

*Handreiking*

# *Omgaan met arbeidsvoorwaarden tijdens corona*

*24 juli 2020*



Inhoudsopgave

# *Inhoud*

- 3** Inleiding
- 4** Tijdelijke wijzigingen
- 6** Min- en plusuren
- 8** Bekendmaking rooster
- 10** Vakantie
- 13** Overwerk meer dan 10%

# Inleiding

**Het COVID-19-virus en de daarmee gepaard gaande maatregelen hebben grote impact op mensen met een beperking, op werknemers en organisaties (werkgevers) in de gehandicaptenzorg. Dat vraagt veel van werknemers en organisaties maar levert ook nieuwe inzichten en bijzondere resultaten op. Het is mooi om te zien hoeveel creatieve en spontane ideeën er zijn ontstaan waarin verschillende partijen samenwerken om de nieuwe vraagstukken op te lossen en te zien dat werknemers ook onder deze omstandigheden standvastig en accuraat te werk gaan om de gevolgen van de crisis zo goed mogelijk te managen.**

Het is inmiddels duidelijk dat het virus nog een tijd onder ons zal blijven, met alle gevolgen van dien. Daarom adviseren CAO-partijen om gezamenlijk op zoek te gaan naar hoe het werk het best georganiseerd kan worden met een juiste toepassing van de CAO.

Deze handreiking helpt hierbij, omdat hiermee een toelichting wordt gegeven op de afspraken in de CAO, de dialoog wordt ondersteund en een denkrichting voor mogelijke oplossingen wordt gegeven.

De handreiking is de uitkomst van gezamenlijk overleg van CAO-partijen om werknemers en organisaties zo goed mogelijk te faciliteren bij het doorkomen van deze uitzonderlijke tijd en daarbij het gezamenlijk belang in het oog te houden: het bieden van een veilige en gezonde omgeving voor werknemers en cliënten.

# Tijdelijke wijzigingen



**Door de maatregelen vanwege het COVID-19-virus kan werk opeens vervallen, moeten er plotseling andere vormen van zorg geleverd worden, wordt werk op andere plekken of tijden gedaan en kan er sprake zijn van extra werk. Hierdoor zijn mogelijk aanpassingen nodig in taken, de plaats waar de arbeid wordt verricht en tijden waarop werk wordt verricht.**

In **artikel 3:10 lid 4 CAO** is een bepaling opgenomen die de werkgever de mogelijkheid biedt, na overleg met de individuele werknemer, de benodigde wijzigingen aan te brengen voor een maximale duur van 3 maanden. Is deze periode voor een werknemer bijvoorbeeld ingegaan op 16 maart 2020 en niet onderbroken, dan komt hier op 16 juni 2020 een einde aan.

Het COVID-19-virus beperkt zich echter niet tot deze periode van 3 maanden, maar zal helaas langer bestaan en in wisselende mate invloed hebben op het werk in de gehandicaptenzorg. Op basis van **artikel 3:10 lid 4 CAO** van de CAO is afwijken, van de in de individuele arbeidsovereenkomst gemaakte afspraken langer dan 3 maanden, niet afdwingbaar door de werkgever. Ook niet via een afspraak met de medezeggenschap.

## Denkrichting

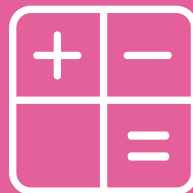
Om het werk zo goed mogelijk te kunnen blijven organiseren met aandacht voor de kwaliteit van de zorg én de kwaliteit en veiligheid van de arbeid, adviseren CAO-partijen werkgevers en werknemers om (periodiek) met elkaar in gesprek te gaan. Doel van dit overleg is om op basis van overeenstemming tot oplossingen te komen zodat er een gewenste situatie ontstaat voor werknemer, cliënt en organisatie.

Bij het maken van afspraken betrekken werkgever en werknemer de verschillende belangen zoals het kunnen combineren van werk en privé, de continuering van zorg aan cliënten, het veilig kunnen werken en een evenredige spreiding van de werkdruk over de werknemers, het voorkomen van onevenredige extra kosten.

