



Belangrijkste FAQ's (Frequently Asked Questions) in deze roerige tijden voor je werkgeverschap binnen de praktijk.

De coronacrisis zet de hele maatschappij op z'n kop. Werkgevers en HR staan voor enorme opdrachten. In het hier en nu gaat het vooral om verbinding en vertrouwen creëren en behouden, terwijl veel medewerkers een draai proberen te vinden in deze nieuwe realiteit. We staan door het coronavirus voor diverse vragen, op een aantal van deze vragen gaan wij hieronder in.

Zorg voor medewerkers

Werknemers werken nu waarschijnlijk onder extreme omstandigheden. De werkdruk is hoog, ze moeten misschien taken verrichten die ze niet gewend bent, echt patiëntcontact is moeilijk en het menselijk lijden is groot. Hoe kun je als werkgever optimaal voor jezelf, je medewerkers en de patiënt zorgen?

Tips hiervoor zijn:

<https://www.lad.nl/wp-content/uploads/2020/03/OLVG-factsheet-zorg-goed-voor-jezelf-en-je-collegas.pdf>

https://www.extrahandenvoordezorg.nl/uploads/Samen_heel_blijven_COVID-19_Extra_handen_Poster_280320.pdf

Een crisis betekent dat er keuzes gemaakt moeten worden. Praat hierover met collega's en leidinggevenden en maak beslissingen een gezamenlijk. Probeer vanuit de werkvloer duidelijk te krijgen wat er nodig is zodat medewerkers ritme, regelmaat en sturing in het werk hebben. Wat heeft iemand nodig om goed te kunnen werken? Schep de voorwaarden daarvoor. Mensen moeten zelf opnieuw ondervinden hoe zij in hun situatie het beste uit zichzelf halen. Besteed tijd aan luisteren en vraag wat mensen nodig hebben.

Veilige werkomgeving in de huisartsenpraktijk

Je bent als werkgever verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dat betekent dat je de risico's in kaart moet brengen, moet beoordelen en passende maatregelen moet nemen.

Belangrijk is bijvoorbeeld om de patiëntenstromen te scheiden om weer een toename van het aantal besmettingen te voorkomen maar zeker ook voor de bescherming van je medewerkers. Deze scheiding heeft betrekking op het spreekuur en zeker ook op de wachtkamer. Zolang de maatregelen voor afstand gelden, blijft het belangrijk om gebruik te maken van alternatieve vormen van patiëntencontact zoals e-consulten, telefonische consulten en beeld bellen.

Mogelijke tips ten behoeve van een veilige werkomgeving voor jezelf, de medewerkers en de patiënten kunnen ook zijn:

- Indien mogelijk richt een 'schoon spreekuur' in voor urgente en niet-uitstelbare zorg (behalve virale klachten) waar fysieke beoordeling van de huisarts nodig is. Bij twijfel over voor Covid-19-bestaande klachten, moet je de patiënt naar het corona "vieze" spreekuur verwijzen.





- Maak gebruik van stickermarkering wat toegepast kan worden bij balies, wachtruimtes en werkplekken. Door het markeren van opstelruimtes, werkzones en looproutes, maak je de verplichte 1,5 meter sociale afstand goed zichtbaar. Je beschermt hiermee je medewerkers en patiënten.
- Indien er teveel patiënten in de wachtkamer zijn, instrueer patiënten zoveel mogelijk buiten de praktijk te wachten, bijvoorbeeld in de auto. Laat de assistente hen bellen om vervolgens naar binnen te laten komen op het afgesproken tijdstip. Laat ze bij binnenkomst meteen door lopen naar de spreekkamer.
- Laat patiënten zoveel mogelijk alleen komen.
- Beperk het aantal patiënten in de wachtkamer, zorg dat ze voldoende afstand van elkaar kunnen houden in de wachtkamer en wijs hen daar op met informatiemateriaal zoals op het wachtkamerscherf of met posters op de deur en/of muur.
- Zorg dat je beschermingsmiddelen op de praktijk hebt, mocht er onverhoopt toch een patiënt op het niet-covid-spreekuur komen die klachten heeft die kunnen duiden op covid-19.
- Plaats voldoende desinfectiemiddelen, bij de ingang, in de wachtruimte etc.
- Maak eventueel gebruik van plexiglas spatschermen of spatgezicht schermen op plaatsen waar de 1,5 meter regel lastig te hanteren is. Zo blijft het contact persoonlijk en veilig.
- Tref extra hygiënemaatregelen in overeenstemming met het advies tijdens de corona-crisis: geen handen schudden, regelmatig handen wassen, hoesten en niezen in de elleboog en gebruik van papieren zakdoekjes.
- Heb dagelijks overleg met je medewerkers (dag start), dat is goed voor de verbinding en het (sociale) contact.

