

Informatie over cao-onderwerpen en bedrijfsvoering

Deze notitie is bijgewerkt tot en met 26 augustus 2021

1. Loondoorbetaling

Werkgevers betalen in beginsel het loon door, als:

- werknemers ziek zijn (thuis of op vakantie);
- werknemers verplicht in quarantaine moeten blijven (thuis of op locatie) op doktersadvies;
- werknemers verplicht thuis moeten blijven omdat zij bijvoorbeeld huisgenoten zijn van patiënten met het coronavirus of in een risicogebied zijn geweest en verkoudheidsklachten en koorts hebben;
- werknemers gebruik moeten maken van calamiteitenverlof of kort verzuimverlof (zie hierna).

Bij kortdurend zorgverlof (Wazo) wordt 70% (of tenminste minimumloon) doorbetaald (voor ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week). Voor kortdurend zorgverlof dient wel (o.a.) sprake te zijn van noodzakelijke verzorging in verband met ziekte.

Langdurend zorgverlof is onbetaald.

Werkgevers hoeven geen loon door te betalen, als werknemers zonder gegronde reden weigeren werk te verrichten, bijv. bij ongegronde angst voor besmetting op de werkvloer. Hierbij wordt een voorafgaande waarschuwing voor loonstopzetting aanbevolen.

In [de brief van de minister van 3 juni jl.](#) wordt ook nog ingegaan op de loondoorbetalingsverplichting. Leest u blz. 14 en 15.

Thuisquarantaine

De van overheidswege opgelegde thuisquarantaine is een omstandigheid die niet in de risicosfeer van de medewerker ligt. De werkgever moet in beginsel het loon betalen, wanneer de medewerkers thuis zijn in afwachting van de testuitslag van zichzelf of van een huisgenoot en thuis geen arbeid kunnen verrichten (zie opsomming bovenaan). Echter, als de continuïteit van de zorg in het geding komt, kan van een medewerker worden verlangd te komen werken als de zorgmedewerker zelf geen klachten heeft. De werkgever moet in die situatie adequate pbm verstrekken. Het is ook raadzaam om als zorginstelling criteria te formuleren wanneer de continuïteit van de zorg in het geding komt. Indien nodig, kan de zorginstelling hier dan een beroep op doen.

Klikt u hier voor een [overzicht van de rijksoverheid](#) wanneer thuisquarantaine aan de orde is. Daar wordt ook doorverwezen naar handige extra informatie ([of klik hier](#)). Navraag bij CareSecure (onze samenwerkingspartner op het gebied van privacy) leert dat u een gerechtvaardigd belang heeft om de medewerker de brief van de GGD te laten overleggen (inzien, niet bewaren) waaruit de instructie om in quarantaine te gaan, blijkt.

2. Verlof intrekken

U kunt op het punt komen dat u als werkgever het verlof van medewerkers moet intrekken omdat u anders de roosters niet meer rond krijgt. Op grond van art. 7:638 lid 5 BW heeft u die bevoegdheid (gewichtige redenen), alsook op grond van art. 6.2 van de cao.

Als de werkgever een al geplande vakantieperiode van een medewerker wijzigt (of intrekt), dan is de werkgever verplicht de schade die de medewerker als gevolg

van deze wijziging lijdt, te vergoeden (art. 6.4, lid 4 en art. 7:638 lid 5 BW). Niet als bijv. het vliegtuig niet vertrekt. Als de reisverzekering schade dekt, hoeft uiteraard de werkgever ook niet te betalen.

Als u meer wilt lezen over verlof in deze context (reeds gepland, nog te plannen, verplicht opnemen) [leest u dan hier](#) verder.

Op grond van art. 6.12 in de cao kunt u een verzoek om onbetaald verlof weigeren, of het opnemen van verlof niet toestaan.

Leest u ook de tekst bij punt 20 (reizen naar risicogebied).

