

Juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers en de samenwerking met mantelzorgers



actiz

organisatie van zorgondernemers

Juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers en de samenwerking met mantelzorgers

Auteur: mr. K.R. van Dijk

Uitgave ActiZ, maart 2009

Publicatienummer: 09.007

© ActiZ, 2009

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van ActiZ.

Hoewel aan deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden ActiZ en de auteur geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden in deze uitgave en de daarin opgenomen modellen, noch voor de gevolgen daarvan.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Leeswijzer	4
1 Definities	5
2 Juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers	8
2.1 Inleiding	8
2.2 Welke werkzaamheden kan een vrijwilliger uitvoeren?	8
2.3 Verklaring omtrent het gedrag (VOG)	10
2.4 Vrijwilligersovereenkomst	11
2.5 Arbeidsrechtelijke wetten die van belang zijn voor vrijwilligers	11
2.6 Onkostenvergoeding, de fiscus en de bijstand	13
2.7 De vrijwilliger ontvangt een schenking of erfenis van een cliënt	14
2.8 Medezeggenschap	16
2.9 De vrijwilliger veroorzaakt schade	16
2.10 De vrijwilliger lijdt schade	17
2.11 Schade door verkeersongevallen	18
2.12 Verzekeringen	19
2.13 Klachten	20
3 Juridische aspecten van de samenwerking met mantelzorgers	21
3.1 Inleiding	21
3.2 Werkzaamheden van mantelzorgers	21
3.3 Mantelzorgers als overlegpartner van de zorgaanbieder	21
3.4 Ontevreden mantelzorgers	22
Bijlage 1 Model vrijwilligersovereenkomst	24
Bijlage 2 Model vrijwilligersreglement	27

Inleiding

Zorg is steeds meer een coproductie van cliënt, mantelzorgers, vrijwilligers en professionals. In de thuissituatie was dit altijd al het geval. Daar wordt de meeste zorg door mantelzorgers geleverd en zijn beroepskrachten verhoudingsgewijs weinig aanwezig. Als een cliënt naar een zorginstelling verhuist, proberen zorgaanbieders die samenwerking zo veel mogelijk in stand te houden. Een verhuizing naar een zorginstelling houdt, in deze visie, niet in dat de naasten van de cliënt de zorg voor de cliënt overdragen aan de instelling. Professionals nemen niet meer taken over dan nodig is en stimuleren juist dat het sociale netwerk van de cliënt in stand blijft. Het leven in de zorginstelling sluit daardoor zo veel mogelijk aan bij de manier waarop de cliënt zijn leven had ingericht voor zijn verhuizing. In deze visie op zorg zijn ook de vrijwilligers belangrijk. Zij vervullen als het ware de rol van behulpzame buren of familie of kennissen die steun en gezelligheid brengen.

Dat de bijdrage van vrijwilligers en mantelzorgers aan de kwaliteit van leven van een cliënt een zwaarder accent krijgt, wordt soms gezien als voorbeeld van verschraling van de zorg. Daarbij wordt verondersteld dat het werk eigenlijk door beroepskrachten gedaan zou moeten worden. ActiZ ziet dit anders, mantelzorgers en vrijwilligers zijn geen substituut-beroepskrachten, maar hebben eigen kwaliteiten die voor cliënten erg waardevol zijn.

Naarmate zorgverlening meer een coproductie is van verschillende betrokkenen, dienen vragen zich aan over de spelregels die daarop van toepassing zijn. Welke handelingen moeten door een professional verricht worden? Wat mag een vrijwilliger doen? Wie is aansprakelijk als een vrijwilliger of mantelzorger een fout maakt? Kan een zorgaanbieder ook instaan voor levering van verantwoorde zorg¹ als mensen met wie hij geen arbeidsovereenkomst heeft gesloten daaraan een bijdrage leveren? Dergelijk juridische vragen staan in deze brochure centraal. Met deze brochure wil ActiZ een goede samenwerking tussen professionals, vrijwilligers en mantelzorgers stimuleren.

Dankwoord

Bij het schrijven van deze brochure is dankbaar gebruik gemaakt van de opmerkingen die Ronald Hetem (Movisie), Cecil Scholten (Movisie), Anneke van der Vlist (Mezzo) en Jasper de Wijn (Sovib) maakten naar aanleiding van de conceptteksten.