Testbeleid medewerkers

Een zorgmedewerker met minimaal 24 uur symptomen van COVID-19 (hoesten en/of neusverkouden en/of koorts) en die directe zorg* verleent aan een patiënt/cliënt, kan worden. Voor meer informatie verwijzen wij je naar <https://lci.rivm.nl/lci.rivm.nl/covid-19/bijlage/zorgmedewerkersinzetentestbeleid>

Lonen

Op dit moment lopen de kosten voor de werkgevers gewoon door terwijl er minder of soms zelfs geen enkele omzet is. Gelukkig is dat in de huisartsenpraktijken niet zo. Vaak zijn de loonkosten een groot deel van de bedrijfskosten.

Er worden veel vragen gesteld over het doorbetalen van bijvoorbeeld mensen met een oproepcontract, mensen die niet naar werk durven komen omdat ze angst hebben voor besmetting. Wat kan en mag de werknemer nog doen aan werkzaamheden?

Hoofregel is dat als een werknemer een vast aantal uren heeft, en door het corona virus en de daarbij behorende maatregelen niet zijn eigen werk kan doen, de werkgever het loon dient door te betalen, omdat dit niet een risico is dat voor rekening van de werknemer komt. Werkgevers kunnen door diverse regelingen proberen om deze schade door het doorbetalen van het loon terug te krijgen van de overheid, bijvoorbeeld door de werktijdverkorting en gebruik te maken van het fonds dat de overheid opricht voor het vergoeden van schade door het corona virus.

Vanuit de zorgverzekeraars is 'het coronatientje' beschikbaar gesteld aan praktijken ter dekking van de extra kosten en lagere omzet.





Maar hoe zit het dan met andere vragen? Onderstaande antwoorden op veel gestelde vragen zijn hierbij wellicht behulpzaam.

Moet ik mijn werknemers thuis laten werken?

Het kabinet roept werkgevers op om werknemers tot en met 20 mei 2020 zo veel mogelijk thuis te laten werken. Daarnaast is de oproep aan werkgevers om de werktijden van zijn/haar werknemers zo veel mogelijk te spreiden.

In de huisartsenpraktijk worden nou eenmaal de meeste werkzaamheden IN de praktijk gedaan. En toch zijn er echt wel thuiswerk mogelijkheden. Denk aan beeldbellen met patiënten, telefoon of postverwerking. Daarvoor heb je natuurlijk wel wat aanpassingen nodig maar die zijn op zich vrij snel te organiseren. Ook een praktijkmanager kan werkzaamheden vanuit huis doen.

Cruciaal beroep of werkzaam in een vitale sector. Gelden er voor mij andere maatregelen?

Als je werknemer een cruciaal beroep uitoefent of werkt in een vitale sector is het belangrijk dat werknemer naar het werk gaat. Ook als werknemer verkoudheidsklachten heeft, zoals neusverkoudheid, loopneus, niezen, keelpijn, lichte hoest of verhoging tot 38 graden. En ook als 1 of meer huisgenoten koorts en/of benauwdheidsklachten heeft gehad. Mocht de werknemer twijfelen dan dient hij/zij contact op te nemen met de werkgever.

Werknemer niet op werk verschenen door ziekte.