3. Tijdelijk wijzigen van de functie

Het is mogelijk met zorgpersoneel in overleg te treden over het vervullen van tijdelijke andere of aanvullende werkzaamheden. Mochten werknemers hiermee niet akkoord gaan, dan zijn er mogelijkheden om eenzijdig tot een tijdelijke functiewijziging over te gaan.

4. Sluiting scholen en kinderopvang

De werknemer heeft voor korte duur recht op doorbetaling van loon om alternatieve opvang te regelen als het kind niet terecht kan op de sinds 16 maart geboden alternatieve opvang (zie de aangepaste lijst van [cruciale beroepen](#)) (art. 6.7, calamiteitenverlof). Daarna moet in overleg met de leidinggevende verlof opgenomen worden (vakantie-uren of de werknemer neemt onbetaald verlof). Nadat de scholen weer open zijn, blijft de noodopvang tijdens de avond/nacht/weekend nog even beschikbaar voor medewerkers in cruciale beroepen.

5. BBL'ers en stagiairs

Leerlingen en stagiairs horen via hun school wat de maatregelen van het kabinet concreet voor hen gaat betekenen. In [het Servicedocument](#) van het ministerie van OCW leest u over de beroepspraktijkvorming op blz. 2 (primair ter beoordeling van de leerling en het leerbedrijf. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, eindigt (doorgaans) ook de praktijkovereenkomst). Met de tweede lockdown is de situatie weer anders en gaat praktijkonderwijs in principe door. Leest u meer op de site van de school van uw bbl'ers en op die van [het ministerie van OCW](#).

6. Bedrijfsarts/temperaturen/privacy/testuitslag

De Autoriteit Persoonsgegevens geeft aan dat de werkgever alleen de temperatuur van zijn werknemers mag controleren zonder (de bedoeling om) deze meetgegevens te bewaren (door te geven, te registreren) en zonder een automatische verwerking (poortjes die openen, groen licht).

Het is de werkgever toegestaan om een werknemer waarvan hij vermoedt dat deze besmet is met het coronavirus, door te sturen naar de bedrijfsarts of arbodienst. De bedrijfsarts kan dan beoordelen of er sprake is van een besmetting. Is dit het geval dan zal de bedrijfsarts contact opnemen met de regionale GGD, ook om verdere verspreiding binnen uw organisatie te voorkomen.

De bedrijfsarts kunt u ook inschakelen om een medewerker te laten testen op Covid-19 (triage/doorverwijzing naar GGD). Uw medewerkers kunnen overigens ook rechtstreeks bij de GGD terecht, mét voorrang.

Zoals u in onze corona-nieuwsbrief van week 44 2020 kon lezen, blijven privacy-aspecten rond testen, onduidelijk/onopgelost (bestrijden pandemie versus de werkgever die moet zorgen voor een veilige werkplek versus

gezondheidsinformatie kwalificerend als bijzondere personeelsgegevens). Inmiddels is er wel [een document met meer houvast](#) gepubliceerd.

7. Weigering om te verzorgen/verplegen

Een medewerker mag niet weigeren om een coronapatiënt verplegen. Gelet op z'n privésituatie kan de medewerker er misschien wel grote moeite mee hebben. De [beroepscode van verpleegkundigen en verzorgenden](#) geeft in dergelijke situaties aanknopingspunten om te bepalen hoe de medewerker zich in de beroepsuitoefening als professional gedraagt, evenals de uitgesproken 'Eed van verpleegkundigen en verzorgenden'.

In het kader van goed werkgeverschap kunt u samen hopelijk tot een oplossing komen.

8. Thuiswerken

De regering heeft opgeroepen tot zoveel mogelijk thuiswerken. Als u daarom op zoek bent naar een tijdelijke thuiswerkovereenkomst, dan vindt u [dit document](#) van HR Rendement wellicht handig. Onder [deze link](#) vindt u een thuiswerktoolbox voor effectiever thuiswerken.

De overheid en sociale partners hebben [een richtlijn met algemene criteria voor wel/niet thuiswerken](#) opgesteld, aan de hand waarvan u met OR of personeelsvertegenwoordiging het beleid kunt concretiseren.