Meer concreet betekent dit dat tijdens een overleg tussen werkgever en werknemer in kaart wordt gebracht wat er de komende periode aan inzet nodig is en welke bijdrage de werknemer hieraan kan en wil leveren. Na de periode worden de gemaakte afspraken geëvalueerd en desgewenst aangepast aan de dan bestaande behoeften en mogelijkheden van zowel werkgever als werknemer. Het is raadzaam de gevolgen van de wijzigingen voor de individuele werknemer eveneens bespreekbaar te maken en te kijken naar mogelijkheden tot compensatie (bijvoorbeeld compensatie voor extra (reis)tijd).

Als het gaat om het tijdelijk uitvoeren van andere werkzaamheden, is het natuurlijk van belang dat de werknemer hier ook capabel (bevoegd & bekwaam) voor is. Twijfelt een werknemer hier zelf over, dan is het goed dat de leidinggevende hierover met de werknemer in gesprek gaat en een oplossing zoekt.

## Min- en plusuren



**Zoals eerder aangegeven kan er door COVID-19 meer werk ontstaan en elders (tijdelijk) werkzaamheden wegvallen. Werkgevers en werknemers zijn in geval van minder werk ongetwijfeld met elkaar in gesprek om te onderzoeken of er mogelijkheden zijn om een werknemer (tijdelijk) te herplaatsen op een andere afdeling of locatie. Als blijkt dat er geen of onvoldoende ander werk voorhanden is, wat geschikt is voor de betreffende werknemer, dan komt dit risico voor rekening van de werkgever en mag dit niet op een werknemer worden afgewenteld.**

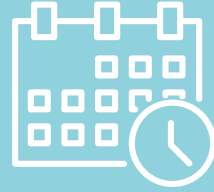
Het betekent in beginsel dat de werknemer, ook al is er tijdelijk geen werk, wel recht houdt op zijn loon (**artikel 7:628 Burgerlijk Wetboek**). Dit houdt dus ook in dat de werknemer geen min-uren opbouwt als gevolg van het niet voorhanden zijn van werk; de werkgever kan de werknemer niet verplichten de uren op een later moment alsnog te maken.

### *Denkrichting*

CAO-partijen adviseren werkgever en werknemer in gesprek te gaan over hoe om te gaan met de uren waarvoor er geen werk is door COVID-19. Zoals hierboven aangegeven is de werknemer niet verplicht deze uren alsnog te maken. Maar uiteraard kunnen werkgever en werknemer in gesprek gaan om vanuit verschillende perspectieven zoals de privé-

werkbalans van de werknemer, de gezondheid van de werknemer, kwaliteit van zorg, het teambelang en het organisatiebelang, te zoeken naar een meest passende oplossing. Is er bijvoorbeeld op andere plekken juist extra werk voorhanden waar de werknemer tijdelijk op kan worden ingezet om gaten in het rooster op te vangen? Heeft de werknemer behoefte aan een (korte) vakantie om echt even afstand te kunnen nemen van het werk of om werk en privé goed te kunnen combineren? Heeft de werknemer nog extra gewerkte uren (plusuren) van een eerdere periode staan, die hij/zij wil opnemen om tijdelijk minder te werken en/of niet beschikbaar te hoeven zijn voor een eventuele oproep? Of is de werknemer bereid om in geval van personeelstekort, zonder dat daartoe een verplichting bestaat, niet gewerkte uren alsnog te werken? Afspraken over dergelijke situaties kunnen zowel aan de behoefte van een werknemer als een werkgever tegemoetkomen.

# Bekendmaking rooster



**Afspraken over werktijden en roosters geven de werknemer en de organisatie duidelijkheid over de inzetbaarheid en vrije tijd in een stabiele situatie. COVID-19 en de daarvoor getroffen maatregelen brengen grote veranderingen met zich mee en vragen voortdurend om aanpassingen. Dat kan spanning opleveren met eerder gemaakte afspraken over werktijden en roosters.**

De algemene regel in de CAO met betrekking tot het bekendmaken van een rooster is te vinden in [artikel 6:6 lid 3 CAO](#). De werkgever moet, als er sprake is van een arbeidstijdenregeling met wisselende diensten, de arbeidstijdenregeling zo spoedig mogelijk, maar ten minste 21 etmalen voor de aanvang van de periode waarop de arbeidstijdenregeling betrekking heeft, aan de werknemer bekend maken. Lid 4 van ditzelfde artikel geeft de mogelijkheid om een kortere termijn van bekendmaking van de arbeidstijdenregeling te hanteren. Dit mag alleen als door de aard van de werkzaamheden de termijn van 21 etmalen niet kan worden toegepast.