Een werknemer die als gevolg van corona ziek is, heeft gewoon recht op loon bij ziekte. De werknemer zal zich ziek moeten melden. Ook zal hij de bij jou geldende voorschriften in acht moeten nemen. De hoogte van de loondoorbetaling is afhankelijk van wat er hierover tussen partijen is afgesproken, maar bedraagt in ieder geval 70% van het (maximum)dagloon. Gedurende het eerste ziektejaar geldt dat de werknemer in ieder geval recht heeft op 100% van het wettelijk minimumloon. De werkgever heeft veelal een AOV verzekering ter dekking van de kosten. Afhankelijk van de polis worden dan, soms na een aantal 'eigenrisico dagen', de loonkosten en eventueel (een deel van) de werkgeverslasten door de verzekering gedekt. Om zeker te weten wat jouw polis dekt kan je dat navragen bij je verzekeringsagent. Let erop dat je de medewerker dus tijdig ziekmeldt – zeker in geval je eigen risico dagen hebt – want met terugwerkende kracht ziekmelden kan niet. En dan moet je dus wel loon betalen zonder dat er een verzekering uit betaald.

Werknemer niet op het werk verschenen, zonder ziekte.

De situatie kan zich ook voordoen dat een werknemer niet naar het werk wil komen uit angst besmet te raken. In die situatie is het van belang dan te kijken of de werknemer thuis kan werken. Lukt dat niet, dan ben je als werkgever gehouden de werknemer een veilige werkplek te bieden en je daarbij te houden aan de voorschriften zoals deze door de overheid zijn gesteld. Kun je dit niet, dan heeft de werknemer toch recht op loon. Er bestaat alleen geen recht op loon als het niet werken voor risico van jou komt. Dit kan aan de orde zijn als je wel een veilige werkplek kunt en wilt bieden, maar de werknemer daar aan het werk weigert te gaan. In dat geval is het dan wel van belang dat je de werknemer waarschuwt dat zijn gedrag gevolgen kan hebben voor de loonbetaling.

Tip: zoals altijd geldt ook hier dat het van belang is met elkaar in gesprek te gaan om te kijken welke oplossingen er zijn. Wellicht kan de angst van de werknemer worden weggenomen. Een andere optie is om met de werknemer te overleggen om vakantie op te nemen.

Werknemer behoort tot een risicogroep en heeft een cruciaal beroep. Moet werknemer komen werken?

Om maatschappelijke ontwrichting te beperken en te zorgen dat vitale sectoren zoals zorg, brandweer en elektriciteit blijven functioneren, is het belangrijk dat werknemers naar het werk gaan als ze geen klachten hebben zoals neusverkouden, keelpijn, hoesten of verhoging tot 38 graden. Dit





geldt in principe ook voor mensen uit risicogroepen. Als werknemer twijfelt of ze kunnen werken, neem dan contact op met de werkgever en/of bedrijfsarts. Een bedrijfsarts kan een goede inschatting maken of het in een individueel geval verantwoord is om te gaan werken.

Loon doorbetalen tijdens quarantaine?

Wanneer een werknemer in quarantaine zit en niet ziek is, heeft hij recht op loondoorbetaling. Dit is ook het geval als de overheid quarantaine oplegt, terwijl de werknemer (nog) geen symptomen vertoont. Dit geldt ook voor een werknemer die op vakantie is en in het vakantieland in quarantaine moet blijven. De situatie is wel anders als de werknemer zelf risico's heeft genomen betreffende de vakantie. Denk aan de situatie dat hij ondanks een negatief reisadvies is afgereisd en vervolgens bij thuiskomst ziek blijkt te zijn of in quarantaine moet.

Scholen dicht door coronavirus, moet werknemer vakantie opnemen?

Is de school of opvang van kind werknemer gesloten vanwege het coronavirus kan werknemer voor een korte periode calamiteitenverlof opnemen. Calamiteitenverlof is een vorm van verlof die in de regel duurt zolang de calamiteit lopende is. In de praktijk is dit meestal een paar uur tot maximaal een paar dagen. Dit is dus niet voor de hele coronacrisis mogelijk.

