister van SZW zal deze aanpassing van de WAB, die voor kalenderjaar 2020 zal gelden, zo spoedig mogelijk uitwerken.

Vraag 11.2

### **Het is voor mij vanwege de coronacrisis momenteel niet mogelijk om voor iedere medewerker die voor 1 januari 2020 in dienst was voor onbepaalde tijd een schriftelijke arbeidsovereenkomst te hebben voor 1 april aanstaande. Moet ik dan alsnog een hoge WW-premie gaan betalen?**

Op 9 december jl. heeft de minister van SZW aan de Tweede Kamer gemeld dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd kregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, om te voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Omdat het vanwege het Coronavirus niet voor alle werkgevers praktisch mogelijk is om aan die voorwaarde te voldoen, is deze periode verlengd tot 1 juli 2020.

## **12. Extra handen voor de zorg**

De handen in de zorg zijn momenteel schaars. We vragen onze leden dan ook te onderzoeken of er andere ‘creatieve’ oplossingen zijn door (tijdelijk) overtollige werknemers in te zetten op plekken waar wel tekorten zijn (desnoods buiten de eigen organisatie of eigen branche).

Er is een breed landelijk initiatief gestart om vraag en aanbod in Zorg en Welzijn te matchen. Via deze landelijke website worden vraag om extra handen en aanbod van extra zorgpersoneel in kaart en bij elkaar gebracht:

<https://www.extrahandenvoordezorg.nl>.

Vraag 12.1

**Hoe de inzet van vrijwilligers in te regelen?**

Het is zaak om een vrijwilligersovereenkomst op te stellen waarin onder andere de aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering en onkostenvergoeding is geregeld.

Let op! Vrijwilligerswerk is ondersteunend aan het reguliere werk binnen een organisatie. Hiervan is geen sprake als iemand wordt ingezet op regulier werk. Deze persoon dient een arbeidsovereenkomst te ontvangen. Dit geldt ook voor AOW-ers die regulier werk verrichten.

Vraag 12.2

**Onder welke voorwaarden kunnen we gebruik maken van voormalige zorgmedewerkers (BIG art 3 en 14)?**

Indien aan de [nieuwe voorwaarden](#) voor deze tijdelijke noodsituatie wordt voldaan.

**Vraag 12.3**

**Kunnen vervroegd gepensioneerde zorgwerknemers in verband met het Coronavirus opnieuw in dienst treden, zonder fiscale gevolgen voor het pensioen?**

Ja, de gepensioneerde zorgwerknemers, die hun pensioen meer dan vijf jaar vóór hun AOW-leeftijd vervroegd hebben laten ingaan, kunnen nu in verband met de uitbraak van het Coronavirus opnieuw weer aan het werk gaan, zonder dat dit fiscale gevolgen heeft voor hun pensioen. De verklaring dat het niet is toegestaan om te werken naast hun pensioen wordt voor deze noodsituatie tijdelijk buiten werking gesteld.

Het voorgaande is ook afgestemd met het Pensioenfonds Zorg & Welzijn. Naar aanleiding van deze afstemming heeft het pensioenfonds het [bericht 'Extra inzet gepensioneerde werknemers'](#) gepubliceerd op haar website.

Over de gewerkte uren wordt wel pensioen opgebouwd en moet premie worden afgedragen aan het PFZW.

Vraag 12.4

**Moeten vrijwilligers en voormalig zorgmedewerkers die tijdelijk ingezet worden in het kader van de coronacrisis een VOG aanvragen?**

Instellingen die zorg uit de Wet langdurige zorg (Wlz) verlenen en instellingen die geestelijke gezondheidszorg verlenen die onder de zorgverzekering valt en waar cliënten blijven overnachten zijn vanaf 1 januari 2016 verplicht om een Verklaring omtrent het Gedrag (VOG) te hebben van nieuwe werknemers die zij vanaf 1 januari 2016 hebben aangenomen. Dit blijkt uit het Uitvoeringsbesluit Wkkgz, artikel 3.1. De VOG mag niet ouder zijn dan drie maanden (te rekenen vanaf het tijdstip dat de werknemer voor de zorgaanbieder gaat werken). De zorgaanbieder moet in het bezit zijn van een VOG voor alle werknemers die zorg verlenen aan cliënten, of die anderszins beroepsmatig met cliënten in contact kunnen komen.

De verplichting geldt niet voor vrijwilligers. Als u echter van een vrijwilliger een VOG wilt is dat natuurlijk mogelijk. Vrijwilligers komen in aanmerking voor een gratis VOG.

Er is op dit moment in verband met het Corona virus een versnelde spoedprocedure mogelijk. Speciaal voor de aanvragen van een VOG voor de cruciale beroepsgroepen heeft screeningsautoriteit Justis een [spoedprocedure](#) gemaakt.