9. Wet arbeidsmarkt in balans: 2 aanpassingen

De premiedifferentiatie tussen vaste en flexibele contracten die met de Wab is ingevoerd wordt op een aantal punten ook over heel 2021 versoepeld, nu in sectoren veel extra overwerk nodig is. In het [Kennisdocument premiedifferentiatie WW](#) versie 1.5 (december 2020) kunt u dat teruglezen. Eind oktober is aangekondigd dat ook in 2021 de 30% grens voor overwerk in relatie tot de hoge ww-premie niet geldt ([Kamerbrief 27.10.2020](#)).

Om te voldoen aan het schriftelijkheidsvereiste voor contracten voor onbepaalde tijd was voor oude contracten een coulanceperiode ingelast tot 1 april aanstaande. Omdat het de komende weken niet voor alle werkgevers praktisch mogelijk zal zijn om aan het vereiste te voldoen, wordt deze periode verlengd tot 1 juli 2020. Uiterlijk op 30 juni 2020 moet dus door 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 vaste arbeidsovereenkomst.

10. Inzet voormalig zorgpersoneel

De minister heeft in zijn brief van 17 maart (NB: zie alinea hierna!) de voorwaarden geformuleerd waaronder voormalig zorgpersoneel ingezet kan worden als de nood aan de man is. Het gaat om niet-praktiserende beroepsbeoefenaren zoals genoemd in de Wet BIG art. 3 en art. 14, zoals verpleegkundigen. Belangrijk criterium is o.a. dat de BIG-registratie verlopen is na 1 januari 2018 en dat de vaardigheid voldoende aanwezig is. [Leest u hier de precieze voorwaarden](#). In zijn brief van 27 oktober deelt de minister de Tweede Kamer mee dat de eis van 1 januari 2028 is veranderd in 2016. Daarmee verruimt de kring die misschien wil helpen. De eis van voldoende vaardigheid blijft natuurlijk. [Lees hier het kader](#). Gepensioneerde zorgmedewerkers kunnen weer aan het werk zonder dat dat fiscale gevolgen heeft voor hun pensioen. Daar schrijft [de belastingdienst](#) over op hun site.

11. Pensioenpremie

Het pensioenfonds heeft bekend gemaakt open te staan voor het (tijdelijk) maken van andere afspraken voor het innen van de premie. Wilt u een betalingsregeling aanvragen met het pensioenfonds? Stuur dan een e-mail naar incasso@pfzw.nl. U kunt ook contact met ze opnemen als u al een betalingsregeling heeft en daar niet meer aan kunt voldoen.

12. Verbetering poortwachter

Het UWV heeft [een addendum \(versie 3\)](#) gepubliceerd bij de [Werkwijzer Poortwachter UWV](#). Daarmee wordt tegemoet gekomen aan de moeilijkheden die werkgevers ondervinden in deze tijden rond re-integratie inspanningen en de procedure rond het aanvragen van WIA uitkering. In versie 3 wordt geregeld wat de gevolgen zijn voor het re-integratieverslag als Covid-19 in het geding is.

13. Extra handen voor de zorg

Het nieuwe platform www.extrahandenvoordezorg.nl brengt vraag naar en aanbod van extra personeel voor de zorg (regionaal) samen. Op die site treft u een set veelgestelde vragen aan. Heeft u [een vrijwilligersovereenkomst](#) nodig, klikt u dan hier.

14. Creatieve oplossingen

Het ministerie van VWS stelt extra geld beschikbaar om creatieve oplossingen te faciliteren met betrekking tot het coronavirus (COVID-19). Heeft u een creatieve oplossing die hieraan bijdraagt? Vraag dan een [financiële impuls](#) aan bij ZonMw.