¹ Verantwoorde zorg houdt in dat de kwaliteit van leven van de cliënt vakbekwaam ondersteund wordt daar waar dat nodig is. Wat kwaliteit van leven voor een cliënt inhoudt, is voor iedere cliënt anders - geen twee mensen zijn gelijk. Tegenwoordig krijgt het gewone leven van de cliënt weer meer aandacht dan in de afgelopen decennia gebruikelijk was in de zorg. Niet de zorg staat centraal, maar het leven van de cliënt. De kwaliteit van leven wordt bepaald door het functioneren van de cliënt in de vier levensdomeinen die worden onderscheiden in de breed onderschreven nota (Arcare, 2005) 'Op weg naar normen voor verantwoorde zorg', te weten: wonen, participatie, mentaal welbevinden en gezondheid. In ieder van die vier domeinen ontmoet de cliënt professionals, meestal ontmoet hij mantelzorgers en vaak ook vrijwilligers, die hem allen behulpzaam zijn. Het zorg- en leefplan beschrijft ieders bijdrage aan het leven van de cliënt.

Leeswijzer

Deze brochure gaat eerst in op de vraag wat eigenlijk precies een vrijwilliger is, wat een mantelzorgger is en wat de verschillen tussen zijn tussen hen en met iemand die spontaan een handje helpt (hoofdstuk 1). Daarna komt de positie van de vrijwilliger uitgebreid aan de orde (hoofdstuk 2). In hoofdstuk 3 staat de mantelzorgger centraal.

De brochure heeft twee bijlagen: een model-vrijwilligersovereenkomst en een model-vrijwilligersreglement.

1 Definities

Wanneer iemand vrijwilliger genoemd kan worden, is niet wettelijk geregeld. Deze brochure hanteert de volgende definitie van een vrijwilliger: 'iemand die op basis van een overeenkomst met de zorgaanbieder werkzaamheden verricht op het terrein van de zorg- en dienstverlening aan cliënten, zonder daarvoor aanspraak te maken op betaling van loon'.

Een mantelzorger is 'iemand die zorg biedt aan een hulpbehoevende persoon uit diens omgeving, waarbij de zorgverlening rechtstreeks voortvloeit uit de sociale relatie en niet plaats vindt in het kader van een hulpverlenend beroep'. Deze definitie is ontleend aan de Beleidsregels indicatiestelling AWBZ.

Om deze begrippen te verhelderen, komt in de volgende paragrafen achtereenvolgens aan de orde waarin een vrijwilliger verschilt van een werknemer, van een mantelzorger en van iemand die spontaan een handje helpt.

Verschil vrijwilliger en werknemer

De wet definieert een arbeidsovereenkomst als een overeenkomst waarbij de ene partij, de werknemer, zich verbindt om in dienst van de andere partij, de werkgever, tegen loon gedurende zekere tijd arbeid te verrichten. Met 'in dienst' wordt tot uitdrukking gebracht dat de werknemer ondergeschikt is aan de werkgever. Hij verricht zijn werkzaamheden niet zelfstandig, maar moet zich houden aan instructies van de werkgever over de inhoud van zijn werkzaamheden.

Een vrijwilliger en een werknemer verrichten beide arbeid. In de praktijk zijn zij ook beiden ondergeschikt aan de werkgever. De vrijwilliger is in de zorgsector immers doorgaans niet vrij om te bepalen hoe hij zijn werkzaamheden verricht. Het kenmerkende verschil tussen een werknemer en een vrijwilliger is dat de werknemer aanspraak maakt op loon en de vrijwilliger niet. Zodra de vrijwilliger loon zou ontvangen, zou een arbeidsovereenkomst ontstaan en verandert de vrijwilliger in een werknemer.

Verschil vrijwilliger en mantelzorger

Voor een goed begrip van deze brochure is het van belang onderscheid te maken tussen vrijwilligers en mantelzorgers. Zij hebben met elkaar gemeen dat zij beide niet-beroepshalve zorg bieden. Hun juridische verhouding tot de cliënt en tot de zorgaanbieder is echter verschillend. De inzet van een mantelzorger vloeit rechtstreeks voort uit zijn sociale relatie met de cliënt. Een mantelzorger zorgt voor een specifieke cliënt, ongeacht welke zorgaanbieder voor de cliënt werkzaam is. De inzet van een vrijwilliger vloeit voort uit de wens om zich voor mensen in te zetten met wie hij op dat moment nog geen sociale relatie heeft.

Anders gezegd: de vrijwilliger werkt voor de zorgaanbieder, de mantelzorger doet dat niet. Daarom is de zorgaanbieder, zoals verderop in deze brochure zal blijken, aansprakelijk voor schade die de vrijwilliger veroorzaakt, maar niet voor schade die de mantelzorger veroorzaakt.

