

Werknemersvereniging voor Fysiotherapeuten (FDV)

Publicatie: 3-04-2020

Veelgestelde vragen van werknemers over het coronavirus

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Inhoud

Over doorwerken, thuiswerken en (vervangende) werkzaamheden.....	Pagina 2
Over werktijden en vakanties.....	Pagina 4
Over kinderopvang (noodopvang en compensatieregeling).....	Pagina 6

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Over doorwerken, thuiswerken en (vervangende) werkzaamheden

Kunnen paramedici, zoals fysiotherapeuten, nog zorg blijven bieden?

Ja, maar deze zorg moet op afstand uitgevoerd worden, bijvoorbeeld telefonisch of met videobellen. In situaties waarin zorg echt niet op afstand kan worden geboden maar de zorg wel strikt noodzakelijk is, kan ook fysieke (face-to-face) zorg worden geboden. Bijvoorbeeld in de praktijk, bij de patiënt thuis of op een andere locatie. Hierbij moeten wel de hygiëne maatregelen worden opgevolgd (ook door patiënt):

- Was je handen regelmatig
- Hoest en nies in de binnenkant van je elleboog
- Gebruik papieren zakdoekjes
- Geen handen schudden
- Blijf thuis als je verkoudheidsklachten hebt

De paramedicus bepaalt of de zorg strikt noodzakelijk is en stemt dat als het nodig is af met de betrokken (huis)arts. Als een patiënt verkoudheidsklachten of koorts heeft en de zorg moet toch geleverd worden, dan moeten daarvoor de richtlijnen van het RIVM voor de betreffende zorgsector worden gevolgd. Zorgaanbieders moeten onderling verdere afspraken maken, zodat noodzakelijke zorg met zo min mogelijk risico voor patiënt en behandelaar geboden kan blijven worden.

Bron: [Rijksoverheid](#)

Kan mijn werkgever mij andere werkzaamheden laten doen?

Normaal gesproken doe je werkzaamheden zoals die in je functieomschrijving staan en hoef je geen andere werkzaamheden te doen. Het kan echter redelijk zijn als je werkgever je vraagt tijdelijk andere werkzaamheden te doen, bijvoorbeeld als een collega ziek is. Zeker nu met de uitbraak van het coronavirus. Maar het moet voor jou ook redelijk zijn. Wanneer je tot een risicogroep behoort en je met corona patiënten moet gaan werken, is dat voor jou persoonlijk niet redelijk. Dit zal per persoon en situatie verschillen. Overleg indien nodig met de bedrijfsarts. Maak ook duidelijke afspraken dat dit een uitzonderingssituatie betreft, waarin je nu andere taken verricht.

Ook als je gevraagd wordt andere werkzaamheden te doen, blijft het zo dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Dit betekent bijvoorbeeld dat hij jou van de benodigde beschermingsmiddelen moet voorzien en uitlegt hoe deze te gebruiken. Ook moet de werkgever je voorlichting en instructies geven over de werkzaamheden en de risico's die het werk met zich meebrengt.

Bron: [FNV](#)

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Kan ik verplicht worden thuis te werken, ook al voel ik mijzelf goed?

Als je vanuit huis kunt werken, dan kan je werkgever je daartoe verplichten. De Rijksoverheid heeft de oproep gedaan om in ieder geval tot 28 april zoveel mogelijk thuis te werken, zolang je werk dat toelaat. Ook als je geen of weinig gezondheidsklachten hebt. Ben je wel ziek? Dan kan de werkgever jou niet verplichten om te werken. Ook niet vanuit huis.

Bron: [CNV](#)

Ik heb geen geschikte laptop en/of bedrijfstelefoon. Moet mijn werkgever hiervoor zorgen?

Als je voor je werk een laptop en/of bedrijfstelefoon nodig hebt, dan moet je werkgever dit voor je regelen. Uiteindelijk is hij ervoor verantwoordelijk dat je thuis aan de slag kunt. Maak jouw wensen dus bespreekbaar.

Bron: [CNV](#)

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Over werktijden en vakanties

Hoe zit het als mijn uren over een geheel jaar of per kwartaal worden berekend?

Uitgangspunt van de jaarurensystematiek of kwartaalsysteem is dat de indeling van het arbeidspatroon in overleg met de werknemer wordt bepaald. Hierbij wordt er rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer. Daarnaast telt ook het instellingsbelang mee bij de vaststelling van het arbeidspatroon. Indien de individuele wensen niet sporen met het instellingsbelang, prevaleert het instellingsbelang. Wel is het van belang dat de werkgever rekening houdt met een evenwichtige spreiding van het arbeidspatroon van de arbeidsduur.