Na het calamiteitenverlof moet de werknemer verlof opnemen. Dat kan in de vorm van vakantie, ouderschapsverlof of onbetaald verlof. Dit kan nadelig voor een werknemer uitpakken. Daarom adviseren we werknemers om met de werkgever in gesprek te gaan en samen tot een oplossing te komen. Bijvoorbeeld met flexibele werktijden, of niet-gewerkte uren in de toekomst inhalen. De werkgever kan een werknemer in ieder geval niet verplichten om vanwege corona verlof op te nemen. Zorgverlof is in principe niet mogelijk als het kind dat thuis zit niet ziek is.

Is het kind ziek tijdens de schoolsluiting door corona?

Dan kan een werknemer zorgverlof aanvragen. Nu is er immers wel sprake van ziekte. Tijdens kortdurend zorgverlof ontvangt de werknemer vaak 70% van het normale loon, voor maximaal 2 werkweken per jaar (CAO huisartsenzorg). Langdurend zorgverlof duurt maximaal 6 weken en is onbetaald (CAO huisartsenzorg, maximaal zes maal de wekelijkse arbeidsduur). Let op: het kind hoeft niet specifiek het coronavirus te hebben. De werknemer kan natuurlijk ook met de werkgever in gesprek om zijn uren wisselend te werken en zo bijvoorbeeld in de avonden werkzaamheden thuis uit te voeren. Je mag als werkgever natuurlijk wel in gesprek met de werknemer of hij of zij de enige is die voor het kind kan zorgen.

Iemand uit de sociale omgeving van werknemer blijkt besmet te zijn met het coronavirus, waardoor de werknemer thuis moet blijven. In die situatie kan de werknemer aanspraak maken op kortdurend zorgverlof.

Het kortdurend zorgverlof bedraagt per jaar maximaal 2 keer de gemiddelde arbeidsduur per week. Gedurende het verlof heeft de werknemer recht op 100% van het loon (conform CAO huisartsenzorg) voor zover dit niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, maar ten minste op het voor de werknemer geldende wettelijke minimumloon. Heeft de werknemer niet genoeg aan deze vormen van verlof, dan moet werknemer in overleg met werkgever treden en eventueel vakantiedagen opnemen of onbetaald langdurig zorgverlof (bij noodzakelijke zorg) aanvragen.

Kunnen werknemers verplicht worden vakantiedagen op te nemen?

Nee, dat kan in de hoofdregel niet. De werknemer bepaalt wanneer hij vakantie wenst op te nemen uiteraard wel in onderling overleg. Dit is slechts anders als in een cao of individuele arbeidsovereenkomst een voorbehoud is gemaakt ten aanzien van verplichte bedrijfsvakanties. Dit neemt niet weg dat u uw werknemers natuurlijk wel kunt vragen of ze akkoord gaan met opname van vakantie. Het kan immers ook een mooi moment zijn om opgebouwde verlofuren af te bouwen.





Echter, een werknemer kan niet 'zomaar' opgenomen (aangekondigd/ingepland) verlof intrekken. Er is binnen de organisatie natuurlijk rekening gehouden met het verlof. Reden voor een gesprek dus.

Intrekken vakantieverlof

Het tegenovergestelde kan ook aan de orde zijn. Zo zijn in de zorg bijna alle verloven ingetrokken. Bij gewichtige redenen mag je dit als werkgever doen. Hiervan is in de zorg zeker sprake. Wel geldt dat je verplicht bent de schade die de werknemer ten gevolge van de intrekking van de geplande vakantieperiode lijdt, te vergoeden.

Onvoldoende werk

Als je onvoldoende werk hebt en je stuurt de werknemer naar huis, dan ben je wel verplicht het loon te betalen. Optioneel kan je de arbeidsomvang verminderen. (ontslag en nieuw contract (let op de haken en ogen), of in onderling overleg)

Heb je onvoldoende werk voor je vaste of incidentele waarnemer? Kijk dan wat er in de waarnemovereenkomst staat. Dat is een inhuurovereenkomst of een overeenkomst van opdracht. Die kan onder voorwaarden (door beide partijen) opgezegd worden.