15. SectorplanPlus : bijdrage inwerk- en (bij)scholingskosten, vergoeding voor de extra instroom

Het ministerie van VWS voegt een extra categorie subsidiabele activiteiten toe aan de subsidie [SectorplanPlus](#), specifiek als bijdrage in de inwerk- en (bij)scholingskosten van medewerkers die zich op dit moment aanbieden om bij te springen en te helpen de gevolgen van de coronacrisis op te vangen, [ook als u nog geen aanvraag via SectorplanPlus had ingediend](#).

Ook zijn de subsidiabele activiteiten van scholing in het kader van corona vastgesteld. Er worden twee vaste vergoedingsbedragen gehanteerd: €750 per medewerker, waar een vorm van loon tegenover staat en €400 per medewerker, waar geen vorm van loon tegenover staat (bijvoorbeeld vrijwilligers). Leest u het bericht op de [site van het SectorplanPlus](#).

16. Nationale Zorgklas

De Nationale Zorgklas leidt extra hulpkrachten voor de zorg in korte tijd op een verantwoorde manier op (niveau 1 en 2). Dat gebeurt online via <https://nationalezorgklas.nl/>. U kunt hier terecht voor extra personeel en voor het laten opscholen van (potentiële) medewerkers. De kosten ervan kunt u via het SectorplanPlus laten lopen. Leest u hier [een korte factsheet](#) over de NZK, of leest u meer in de [toelichtende memo](#). Bij onze directie-mail van 19.11.2020 zitten ook nog twee interessante documenten met extra info. Inmiddels is ook gestart met de Mbo-certificaten Individuele (basis)zorg verlenen niveau 2 en 3. Leest u wat [de folder](#) daarover zegt.

17. Loket voor mentale gezondheid

Mensen met vragen over psychosociale gevolgen van de coronacrisis kunnen terecht bij het Informatie- en Verwijscentrum COVID-19 (IVC). Het centrum biedt

actuele, toegankelijke en betrouwbare informatie en brengt de vele initiatieven bij elkaar, die erop gericht zijn mensen informatie, ondersteuning of hulp te bieden over de gevolgen van het coronavirus. Ook brengt het IVC mensen als nodig in contact met verschillende soorten hulp-, zorg- en dienstverleners. Misschien een bruikbare suggestie voor uw medewerkers en cliënten. [Voor de link naar het loket klikt u hier.](#)

Veel werkgevers zien het risico op ontstaan van psychische klachten bij hun werknemers. Mede daarom hebben AWWN en de Normaalste Zaak een handreiking hebben opgesteld met praktische tips. Deze handreiking is sinds 14 mei voor iedereen beschikbaar.

<https://www.awvn.nl/inclusief-werkgeven/preventie-uitval-psychische-klachten/>

Op initiatief van IZZ en het pensioenfonds is het [platform Stress de Baas](#) ontwikkeld, in samenwerking met o.a. [ARQ IVP](#) (expert bij ingrijpende gebeurtenissen). Daar is ook [een gratis hulpgids](#) te downloaden om stress de baas te blijven.

Het [contactpunt ARQ IVP](#) is 7 dagen per week bereikbaar tussen 8:30 en 21:30 uur op telefoonnummer 088 – 3305500. Dit contactpunt heeft als doel (medische) zorgprofessionals en hun leidinggevenden zo goed mogelijk te ondersteunen bij de psychosociale aspecten van hun werk met betrekking tot het Coronavirus.

CNV Zorg en Welzijn heeft 'Samen sta je sterker' opgezet: onafhankelijke, professionele mentale ondersteuning bieden aan zorg- en welzijnsmedewerkers tijdens de coronacrisis. Meer informatie is te vinden op www.samenstajesterker.nl.

En de site van de Vereniging voor arbeids- en bedrijfsgeneeskunde is ook een schat aan informatie beschikbaar: <https://nvab-online.nl/overspanning-en-burn-out-corona>

18. Eerste hulp, BHV

Geeft u er aandacht aan dat de werknemers die belast zijn met het verstrekken van eerste hulp de nodige richtlijnen in het kader van corona kennen en dat ze de nodige persoonlijke beschermingsmiddelen ter beschikking hebben. Zie deze [website van het Rode Kruis](#) over het verlenen van eerste hulp en corona.