Dezelfde persoon kan zowel mantelzorger zijn als vrijwilliger. Zo'n combinatie ontstaat bijvoorbeeld als de mantelzorger van een bewoner zich betrokken gaat voelen bij de organisatie en zich vanuit die betrokkenheid aanmeldt om als vrijwilliger aan de slag te gaan. Of als een vrijwilliger zich zo betrokken gaat voelen bij een bewoner dat beiden het prettig vinden als de vrijwilliger, naast zijn

gewone werkzaamheden, extra tijd uittrekt om zich voor die bewoner in te zetten. Het onderscheid tussen de juridische positie van een mantelzorger en van een vrijwilliger blijft in deze situaties van belang. Om het onderscheid goed te kunnen maken, is het verstandig om met mantelzorgers die zich regelmatig willen inzetten als vrijwilliger een vrijwilligersovereenkomst aan te gaan en daarin duidelijke afspraken vast te leggen over de werkzaamheden die zij zullen verrichten. Zulke afspraken zijn ook van belang als vrijwilligers zich tot mantelzorger van een bewoner ontwikkelen. Zo blijft duidelijk welke werkzaamheden de vrijwilliger voor de zorgaanbieder verricht en welke taken hij op eigen initiatief voor een bepaalde bewoner op zich genomen heeft.

Verschil vrijwilliger en iemand die spontaan een handje helpt

Naast het onderscheid tussen een vrijwilliger en een mantelzorger, is het onderscheid van belang tussen een vrijwilliger en iemand die spontaan een handje helpt. In de dagelijkse praktijk gebeurt het soms dat een bezoeker van een cliënt spontaan bijspringt als een andere cliënt hulp nodig heeft. Hij doet dit vrijwillig, maar is daarmee nog geen vrijwilliger geworden. Het verschil is dat een vrijwilliger zijn werkzaamheden verricht op verzoek van de zorgaanbieder, terwijl degene die spontaan een handje helpt daartoe zelf het initiatief neemt. Dat maakt dat de zorgaanbieder aansprakelijk is voor schade die een vrijwilliger veroorzaakt, maar niet voor schade die veroorzaakt is door iemand die op eigen initiatief hulp verleent.

Op de hoofdregel dat een zorgaanbieder niet aansprakelijk is voor schade die veroorzaakt is door iemand die op eigen initiatief hulp heeft geboden, moet een uitzondering gemaakt worden voor de situatie waarin van de zorgaanbieder verwacht had mogen worden dat hij had voorkomen dat iemand spontaan hulp zou verlenen, bijvoorbeeld omdat dit te riskant is.

Voorbeeld

Mijnheer Arends komt iedere middag naar het verpleeghuis om zijn vrouw te helpen met eten. Als mevrouw Arends snel klaar is, helpt mijnheer Arends andere bewoners die bij hen aan tafel zitten, zoals mijnheer Van Dam. Op een ongelukkig moment morst mijnheer Arends met de jus. Hij heeft de servet van mijnheer Van Dam ook vergeten, zodat de jus op zijn pak komt en daar een flinke vlek veroorzaakt. Het pak moet naar de stomerij. Mijnheer Van Dam vindt dat de zorgaanbieder de kosten daarvan moet betalen.

Als mijnheer Arends door de zorgaanbieder gevraagd zou zijn om andere bewoners te helpen met eten, zou de zorgaanbieder aansprakelijk zijn voor de schade die het gevolg is van fouten die mijnheer Arends daarbij maakt. Nu mijnheer Arends zelf het initiatief heeft genomen ligt de verantwoordelijkheid niet bij de zorgaanbieder. Dit zou anders zijn als mijnheer Arends vaker mensen helpt en daarbij regelmatig brokken maakt, in zo'n situatie zou van de zorgaanbieder verwacht mogen worden dat hij mijnheer Arends vraagt om daarmee op te houden. Het achterwege laten daarvan kan een reden zijn om de zorgaanbieder aansprakelijk te stellen voor schade die daardoor ontstaat.