Reiskosten doorbetalen?

Als een werknemer een vaste reiskostenvergoeding ontvangt, dan geldt er een bijzondere regel bij langdurige afwezigheid. De werkgever mag dan tijdens maximaal 6 aaneensluitende weken de vaste vergoeding doorbetalen.

Als de werkgever verwacht dat de werknemer langdurig afwezig is (reden afwezigheid doet er niet toe), dan mag hij de vaste onbelaste reiskostenvergoeding nog uitbetalen tijdens de lopende en de eerstvolgende kalendermaand. Komt de werknemer weer naar het werk, dan mag de werkgever pas weer reiskostenvergoeding betalen vanaf de maand ná de maand waarin de werknemer weer gaat werken.

Werkzaamheden

Kunnen werknemers verplicht worden tot thuiswerken?

Heeft werknemer een baan die ook vanuit huis uitgevoerd kan worden? Dan kan de werkgever de werknemer daartoe verplichten. De Rijksoverheid heeft de oproep gedaan om tot en met 20 mei zoveel mogelijk thuis te werken, zolang het werk dat toelaat. Ook als werknemer geen klachten hebt. Weigert werknemer thuiswerken terwijl dit mogelijk is dan hoeft het loon niet doorbetaald te worden.

Is werknemer wel ziek? Dan kan de werkgever niet verplichten te werken. Ook niet thuis.

Mag een werknemer tijdelijk ander werk doen?

Je kunt in verband met de coronacrisis je werknemers vragen om tijdelijk andere dan de overeengekomen werkzaamheden uit te voeren. Uiteraard moet het hierbij gaan om werkzaamheden die in redelijkheid van de werknemer kunnen worden gevraagd. Zo nodig moet je je werknemers expliciet instrueren over de nieuw uit te voeren werkzaamheden.

Van belang blijft dat je in het kader van de Arbowetgeving moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Ook moet je werknemers wijzen op de eventuele risico's die het werk met zich meebrengt. De periode dat er minder werk beschikbaar is, kun je ook gebruiken om werkzaamheden die zijn blijven liggen nu op te pakken. Denk aan het herinrichten van de website en administratieve werkzaamheden.





Wijziging arbeidsovereenkomst nodig?

Zijn de opgedragen werkzaamheden geheel afwijkend van de overeengekomen werkzaamheden, dan kan sprake zijn van een wijziging van de arbeidsovereenkomst. Van belang is dan of je een eenzijdig wijzigingsbeding bent overeengekomen.

Als werkgever mag je echter alleen beroepen op een dergelijk eenzijdig wijzigingsbeding als je daarbij een zodanig zwaarwegend belang hebt dat het belang van de werknemer dat door de wijziging wordt geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Meestal zijn dat bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische omstandigheden.

Uiteraard kan er in goed overleg altijd een afspraak gemaakt worden tussen werkgever en werknemer. Leg de afspraken hierover duidelijk vast en onderteken dit document allebei.

Kan werkgever de werktijden van werknemer aanpassen?

Ja, werkgevers zijn opgeroepen om tot en met 20 mei 2020 waar mogelijk de werktijden van werknemers te spreiden. Dit kan betekenen dat werktijden aan worden aangepast.

Thuiswerken en tegelijkertijd voor kind(eren) zorgen en thuisonderwijs geven, hoe kan dat?

De coronacrisis zorgt voor uitzonderlijke situaties. Voor de korte termijn kan werknemer gebruik maken van het wettelijke calamiteitenverlof. Dit verlof is betaald en mag niet geweigerd worden door de werkgever. Wel is het verlof in principe van korte duur. Voor de langere termijn, zolang de kinderopvanginstellingen en scholen zijn gesloten, is het advies in onderling overleg te bespreken hoe thuiswerken in combinatie met de zorg en thuisonderwijs voor kind(eren) het beste realiseerbaar is.