Er kan niet van de medewerkers gevraagd worden om nu minuren te schrijven en dat er later in het jaar ontzettend veel gewerkt moet worden of dat er geen verlof meer mag worden opgenomen. Er is dan geen sprake van een evenwichtig arbeidspatroon. De FNV vindt dat je werkgever eerst moet kijken naar de mogelijkheden binnen het bedrijf om dit op te vangen. Hij kan je bijvoorbeeld bijscholen, tijdelijk ander werk laten doen binnen of buiten het bedrijf. Min uren vallen aan het einde van het jaar weg en zijn voor risico van de werkgever. Het kan dus niet zo zijn dat aan het eind van het jaar er een negatieve berekening plaats vindt.

Bron: [FNV](#)

Door Corona gaat mijn vakantie niet door. Vervallen mijn wettelijke vakantiedagen van 2019 dan nog wel voor 1 juli 2020?

Ja, in principe wel. In de wet staat dat iedereen recht heeft op 4 weken vakantie. Dat is 4 x het aantal uur dat je per week werkt. Dit zijn je wettelijke vakantiedagen. Het kan zijn dat je naast die 4 weken nog extra vakantiedagen per jaar hebt. Dat zijn de bovenwettelijke vakantiedagen. Je moet de wettelijke vakantiedagen zoveel mogelijk in hetzelfde kalenderjaar waarin je ze opbouwt opnemen. De wettelijke dagen van 2019 moet je zoveel mogelijk in 2019 opnemen. Heb je ze niet opgemaakt? Dan moet je ze vóór 1 juli het volgende jaar, in dit geval dus 1 juli 2020, alsnog opnemen. Daarna vervallen ze en ben je ze kwijt.

Alleen als jij het niet mogelijk was je dagen op te nemen mag je werkgever je wettelijke vakantiedagen niet laten vervallen. Bijvoorbeeld omdat het op jouw werk heel erg druk was. De huidige corona crisis zou geen reden moeten zijn dat jij je dagen niet meer kunt opnemen.

Let op. Er zijn nog een paar dingen die handig zijn om te weten:

- Je werkgever is niet verplicht je wettelijke vakantiedagen uit de betalen
- Je werkgever moet je er op tijd aan herinneren dat jij nog openstaande wettelijke vakantiedagen hebt en dat je deze moet opnemen.
- Soms staat er in een cao of bedrijfsregeling dat wettelijke vakantiedagen pas na 5 jaar vervallen. Dit kan ook individueel met jou zijn afgesproken. Kijk dit dus voor de zekerheid na, want dan geldt bovenstaand verhaal niet voor jou.

Bron: [Rijksoverheid](#)

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Mijn geplande vakantie gaat niet door, vanwege het coronavirus. Mag ik mijn vakantiedagen intrekken?

Nee, je mag je goedgekeurde vakantiedagen niet eenzijdig intrekken. Dit recht is enkel voorbehouden aan je werkgever. Jouw werkgever mag je verzoek dus weigeren. Al is het in deze unieke situatie lastig te beoordelen of er een grond is waarop jouw werkgever dit kan doen. Dat is afhankelijk van de omstandigheden en verschilt per werkgever en bedrijf.

We adviseren je daarom om jouw situatie bespreekbaar te maken en, met je werkgever, te zoeken naar een passende oplossing. Toont hij zich coulant en vervallen jouw vakantiedagen niet, dan valt dat onder goed werkgeverschap.

Goed om te weten:

- Je mag jouw vakantiedagen niet eenzijdig intrekken
- Ga in gesprek met je werkgever voor een passende oplossing
- Als je jouw vakantiedagen mag behouden, dan valt dat onder goed werkgeverschap

Bron: [FNV](#)

Kan een werknemer een al door de werkgever vastgestelde (opname van) vakantie annuleren?

Wettelijk is geregeld dat de werkgever de vakantie vaststelt overeenkomstig de wens van de werknemer. Het annuleren van een eenmaal vastgestelde (goedgekeurde) vakantie is niet wettelijk geregeld. Als het annuleren van een eenmaal goedgekeurde vakantie ook niet is geregeld in het personeelshandboek, is de werkgever niet zonder meer verplicht om een annuleringsverzoek van de werknemer te honoreren. De werkgever moet dan zelf bepalen hoe deze daarmee om wil gaan.

Als er genoeg werk is, kan de werknemer in beginsel weer gewoon aan het werk gaan en worden de opgenomen verlofuren teruggeboekt. Is dat niet het geval, dan brengt 'goed werkgeverschap' met zich mee dat werkgever en werknemer met elkaar overleggen om gezamenlijk tot een oplossing te komen. Of de werkgever in dat geval al dan niet moet instemmen met de annulering, hangt af van wat na een afweging van de belangen in de gegeven omstandigheden 'redelijk en billijk' is. Zo kunnen werkgever en werknemer besluiten om 'het leed te delen'.

Kan een werkgever mij verplichten vakantiedagen op te nemen (als deze niet zelf zijn aangevraagd)?

Terwijl veel zorgprofessionals juist overwerken tijdens de corona-crisis, zijn er ook situaties waarin instellingen minder werk hebben en werknemers thuiszitten. Mag de werkgever in dit geval zijn werknemers verplichten vakantiedagen op te nemen?