Voorbeeld

Mevrouw De Beer gaat ieder weekeinde op bezoek bij haar moeder die in een verzorgingshuis woont. Moeder en dochter maken dan vaak een wandelingetje in de tuin. Op een dag heeft moeder niet zo'n zin om naar buiten te gaan. Mevrouw De Beer gaat daarom dit keer met de buurvrouw

wandelen. Op de stoep glijdt mevrouw De Beer uit, zij valt en brengt daarmee ook de buurvrouw ten val. De buurvrouw breekt haar enkel. Haar verzekeraar wil de kosten van de operatie verhalen op mevrouw De Beer, maar omdat mevrouw De Beer waarschijnlijk niet genoeg geld heeft om de kosten te vergoeden, stelt de verzekeraar ook de zorgaanbieder aansprakelijk.

Ook in dit voorbeeld is het onderscheid tussen werkzaamheden die op verzoek van de zorgaanbieder worden uitgevoerd en werkzaamheden die iemand op eigen initiatief verricht. Als mevrouw De Beer een vrijwilliger zou zijn geweest, was de zorgaanbieder aansprakelijk, nu niet. Als we de casus veranderen door toe te voegen dat de buurvrouw niet zonder ondersteuning kan wandelen, mevrouw De Beer te veel gedronken had en de verzorgenden hadden gezien dat mevrouw De Beer en de buurvrouw samen op stap gingen, maar niet ingrepen, zou de zorgaanbieder wel met kans op succes aansprakelijk gesteld kunnen worden.

2 Juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers

2.1 Inleiding

Dit hoofdstuk beschrijft de juridische aspecten van vrijwilligerswerk. Deze spelen al een rol als de zorgaanbieder zich de vraag stelt voor welke werkzaamheden hij vrijwilligers kan inzetten. In theorie kan iedere taak door een vrijwilliger worden uitgevoerd, in de praktijk is dit echter veelal niet mogelijk en - om verschillende redenen - niet wenselijk (paragraaf 2.2). Ook bij de selectie van vrijwilligers spelen juridische vragen een rol, uit zorgvuldigheid verdient het overweging om van kandidaat-vrijwilligers te verlangen dat zij een zogeheten verklaring omtrent het gedrag aanvragen (paragraaf 2.3). Als iemand geschikt wordt bevonden voor de te verrichten werkzaamheden, kan de zorgaanbieder met hem een vrijwilligersovereenkomst aangaan. Daarin wordt beschreven wat zorgaanbieder en vrijwilliger van elkaar mogen verwachten (paragraaf 2.4). Tevens is hierbij van belang dat een aantal arbeidsrechtelijke wetten geheel of gedeeltelijk mede op vrijwilligers van toepassing is. Het betreft de verschillende anti-discriminatie wetten, de arbeidstijdenwetgeving en de arbeidsomstandighedenwetgeving (paragraaf 2.5). Vrijwilligers ontvangen doorgaans een vergoeding van hun onkosten, hieraan kunnen fiscale aspecten verbonden zijn. Als de vrijwilliger een bijstandsuitkering heeft, kunnen betalingen van invloed zijn op de hoogte daarvan (paragraaf 2.6).

Cliënten willen hun waardering voor een vrijwilliger soms tot uitdrukking brengen door hem iets te schenken of hem in hun testament op te nemen, ook daar zitten juridisch haken en ogen aan (paragraaf 2.7). Vrijwilligers willen vaak betrokken worden bij de organisatie. De ondernemingsraad is er echter niet voor hen, evenmin als de cliëntenraad. Niettemin vervullen vrijwilligers, evenals trouwens mantelzorgers, nog al eens een rol in de cliëntenraad (paragraaf 2.8). Bij vrijwilligerswerk worden fouten gemaakt, soms veroorzaakt de vrijwilliger daardoor schade, soms lijdt de vrijwilliger schade (paragraaf 2.9 en paragraaf 2.10). Schade door een verkeersongeval verdient apart aandacht (paragraaf 2.11). Zorgaanbieders horen bij de samenstelling van hun verzekeringsportefeuille ook rekening houden met de risico's die vrijwilligers lopen (paragraaf 2.12). Tot slot van dit hoofdstuk wordt aandacht besteed aan de positie van vrijwilligers in het klachtrecht (paragraaf 2.13).

2.2 Welke werkzaamheden kan een vrijwilliger uitvoeren?

Een zorgaanbieder moet verantwoorde zorg leveren, dat wil zeggen: 'zorg van goed niveau, die in ieder geval doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht wordt verleend'. Zolang hij aan die verplichting voldoet, kan hij zelf bepalen voor welke taken hij vrijwilligers wil inzetten. Iedere taak kan in theorie door een vrijwilliger gedaan worden. Bepalend voor de vraag of iemand voor een bepaalde taak kan worden inzet, is immers niet of hij daarvoor betaald wordt, maar of hij over de kennis en vaardigheden beschikt die nodig zijn om die taak uit te voeren. Een vrijwilliger die over dezelfde kwalificaties, kennis en vaardigheden beschikt als een beroepskracht, kan dezelfde taken verrichten als een beroepskracht.