Thuiswerken, maar werknemer heeft geen geschikte laptop?

Als werknemer om haar/zijn werk te kunnen doen een laptop nodig heeft, dient de werkgever dit te regelen. Als werkgever ben je er verantwoordelijk voor dat je werknemer haar/zijn werk kan doen.

Het uitgangspunt is dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Dit geldt ook voor de thuiswerkplek.

Mag de werkgever voor virtuele teamvergaderingen het privé email of telefoonnummer vragen?

Nee, dat hoeft niet. Je hebt als werkgever het recht om virtuele teamvergaderingen te organiseren, maar daarvoor is het niet nodig dat werknemer haar /zijn privé mobiele telefoonnummer en privé e-mailadres geeft. Hij/zij kan bijvoorbeeld prima gebruik maken van virtuele vergadertools zoals Skype, Zoom en Microsoft Teams. De werknemer kan dan zelf inbellen, op een link klikken of inloggen.

Waar moet ik als zorg professional aan denken als ik tijdelijk ga werken in een Coronaomgeving?

Ga je als huisarts werkzaamheden verrichten in een coronazorgcentrum? En is de zorginstelling (bijvoorbeeld een VVT- instelling) de zorg verlenende partij die het coronazorgcentrum faciliteert? Stel dan ook een overeenkomst op waarin je die afspraken vast legt.

Mag ik als coassistenten of niet-praktiserend artsen worden ingezet?

KNMG meent dat **onder voorwaarden** niet-praktiserend artsen of coassistenten kunnen worden ingezet. Dan gaat het om de niet praktiserend geneeskundig-specialist met voldoende recente kennis en vaardigheden of de coassistent die al een groot deel van diens coschappen heeft doorlopen. Er worden nogal wat **voorwaarden** gesteld, die er in de kern op neerkomen dat sprake moet zijn van voldoende vaardigheid, training en toezicht, duidelijke afspraken en zo snel mogelijk overdracht aan een wel gekwalificeerde BIG-geregistreerde.

Het geeft geen fiscale gevolgen voor pensioen van gepensioneerde zorgmedewerkers die hun pensioen meer dan vijf jaar voor hun AOW-leeftijd vervroegd hebben laten ingaan, kunnen nu in





verband met de uitbraak van het coronavirus opnieuw aan het werk gaan zonder fiscale gevolgen voor hun pensioen. Dit heeft de belastingdienst bekendgemaakt.

Herregistratie-eisen door coronacrisis.

Alle specialisten en profielartsen behouden dit jaar hun registers van de (RGS). Daarnaast krijgen zij waarvan de inschrijving eindigt tussen maart 2020 en 1 januari 2021, een tegemoetkoming in de herregistratie-eisen van 10%.

Verzuim

Van belang is te beoordelen of een medewerker ziek is of niet. Als de medewerker ziek is, dan bestaat de verplichting om tijdens ziekte gedurende maximaal 2 jaar tijd het loon door te betalen. Dat is wettelijk gezien 70% van het loon, maar in veel arbeidsovereenkomsten en cao's staat een hoger percentage dan 70%. Veel gestelde vragen tijdens deze periode hierbij zijn:

Bij een werknemer is COVID-19 vastgesteld en kan daardoor niet werken. Keert mijn verzuimverzekering uit?

Er is sprake van ziekte dus wordt er uitgekeerd conform de verzekeringsvoorwaarden, mits je als werkgever natuurlijk verzekerd bent...

Mijn werknemer is niet werkzaam omdat hij/zij in quarantaine is geplaatst, keert de verzuimverzekering uit?

Nee, er is geen sprake van ziekte/arbeidsongeschiktheid. Als een werknemer om preventieve redenen in quarantaine moet blijven is er geen dekking voor de eventuele loondoorbetaling.

Ontslag

Kan een werkgever, als er als gevolg van het coronavirus minder werk is, werknemers om die reden ontslaan?