In de wet is het niet geregeld dat de werkgever een werknemer kan verplichten vakantiedagen op te nemen, tenzij dit expliciet is opgenomen in de arbeidsovereenkomst of als dit zodanig is bepaald in de cao. Op basis van artikel 7:638 BW lid 2 dient de werkgever de vakantie van de werknemer vast te stellen overeenkomstig de wens van de werknemer. De werkgever kan een vakantieverzoek van de werknemer wel afwijzen of wijzigen als hiervoor gewichtige redenen zijn. Onder gewichtige

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

redenen kan worden verstaan de situatie dat de werknemer onmisbaar is in de periode dat de werknemer op vakantie wil.

Bron: [FBZ](#)

Kan mijn werkgever mijn werktijden aanpassen?

Ja, uw werkgever is opgeroepen om tot en met 28 april 2020 waar mogelijk de werktijden van werknemers te spreiden. Dit kan betekenen dat uw werktijden worden aangepast.

Bron: [Rijksoverheid](#)

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

Over kinderopvang (noodopvang en compensatieregeling)

Wanneer mag ik mijn kind naar de nood(kinder)opvang brengen?

Het is belangrijk dat mensen met een cruciaal beroep of in een vitale sector kunnen blijven werken. Als ze jonge kinderen hebben, moeten deze daarom terecht kunnen bij de kinderopvang en gastouderopvang.

Als in een gezin 1 ouder een cruciaal beroep heeft of in een vitaal bedrijf werkt, verzoekt de overheid om zelf de kinderen op te vangen als dat kan. Als dat niet lukt, kunnen ouders toch een beroep doen op de noodopvang. Het is dus geen harde eis dat beide ouders een cruciaal beroep uitoefenen of in een vitale sector werken. De lijst van cruciale beroepsgroepen is niet alomvattend. Wel geeft de lijst inzicht in de belangrijkste beroepen die de samenleving draaiend houden. Ook mensen die een onmisbare facilitaire of ondersteunende functie vervullen voor een van deze cruciale beroepsgroepen (denk aan schoonmaak, beveiliging, ICT), kunnen hun kinderen naar de noodopvang brengen. Het is aan ouders en werkgevers om hierin juiste keuzes te maken. Kinderen die klachten hebben neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn, hoesten, verhoging of koorts mogen niet naar de noodopvang. Zij moeten thuisblijven. Lukt het niet om opvang te regelen en werkt u niet in een cruciaal beroep of in de vitale processen? Ga dan met de werkgever in gesprek over een oplossing.

Bron: [Rijksoverheid](#)

Als de kinderopvang dicht is, hoe zit het dan met de kosten en kinderopvangtoeslag? Moet ik de rekeningen blijven betalen?

De overheid heeft toegezegd dat de gemaakte kosten voor de kinderopvang worden gecompenseerd voor de periode dat de opvang gesloten is. Dat is vooralsnog voor de periode tussen 16 maart en 6 april. Mocht deze situatie langer duren, dan worden ouders ook voor deze langere periode gecompenseerd in de kinderopvangkosten. Om in aanmerking te komen voor compensatie van de kosten is het noodzakelijk dat je de rekening van de kinderopvang gewoon blijft betalen. De kinderopvangtoeslag zal ook doorlopen. Heb je te maken met een plotseling inkomensverlies, pas je inkomensgegevens dan snel aan via de belastingdienst. Je hebt dan recht op een hogere kinderopvangtoeslag.

Bron: [FNV](#)

Hoe werkt de compensatieregeling?

De compensatie voor de gemaakte kinderopvangkosten wordt door de Rijksoverheid overgemaakt aan de kinderopvanginstelling. Om de eigen bijdrage terug te kunnen betalen heeft de kinderopvanginstelling gegevens van de ouder nodig, namelijk hoeveel kinderopvangtoeslag of subsidie je als ouder per maand ontvangt. Je moet deze informatie zelf aan de kinderopvanginstelling doorgeven. Hiervoor wordt een formulier ontwikkeld. Dit zal naar

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.

verwachting vóór eind maart beschikbaar zijn en via de kinderopvangorganisatie aan de ouders worden gestuurd. Voor ouders die geen kinderopvangtoeslag of subsidie ontvangen, wordt waarschijnlijk een apart formulier ontwikkeld.

Bron: [FNV](#)

Ik werk in een cruciaal beroep. Kom ik dan niet in aanmerking voor compensatie?

De noodopvang is gratis. Ook ouders die in een cruciaal beroep werken en waarvoor de kinderopvang niet gesloten is, worden gecompenseerd.

Bron: [FNV](#)

Disclaimer: Aan al onze publicaties kan geen enkel recht worden ontleend. Bij twijfel is het verstandig om juridisch advies in te winnen. Al deze informatie is overgenomen van de betreffende bronnen die eronder staan.