19. Meldplicht bij vermoedens van besmetting

In zijn [brief van 3 juni jl. aan de Tweede Kamer](#) (2020) gaat de minister in op een eventuele meldplicht als een collega met klachten op het werk verschijnt. Leest u zijn tekst op blz. 12 en 13.

20. Reizen naar risicogebieden

We hebben informatie verzameld over loondoorbetaling bij ziekte/quarantaine als gevolg van reizen naar een gebied dat geen groen reisadvies heeft. [In de bijlage treft u een korte notitie aan.](#)

21. Mondkapjes in openbaar vervoer

Volgens de Belastingdienst mogen mondkapjes die in het OV verplicht zijn, onbelast vergoed of verstrekt worden (gerichte vrijstelling). Als werkgever bent u niet verplicht die mondkapjes te vergoeden of te verstrekken, omdat woon-werkverkeer niet onder het bereik van de zorgplicht van de werkgever valt en de mondkapjes niet de werknemer maar andere reizigers moet beschermen.

22. Bonus voor zorgpersoneel 2020 en 2021

De regering geeft een bonus van €1000 aan zorgpersoneel. VWS heeft [de contouren van de regeling](#) 30 juli 2020 gepubliceerd. Het ministerie heeft het aanvraagloket opengesteld van 1 tot en met 29 oktober 2020 en is nadien in 2 stappen verlengd tot en met 10 november . Dat loopt via DUS-i en daar vindt u ook [alle documenten](#).

De uiterste verantwoordingsdatum voor deze subsidies is verzet naar 3 juni 2022. Leest u hier meer [over controle](#).

NBBU (uitzendbranche) heeft een verklaring opgesteld, waarmee aangegeven wordt dat de zorgbonus eenmalig ontvangen wordt. Klik u [hier](#) voor de verklaring; misschien wilt u deze of een variant zelf gebruiken bij het uitbetalen van de bonus aan zzp'ers en/of uitzendkrachten.

Op de site van de rijksoverheid is [de handleiding](#) gepubliceerd voor budgethouders (Wmo, Jeugdwet en Wlz) om een zorgbonus aan te vragen voor hun zorgverlener(s). Dat kan van 1 maart t/m 12 april 2021 en loopt via de SVB.

Als sprake is van loonbeslag, moet contact opgenomen worden met de beslaglegger om te bezien of de bonus in het loonbeslag wordt betrokken (apart beslag, of geen beslag).

Over [de zorgbonus 2021](#) heeft minister Van Ark [een brief met dilemma's](#) geschreven. Inmiddels is besloten uit te gaan van het budget. Alle informatie is beschikbaar op [DUS-i](#) en het loket is open van 15 juni 2021 tot en met 27 juli 2021. Leest u onze directiemails over dit onderwerp (7 en 18 juni 2021). In oktober (2021) zal duidelijk worden hoe hoog de bonus 2021 zal zijn (budget €720 miljoen wordt verdeeld over de aanvragen tot een max. van €500).

23. Vaccinatie en rechtspositie

Op de site van [de Inspectie \(IGJ\)](#) leest u veelgestelde vragen, zoals bijv. of de werkgever vaccinatie mag eisen, of de client dat mag eisen, of de medewerkers het mag weigeren. Veel advocaten-sites publiceren er ook over, zie bijv. [Eldermans Geerts](#).

24. Coronabananen

Er is in 2 tranches subsidie beschikbaar gesteld voor gratis medewerkers via de coronabananen-regeling. Ook deze [subsidie-aanvragen](#) gaan via Dus-i. . Als u subsidie aanvraagt, kunt u vanaf 1 juli een geheel kosteloze medewerker inzetten tot eind van dit jaar. Op de website ziet u baan-suggesties. Uiterste startdatum voor indiensttreding is oktober 2021.