Bij de vraag of werk door een vrijwilliger of een beroepskracht gedaan moet worden, spelen ook psychologische factoren een rol.

Zo'n factor is bijvoorbeeld dat cliënten er vaak moeite mee hebben als een vrijwilliger taken uitvoert die op het terrein van de persoonlijke verzorging liggen. Ook organisatorische factoren zijn van belang, voor de continuïteit van de werkzaamheden in een organisatie is de inzet van beroepskrachten in de regel noodzakelijk.

Om de kwaliteit van zorg te waarborgen, worden soms concrete kwaliteitseisen gesteld, zoals het bezit van een bepaalde hoedanigheid (bijvoorbeeld: arts) of een bepaald opleidingsniveau. In andere gevallen zijn kwaliteitseisen veel algemener geformuleerd. Een voorbeeld van een heel algemeen geformuleerde kwaliteitseis is de eis dat een 'geïnstrueerd persoon' toezicht houdt in ruimtes waarvan dementerende bewoners gebruik maken.² Deze norm houdt niet meer in dan dat iemand aanwezig moet zijn die weet wat hij moet doen als er iets mis gaat en die weet hoe zij zo veel mogelijk kan voorkomen dat er iets mis gaat. Welke kennis daarvoor precies nodig is, hangt in belangrijke mate af van de cliënten op wie de persoon moet letten. De ene groep cliënten is risico-voller en kwetsbaarder dan de andere. Deze algemeen geformuleerde norm geeft de zorgaanbieder de ruimte om zelf te bepalen welke personen toezicht kunnen houden en hoe zij daarvoor geïnstrueerd moeten worden. Dat zorgaanbieders een norm zelf kunnen concretiseren maakt de norm echter niet vrijblijvend. Als een zorgaanbieder de norm niet concretiseert, voldoet hij niet aan de kwaliteitseis. Bovendien hoort de zorgaanbieder regelmatig te toetsen of de manier waarop hij de norm heeft geconcretiseerd nog voldoet.

In de discussie over welke taken vrijwilligers kunnen uitvoeren, komen ook vaak de voorbehouden handelingen aan de orde. Voorbehouden handelingen zijn in de Wet BIG met name genoemde handelingen op het terrein van de geneeskunde, waarvan de uitvoering is voorbehouden aan personen die daartoe bevoegd zijn. Het geven van een injectie is bijvoorbeeld een voorbehouden handeling.

De Wet BIG verbiedt onbevoegden om 'beroepsmatig' voorbehouden handelingen 'buiten noodzaak' uit te voeren. De toevoeging 'buiten noodzaak' maakt dat in noodsituaties voorbehouden handelingen wel mogen worden uitgevoerd door onbevoegden, nood breekt wet. De beperking tot beroepsmatig handelen, maakt het mogelijk dat een cliënt zelf voorbehouden handelingen kan uitvoeren. Een suikerpatiënt kan dus zelf insuline spuiten zonder daarmee in strijd te handelen met de Wet BIG.

De Wet BIG waarborgt de kwaliteit van voorbehouden handelingen, voorzover deze buiten noodzaak en beroepsmatig worden uitgevoerd, door te bepalen dat alleen artsen zelfstandig mogen beslissen tot uitvoering daarvan.³ Anderen mogen deze beslissing niet nemen en mogen voorbehouden handelingen alleen uitvoeren op basis van een opdracht van een arts. Bovendien stelt de Wet BIG aan hen de eis dat zij de handeling alleen uitvoeren als zij zich daartoe bekwaam achten en dat zij eventuele aanwijzingen van de arts in acht nemen.

² Deze eis is in 2005 geformuleerd als een van de tien indicatoren voor de ondergrens van de minimaal noodzakelijke zorg in verpleeghuizen die werden geformuleerd in het rapport Ondergrens van de zorg in verpleeghuizen beter bewaakt (IGZ, 2005). Vervolgens is de eis opgenomen in het visiedocument Op weg naar normen voor Verantwoorde Zorg. In dit document is sprake van toezicht door 'gekwalificeerd personeel of geïnstrueerde personen'. In het Kwaliteitskader Verantwoorde Zorg komt de norm terug in het thema Veiligheid wonen / verblijf. De norm is daar vragenderwijs geformuleerd (Is er voldoende toezicht (personeel dat alert is op eventuele onveilige situaties) in de huiskamer, gangen, liften, enz.?).