## Denkrichting

[Artikel 6:6 lid 4 CAO](#) is niet geschreven met een pandemie in gedachten en biedt er geen volledige oplossing voor. Wij kunnen ons voorstellen dat het bij het opstarten na een lockdown, het weer toestaan van bezoek na de 'nee, tenzij' periode of het opnieuw instellen van beperkingen vanwege



een toename van het virus, lastig is om de termijn van bekendmaking onverkort te handhaven.

Werkgever en werknemers kunnen daarnaast problemen ervaren met de duur van een rooster. In deze uitzonderlijke tijden is een gebruikelijk rooster van 3 maanden misschien moeilijk te overzien. De steeds veranderende regels met betrekking tot de 'anderhalve meter samenleving' kunnen aanleiding zijn (tijdelijk) te willen gaan werken met kortere roosters (bijvoorbeeld van een maand). In overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging (instemmingsrecht) kan de werkgever overwegen deze periode aan te passen.



**De uitbraak van COVID-19 leidt ook tot vragen over het wel of niet opnemen of intrekken van vakantie van werknemers. Wat heeft deze crisis voor gevolgen voor al aangevraagde en toegekende verlofdagen? En wat als een werknemer graag vakantie wenst op te nemen, maar de werknemer is hard nodig? En wat betekent een afwijzing of intrekken van een vakantieverzoek voor het opnemen van vakantie later in het jaar?**

## **Afwijzen verzoek**

Als hoofdregel geldt dat een werkgever een verzoek van de werknemer tot het opnemen van vakantie slechts kan afwijzen op basis van gewichtige redenen. Daarvan is sprake als het inwilligen van het verzoek tot ernstige verstoring van de bedrijfsvoering leidt. Hiervan is in de regel niet gauw sprake maar in geval van COVID-19 zal een gewichtige reden zich sneller kunnen voordoen dan gebruikelijk. De zorg aan cliënten zal immers doorgang moeten vinden.

## **Intrekken vakantie door werkgever**

De werkgever kan bij dringende redenen, na overleg met de werknemer, een verleende vakantie intrekken. Indien de werknemer als gevolg van het intrekken van de vakantie geldelijk schade lijdt, heeft de werknemer recht op vergoeding van de schade (**artikel 8:8 CAO, artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek**).

### *Intrekken verzoek door werknemer*

Werknemers zien hun geplande vakantie in rook opgaan. Al worden de regels om met vakantie te gaan steeds ruimer, een onbezorgde vakantie zonder restricties is momenteel nog niet goed mogelijk. Werknemers zijn daardoor wellicht geneigd hun vakantie in te trekken in de hoop op een later moment in het jaar alsnog van een vakantie te kunnen genieten. De wet regelt niets over het intrekken van een reeds toegekend verlof door de werknemer.

### *Denkrichting*

CAO-partijen dragen ook nu weer het belang van een goed gesprek tussen de werknemer en leidinggevende uit om met elkaar tot afspraken te komen die werkbaar zijn voor zowel de werknemer als de organisatie.

Zowel de werkgever als de werknemer dienen zich te gedragen als een goed werkgever en werknemer (**artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek**). Dat betekent dat de verschillende belangen in ogenschouw worden genomen zoals de recuperatie van de werknemer, het risico van onvoldoende bezetting, de kwaliteit van de zorg en de onevenredige herbezettingskosten.

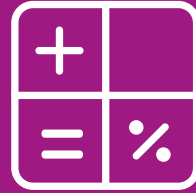
Meer concreet betekent dit dat er een wederzijds belang bestaat dat de werknemer met enige regelmaat even afstand neemt van het werk om weer te kunnen opladen. Tegelijkertijd zal er bij het toekennen van verlof rekening gehouden moeten worden met een zekere spreiding van vakanties zodat de continuering van de zorg aan de cliënten steeds is gewaarborgd. Bovendien is het van belang de periode van tekorten in bezetting (vaak de zomerperiode) niet te verschuiven naar enig ander moment in het jaar.