Ja, dat kan, want een structurele werkvermindering kan een reden zijn voor ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen. De werkgever kan natuurlijk proberen om met medewerkers afspraken te maken over beëindiging van hun dienstverband in onderling overleg. Dergelijke afspraken kunnen worden vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Ontslagvergunning

Lukt dat niet, dan zal de werkgever bij het UWV een ontslagvergunning aan moeten vragen. Uiteraard gelden hierbij de normaal geldende regels, zoals het afspiegelingsbeginsel. De werkgever moet dus kunnen aantonen dat sprake is van werkvermindering en dat de prognose is dat binnen een periode van 26 weken geen herstel van de situatie zal optreden.

Toestemming UWV

Als de werkgever aan alle criteria heeft voldaan, dan geeft het UWV aan de werkgever toestemming om de voorgedragen werknemers te ontslaan. De werkgever zal dan nog wel de opzegtermijn in acht moeten nemen. Van de opzegtermijn mag de proceduretermijn die vermeld staat op de ontslagbeschikking, worden afgetrokken. Wel geldt dat er minimaal één maand opzegtermijn moet overblijven. Opzegging vindt, tenzij anders is overeengekomen, plaats tegen het einde van de maand.

Let op! De overheid heeft de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging ten behoeve van behoud van Werkgelegenheid (NOW) open gesteld. De overheid heeft hierbij de voorwaarde gesteld dat om in





aanmerking te voor een tegemoetkoming in de loonkosten op grond van de NOW-regeling, de werkgever de werknemer niet mag ontslaan.

Overigens is deze NOW regeling niet van toepassing voor bedrijven die werkzaamheden verrichten binnen de 'verzekerde zorg' (o.a. dus voor huisartsenpraktijken is dat zo)

Hoe zit het met de dekking van mijn beroepsaansprakelijkheids- en arbeidsongeschiktheidsverzekering tijdens de coronacrisis?

Bij mij of een personeelslid is COVID-19 vastgesteld en kan daardoor niet werken. Keert mijn arbeidsongeschiktheidsverzekering uit?

Ja, als je ziek bent kun je een beroep doen op je arbeidsongeschiktheidsverzekering. Of je een uitkering ontvangt is uiteraard afhankelijk van je verzekering en de daarbij afgesloten voorwaarden. Voor uitkering en dekking van het loon en werkgeverslasten ligt het aan de polisvoorwaarden.

Vanwege vrees of vanuit preventie voor COVID-19 ben ik momenteel niet werkzaam. Keert mijn arbeidsongeschiktheidsverzekering uit?

Er is geen sprake van ziekte of arbeidsongeschiktheid dus is er geen dekking.

Je wilt als huisarts werken voor een coronazorgcentrum. Dekt je beroepsaansprakelijkheidsverzekering dit?

Bij de meeste verzekeraars valt dit binnen de dekking van de beroepsaansprakelijkheidsverzekering en de rechtsbijstandverzekering. Deze verzekeraars gaan uit van de (huisartsen)zorg die je levert en niet van de setting waar dit gebeurt. Uiteraard is het wel van belang dat je je beperkt tot huisartsenzorg. Je hoeft het niet te melden als je in een coronazorgcentrum gaat werken.

Jij of een personeelslid heeft het coronavirus opgelopen tijdens het werk op een hoestspreekuur, in een 'vieze praktijk' of in een coronazorgcentrum. Kan de verzekeraar je (arbeidsongeschiktheidsverzekering) of een personeelslid (verzuimverzekering) dekking op een lopende polis weigeren?

Nee, de dekking geldt ook als jij of een personeelslid besmet raakt met het coronavirus. Het is een risico dat hoort bij je beroep als huisarts en het werk binnen de huisartsenpraktijk. Van een risicoverzwarende omstandigheid is geen sprake.

Steunmaatregelen op gebied van personeelskosten.