**Vraag 12.5**

**Moet over de uitleen van zorgpersoneel btw worden geheven?**

De uitleen van zorgpersoneel blijft buiten de heffing van btw. Het maakt daarbij niet uit wie de uitlener is. Wel gelden er enkele voorwaarden om te verzekeren dat het btw-

voordeel van de goedkeuring ook daadwerkelijk bij de zorginstelling of zorgverlener terecht komt. Dit zijn de volgende voorwaarden:

- de inlener moet een zorginstelling of zorginrichting zijn die de btw-vrijstelling toepast.
- de uitlener mag alleen de brutoloonkosten in rekening brengen aan de inlener, eventueel verhoogd met een kostenvergoeding van maximaal 5% en
- er mag met deze uitleen geen winst worden beoogd of gemaakt.

Deze maatregel heeft geen invloed op de aftrek van voorbelasting van de uitlener. Dit betekent bijvoorbeeld dat een uitlener die normaal gesproken voor de btw belaste prestaties levert en daardoor de inkoop-btw kan aftrekken, hij deze inkoop-btw ook nu kan blijven aftrekken. Deze maatregelen kunnen met terugwerkende kracht worden toegepast vanaf 16 maart 2020 en zullen gelden tot 16 juni 2020 (3 maanden). Voor meer informatie verwijzen wij u naar de [Kamerbrief](#).

### 13. Grensarbeid

#### Vraag 13.1

##### **Coronavirus en grensarbeid: wat is toegestaan?**

Met ingang van 14 april is afgesproken dat grensarbeiders die gedurende de coronacrisis thuiswerken (thuiswerkdagen) of die niet kunnen werken en thuis moeten blijven met behoud van loon (thuisziddagen) op grond van belastingverdragen te maken kunnen krijgen met een verschuiving van het heffingsrecht over (een deel van) hun inkomen van werkstaat naar woonstaat. Dit leidt voor deze grensarbeiders tot onzekerheid, administratieve lasten en kan negatieve inkomenseffecten hebben.

Zie voor meer informatie de [Kamerbrief](#).

### 14. Subsidiemogelijkheden

#### Vraag 14.1

##### **Welke extra subsidiemogelijkheden zijn er tijdens deze Corona crisis?**

*Vergoeding inwerkkosten van zorgprofessionals die helpen de Corona-crisis het hoofd te bieden*

Veel (zorg)professionals bieden zich op dit moment aan om in de gezondheidszorg bij te springen en te helpen de gevolgen van de Corona-crisis op te vangen. Om het benutten van dit zeer welkome aanbod extra te stimuleren wordt voor alle werkgevers in Zorg & Welzijn een bijdrage in de inwerk- en (bij)scholingskosten mogelijk gemaakt. Het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (VWS) voegt een extra categorie subsidiabele activiteiten toe aan de subsidie SectorplanPlus. Een herziene aanvraag hiervoor kunnen instellingen op een eenvoudige wijze doen door achteraf aan te geven hoeveel mensen een inwerktraject hebben gevolgd. Met behulp van vaste vergoedingsbedragen voor de inwerktrajecten wordt de hoogte van de subsidie bepaald. [Hier vindt u meer informatie](#).

### 15. Herregistratie

#### Vraag 15.1

##### **Wordt er tegemoet gekomen in de herregistratie-eisen door coronacrisis?**

Alle specialisten en profielartsen behouden dit jaar hun registratie in de registers van de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS). Daarnaast krijgen degenen waarvan de inschrijving eindigt tussen 1 maart 2020 en 1 januari 2021, een tegemoetkoming in de herregistratie-eisen van 10%. Met deze regeling hoopt

de RGS specialisten en profielartsen zo min mogelijk te belasten tijdens de coronacrisis. Maar een ieder die zich wil herregistreren kan dat blijven doen. Al naar gelang de situatie rond de coronacrisis zich ontwikkelt, kan de RGS in de loop van het jaar besluiten over eventuele verlenging van de regeling. Met deze regeling sluit de RGS aan op de tegemoetkoming van VWS ten aanzien van herregistratie van basisartsen en de overige artikel 3 beroepen in het BIG-register.

Klik [hier](#) voor meer informatie over deze berichtgeving.

Voor veel gestelde vragen over de regeling en specifieke situaties klik [hier](#).

## **16. Ondersteuning voor werknemers**

### **Vraag 16.1**

#### **Waar kunnen werknemers terecht voor extra coaching?**

Vanaf dinsdag 7 april kunnen werknemers terecht bij Sterk in je Werk voor een luisterend oor ([www.sterkinjewerk.nl/extra-coaching](http://www.sterkinjewerk.nl/extra-coaching)). Professionele coaches bieden op vrijwillige basis een steuntje in de rug en verwijzen zo nodig door naar gespecialiseerde hulp. De werkdruk en psychosociale arbeidsbelasting zijn hoog. Veel zorgorganisaties hebben al voorzieningen op dit gebied in huis, maar waar daar nu onder grote druk minder aandacht voor is, bieden de coaches uitkomst. Wanneer gespecialiseerde hulp nodig is, wordt doorverwezen naar de dienstverlening van ARQ IVP, onderdeel van ARQ Nationaal Psychotrauma Centrum.