

De budgethouder is ziek/verkouden en daarom kan de zorgverlener niet komen werken.

Arbeidsovereenkomst met een maandloon> De zorgverlener moet doorbetaald worden

Arbeidsovereenkomst met een uurloon met vaste uren> De zorgverlener moet doorbetaald worden.

Arbeidsovereenkomst met een variabel aantal uren> De zorgverlener krijgt het gemiddeld aantal uren doorbetaald van de afgelopen drie maanden.

Arbeidsovereenkomst op oproepbasis > De zorgverlener moet doorbetaald worden voor de uren die al gepland stonden binnen de eerste vier dagen. Afspraken die er na gepland zijn worden afgezegd en hoeven niet doorbetaald te worden.

De zorgverlener is ziek

Hier gelden de spelregels zoals bekend ook in een normale situatie

De zorgverlener is (licht) verkouden en mag daarom van de budgethouder niet komen werken

De budgethouder volgt hiermee de richtlijnen van het RIVM. In een normale situatie zou de zorgverlener waarschijnlijk wel werken en zou daar ook nu prima toe in staat zijn en is een ziekmelding niet van toepassing. De budgethouder houdt wel de betalingsverplichting:

Arbeidsovereenkomst met een maandloon> De zorgverlener moet doorbetaald worden

Arbeidsovereenkomst met een uurloon met vaste uren> De zorgverlener moet doorbetaald worden.

Arbeidsovereenkomst met een variabel aantal uren> De zorgverlener krijgt het gemiddeld aantal uren doorbetaald van de afgelopen drie maanden.

Arbeidsovereenkomst op oproepbasis > De zorgverlener moet doorbetaald worden voor de uren die al gepland stonden binnen de eerste vier dagen. Afspraken die er na gepland zijn worden afgezegd en hoeven niet doorbetaald te worden.

Budgethouders vragen nu of in deze situatie de zorgverlener toch niet ziekgemeld kan worden. Naast de doorbetaling van de zorgverlener heeft dit het voordeel dat de budgethouder de doorbetaling gecompenseerd krijgt. VWS lijkt er voor open te staan om in deze situatie coulant met ziekmeldingen om te gaan.