Als een werknemer vraagt om zijn vastgestelde vakantie in te trekken en de werkgever heeft hier geen of nauwelijks last van en het is niet bezwaarlijk met betrekking tot de belasting van de werknemer, dan adviseren CAO-partijen de werkgever om zoveel mogelijk aan de wensen van de werknemer tegemoet te komen. Heeft de werkgever wel last van de intrekking van de vakantie van de werknemer, bijvoorbeeld omdat de werkgever al vervanging heeft afgesproken, dan moeten de belangen van de werkgever en de werknemer tegen elkaar afgewogen worden. CAO-partijen raden de werkgever en werknemer aan hierbij begrip te hebben voor elkaars belangen.

Onderdeel van gesprek tussen leidinggevende en werknemer kan ook het vervallen van vakantie-uren zijn, omdat ze niet tijdig zijn opgenomen. Formeel vervalt de aanspraak op (wettelijke) vakantie-uren zes maanden na het jaar van opbouwen, tenzij de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vakantie op te nemen (**artikel 7:640a Burgerlijk Wetboek**). Indien de werknemer niet in staat is geweest zijn vakantie-uren uit 2019 (volledig) te genieten dan zijn voor deze situatie meerdere oplossingsrichtingen te bedenken. De organisatie kan besluiten de vervaltermijn van 1 juli 2020 niet te handhaven en geeft werknemers langer de tijd (bijvoorbeeld heel 2020) om vakantie-uren uit 2019 op te maken. Het is uiteraard van belang hierover duidelijk te communiceren.

De wet geeft de mogelijkheid om ten gunste van de werknemer af te wijken van de termijn van zes maanden. Er moet dan sprake zijn van overeenstemming tussen de werkgever en de werknemer en dit moet schriftelijk worden vastgelegd met beide handtekeningen (**artikel 7:640a Burgerlijk Wetboek**).

# Overwerk meer dan 10%



De uitbraak van COVID-19 zorgt bij sommige werknemers voor minder werk maar voor een flink aantal werknemers wordt tijdelijk het maximale aan inzet gevraagd. In **artikel 7:7 CAO** staat een bepaling hoe om te gaan met een situatie dat er op jaarbasis meer dan 10% boven de contractuele arbeidsduur wordt gewerkt:

‘Indien een deeltijdwerker over een referteperiode van een jaar gemiddeld meer dan 10% boven zijn contractueel overeengekomen arbeidsduur werkt, biedt de werkgever de werknemer een contract aan waarin deze meer gewerkte uren zijn verdisconteerd’.

Op basis van dit artikel is de werkgever dus verplicht om in deze situatie de werknemer een groter contract aan te bieden. Bij het opnemen van deze bepaling in de CAO is echter geen rekening gehouden met COVID-19. Het is naar mening van CAO-partijen goed om gezamenlijk te bezien of de werking van het artikel tot onredelijke uitkomsten of niet na te komen afspraken leidt. In de concrete situatie dat een werknemer al langer structureel boven de overeengekomen arbeidsduur werkt (ook al voor COVID-19) is een aanbod van uren er eentje die recht doet aan de feitelijke situatie.

## Denkrichting

Is het meer of minder werken met name terug te voeren op de uitzonderlijke periode van COVID-19? In dat geval kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld overeenkomen de COVID-19 periode niet mee te laten tellen voor de periode van een jaar als genoemd in **artikel 7:7 CAO**. Hiermee wordt de periode die toe te schrijven is aan COVID-19 er als het ware 'tussenuit geknipt'. Hiermee kan de situatie worden voorkomen dat de CAO weliswaar correct is toegepast en een contract is uitgebreid, maar dat er nadat de COVID-19 crisis voorbij is geen werk is voor de werknemer. Tegelijkertijd zou een werknemer die structureel meer werkte voor COVID-19, maar vanwege deze crisis tijdelijk minder heeft gewerkt, eerder aanspraak kunnen maken op uitbreiding van het contract als het werk weer is toegenomen.

**MEE** NL

**FNV** *Zorg & Welzijn*

DE BOND  
**NU'91**  
VOOR DE MENSEN IN DE ZORG

**FBZ**  
vakbond voor  
zorgprofessionals

**vgn** vereniging  
gehandicaptenzorg  
nederland

**cnv** ZORG  
& WELZIJN