

NU'91 beantwoordt prangende vragen van zorgprofessionals

Nederland is al weken in de ban van het coronavirus. Vorige week sprak Mark Rutte het land toe: de maatregelen gaan door tot 28 april en mogelijk zelfs langer. Volgens Rutte is het een van de heftigste crisissen – oorlogen niet meegeteld – die Nederland heeft gekend. De werkdruk voor zorgprofessionals is nog hoger dan normaal en ook het ziekteverzuim stijgt. Deze crisis vraagt veel van zorgprofessionals en dat roept vragen op. 'Want wat mag een werkgever van mij verlangen in dergelijke situaties?'

Doordat er geen consistentie is bij zorginstellingen en -organisaties zorgt dit voor onzekerheid en onduidelijke situaties bij zorgprofessionals. Logisch, want dit hebben we nog nooit meegemaakt. Speciaal voor deze situatie heeft NU'91, de beroepsorganisatie voor verpleegkundigen en verzorgenden, de website www.nu91coronadossier.nl opgezet. "Al snel kwamen er bij ons veel corona-gerelateerde vragen binnen waardoor de telefoon roodgloeiend stond. Wij begrijpen de zorgen en hebben er mede daarom voor gekozen om deze website te lanceren. Hierop vind je allerlei nieuwsberichten en een FAQ-pagina specifiek gericht op dit onderwerp", aldus NU'91-woordvoerder Michel van Erp.

Door de omvang van het aantal vragen, is de FAQ-pagina opgedeeld in drie categorieën. Er worden hoofdzakelijk vragen gesteld die betrekking hebben op veiligheid, vakantie, verlof en ziekte en uren, roosters en bezetting. Enkele van deze veelgestelde vragen worden hieronder nog eens toegelicht.

Ik ben niet ziek, maar ik wil voor mezelf en de mensen voor wie ik zorg graag een mondk masker dragen. Mijn werkgever heeft deze niet. Kan dat?

Het verschil zit hem in de noodzaak. Is het noodzakelijk om een mondk masker te dragen? Of geeft het jou persoonlijk een fijn gevoel? Je werkgever moet zorgen voor een veilige werkplek, waar beschermende middelen een rol in spelen. Heeft jouw werkgever deze niet en kan hij dit niet faciliteren? Ga dan samen het gesprek aan en kijk of je tot een oplossing kan komen.

Wat als de beschermende middelen echt op zijn?

De werkgever blijft te allen tijde verantwoordelijk voor een veilige werkplek. Op het moment dat er een onveilige situatie ontstaat, doordat bijvoorbeeld de beschermende middelen op zijn, ga dan direct het gesprek aan met je leidinggevende. Als die het niet weet, is hij of zij degene die moet opschalen. Het kan in bepaalde gevallen betekenen dat het onverantwoord is om de zorg niet te leveren. Als werknemer doe je er in dit geval verstandig aan om het werk niet volledig neer te leggen, maar om je werk, wegens gegronde vrees, te onderbreken en in overleg te treden met je werkgever. Dit is een afweging die per situatie anders kan zijn en daar kan NU'91 zich niet concreet over uitlaten.

Moet ik coronapatiënten verplegen? Kan mijn werkgever mij dat verplichten?

In eerste instantie kan je niet weigeren om een coronapatiënt te verplegen. Je hebt immers een eed afgelegd. Daarnaast geeft de beroepscode handvatten. Er zijn aanknopingspunten om te bepalen hoe je je in je beroepsuitoefening gedraagt. De code biedt je ook handvatten om in complexe situaties een weloverwogen afweging te maken over wat goede zorg in deze situatie vraagt. Met het

uitspreken van de 'Eed van verpleegkundigen en verzorgenden' maken beroepsgenoten aan zichzelf, aan elkaar en aan de samenleving duidelijk waar zij voor staan in hun beroepsuitoefening. Juist in moeilijke tijden moeten we op verpleegkundigen en verzorgenden kunnen rekenen. Dit betekent echter niet dat er helemaal geen uitzondering gemaakt kan worden. Voel je je niet prettig bij het verplegen van een coronapatiënt gezien je privésituatie? Bespreek dit dan met je werkgever. In het kader van goed werkgeverschap is het belangrijk om samen tot een oplossing te komen.

Op mijn werkplek geldt code rood. Mijn werkgever heeft mijn verlof daarom ingetrokken. Mag dat zomaar?

Ja, onder bepaalde voorwaarden mag dat. De wet en onze cao's bieden de mogelijkheid om een vakantieaanvraag, waarvoor al toestemming was gegeven, in te trekken op grond van *artikel 7:638 lid 5 BW*. De werkgever moet dan aantonen dat er sprake is van 'gewichtige redenen'. Ook moet de werkgever de schade* van de werknemer vergoeden. De parlementaire geschiedenis geeft als voorbeeld van gewichtige redenen dat een werknemer een sleutelpositie vervult binnen het bedrijf en zijn plaatsvervanger ziek wordt. In de huidige situatie kan een werkgever onder deze omstandigheden een gerechtvaardigd beroep doen op *artikel 7:638 lid 5 BW*. Daarnaast zou de werkgever ook nog een beroep kunnen doen op goed werknemerschap. De gehele verlofaanvraag wordt dan dus ingetrokken.

*Als je als medewerker een geplande reis naar het buitenland moet annuleren, dan worden de gemaakte kosten betaald door de werkgever.

Uren die geroosterd waren voor scholing en/of training worden uit het rooster gehaald. Mag dat zomaar en moet ik deze uren dan 'gewoon' werken of schrijf ik dan min-uren?

Normaal gesproken wordt een scholing of training meegenomen in het rooster (meestal 28 dagen van te voren, afhankelijk van je cao). Indien de scholing of een overleg op dit moment niet door kan gaan, dan mag je doorgeven aan je werkgever dat je uren beschikbaar bent. Als je als werknemer zowel telefonisch als schriftelijk (bewijslast) aantoont beschikbaar te zijn om te werken, dan mag jouw werkgever geen min-uren rekenen in het kader van de JUS. Je werkgever zal jou namelijk in de gelegenheid moeten stellen om je uren te kunnen werken.

Als je parttime werkt en je hebt je uren voor die week er al opzitten, kan jou dan opgedragen worden om te komen werken?

Ja, dit kan én mag. Gelet op de omstandigheden kan je als werknemer opgedragen worden om te komen voor een dergelijke incidentele opdracht. Mocht je steekhoudende bezwaren hebben die opwegen tegen het belang van je werkgever, ga dan in gesprek met je werkgever om tot een overeenkomst te komen.

Heb jij ook een vraag omtrent jouw werk en de huidige crisis, maar wordt deze niet beantwoord in dit artikel? Ga dan naar www.nu91coronadossier.nl/FAQ/ voor nog meer vragen en antwoorden. Niet kunnen vinden wat je zoekt of liever een medewerker spreken? Het serviceloket van NU'91 is in deze tijd zeven dagen per week bereikbaar op telefoonnummer: 030-2964144 of per mail serviceloket@nu91.nl