Tegemoetkoming zorgverzekeraar

Om huisartsenpraktijken in meerkosten en omzetzerving tegemoet te komen, ontvangen zij in het tweede kwartaal van 2020 een opslag van €10 per ingeschreven patiënt. Deze opslag is gebaseerd op een eerste inschatting van de zorgaanbieders van de financiële gevolgen van de uitbraak van het coronavirus. Op basis hiervan zal vastgesteld worden of de opslag aansluit bij de werkelijke omzetzerving en aanvullende kosten. Indien die in de praktijk hoger zijn, zal aanvullende steun uitgekeerd worden. Als het achteraf lager blijkt zal dit worden meegenomen in de hoogte van tariefafspraken voor het derde kwartaal. De wijze waarop de werkelijke omzetzerving en kosten in kaart worden gebracht en verwerking daarvan wordt door partijen de komende tijd verder uitgewerkt. De afspraken zijn erop gericht de effecten van de coronacrisis voor huisartsen financieel te neutraliseren. Voor visites aan huis bij patiënten die (mogelijk) besmet zijn met het coronavirus mag de huisarts de prestatie 'visite intensieve zorg' in rekening brengen. Deze maatregel gaat met terugwerkende kracht in per 1 maart 2020.





NOW-regeling

Werkgevers die omzet verliezen, krijgen een deel van de loonkosten vergoed via de NOW-regeling. Zij kunnen die vergoeding in principe vanaf 6 april aanvragen. Voor verdere informatie zie:

<https://www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/now/>

Indien je medewerkers door de beleidsmaatregelen in verband met het corona-virus nu (meer) overwerken of juist minder werken en als je daardoor recht heeft de NOW heeft dit **geen** invloed op de WW-premie inzake de WAB.

Let wel: Zorgverzekeraars Nederland geeft aan genoemde zorgaanbieders voor de NOW, alleen hun omzet die regulier niet door de zorgverzekeraars wordt vergoed (en dus niet onder de ZN-regeling valt), in aanmerking komt. Wat dit praktisch betekent voor de NOW aanvraag is vooralsnog niet bekend. Die regeling is namelijk niet ingericht voor ondersteuning van een deel van de omzet en loonkosten. Daar moet op heel korte termijn meer duidelijk over worden. Voor de afweging direct NOW aanvragen of nog even afwachten op duidelijkheid, raden we aan om naast de urgentie van je persoonlijke situatie het advies van uw beroepsvereniging mee te nemen in je afweging.

Bij korte termijn liquiditeit problemen kan er tijdelijk een coulance voor betaling van pensioenpremie, arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en belastingpremies aangevraagd worden.

Let wel dit betreffen uitstelmogelijkheden van betalingen om korte termijn liquide problemen mogelijk op te lossen, uiteindelijk zullen deze premies en vergoedingen wel betaald moeten worden. Voor meer informatie kun je hierover contact opnemen met uw pensioenfonds, verzekering of tussenpersoon. De belastingdienst versoepelt bijzonder uitstel van betaling. Je kunt voor ten minste 3 maanden bijzonder uitstel van betaling krijgen. Voor meer informatie:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/nieuws/2020/04/02/versoepeling-betalingsuitstel-belastingdienst>

Vakantiegeld later betalen?

Een werknemer heeft uiterlijk in de maand juni recht op uitbetaling van vakantiegeld, zo staat in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM). Omdat vakantiegeld een flink beslag legt op de liquiditeiten klinkt vaker de vraag: Ben ik verplicht vakantiegeld uit te betalen? Het antwoord is 'Ja', tenzij de werknemer expliciet toestemming voor uitstel geeft. Wel geldt dat het vakantiegeld minimaal één keer per kalenderjaar moet worden uitbetaald.

Heb je meer vragen?

Laat het ons dan beslist weten. Wil je ondersteuning of even met ons sparren? Eerstelijns ServicePunt is er graag voor je.

Je kunt bij ons terecht voor informatie of advies. Vragen kun je mailen naar info@eerstelijnservicepunt.nl, afhankelijk van je vraag bepalen wij wie het beste contact met je op kan nemen.