³ De Wet BIG stelt als aanvullende eis dat de arts zich bekwaam acht om de handeling uit te voeren (onbekwaam maakt onbevoegd). Naast artsen zijn ook tandartsen en verloskundigen onder voorwaarden bevoegd om voorbehouden handelingen uit te voeren, hun positie blijft echter in deze brochure buiten beschouwing.

Ook aan het geven van een opdracht tot het uitvoeren van een voorbehouden handeling stelt de Wet BIG voorwaarden. De arts mag zo'n opdracht alleen geven als hij:

- a. aanwijzingen geeft ten aanzien van de uitvoering van de handeling (voorzover nodig);
- b. toezicht houdt op de uitvoering van de handeling (voorzover nodig);
- c. voldoende mogelijkheden heeft om in te grijpen bij de uitvoering van de handeling;
- d. in redelijkheid mag aannemen dat de betrokkene beschikt over de bekwaamheid die vereist is voor de behoorlijke uitvoering van de handeling.

Deze voorwaarden veronderstellen een direct contact tussen de arts en degene die de opdracht krijgt om de voorbehouden handeling te verrichten. In de praktijk is dat contact er lang niet altijd. In de thuiszorg en in verzorgingshuizen maken huisartsen en zorgaanbieders daarom afspraken die een zorgvuldige uitvoering van voorbehouden handelingen waarborgen, ook als een rechtstreeks contact met de arts ontbreekt. Deze afspraken houden in dat de huisarts de opdracht tot het verrichten van een voorbehouden handeling (doorgaans 'uitvoeringsverzoek' genoemd) niet aan een bepaalde persoon geeft, maar aan de zorgaanbieder. De zorgaanbieder zorgt vervolgens dat de opdracht wordt uitgevoerd door iemand die daartoe bekwaam is en dat diegene zich houdt aan eventuele aanwijzingen van de arts.⁴

De beperking tot beroepsmatig handelen houdt in dat de Wet BIG niet van toepassing is op vrijwilligers, zij verrichten hun werkzaamheden immers niet beroepsmatig. De zorgvuldigheidseisen die voor beroepskrachten gelden, gelden derhalve niet voor hen. Uit het oogpunt van verantwoorde zorg verdient het echter aanbeveling dat zorgaanbieders de eisen, die de Wet BIG stelt aan uitvoering van voorbehouden handelingen door beroepskrachten, ook stellen aan de uitvoering van voorbehouden handelingen door vrijwilligers.⁵ Dat wil zeggen dat vrijwilligers alleen een voorbehouden handeling uitvoeren op basis van een opdracht van een arts, dat zij diens aanwijzingen opvolgen en een voorbehouden handeling alleen uitvoeren als zij menen daarvoor voldoende bekwaam te zijn.

Een zorgaanbieder die met een (huis-)arts een overeenkomst heeft gesloten over de uitvoering van voorbehouden handelingen in zijn organisatie en op basis van die overeenkomst beslist wie binnen zijn organisatie voorbehouden handelingen mag verrichten, zal uiteraard, ook als het een vrijwilliger betreft, voor diens bekwaamheid moeten instaan. Overigens biedt niet iedere overeenkomst de mogelijkheid dat voorbehouden handelingen door een vrijwilliger worden uitgevoerd, waar dit niet het geval is mag een vrijwilliger alleen met de uitvoering van voorbehouden handelingen worden belast nadat hierover afspraken zijn gemaakt met de betrokken arts.⁶

2.3 Verklaring omtrent het gedrag (VOG)

Zorgaanbieders hebben een verantwoordelijkheid voor de veiligheid van hun cliënten. Die verantwoordelijkheid brengt met zich mee dat zij moeten proberen om te voorkomen dat vrijwilligers in hun organisatie werkzaam zijn aan wie de zorg aan kwetsbare mensen niet kan worden

⁴ Zie hierover 'Handleiding voorbehouden handelingen in het verzorgingshuis', gezamenlijke uitgave van LHV, LVT en WZF, te vinden op www.actiz.nl.

⁵ Ministerie VWS: 'Onder voorbehoud, informatie over de bevoegdheidsregeling voorbehouden handelingen in de wet BIG', blz. 16 (tweede druk, 1999).

⁶ De raamovereenkomst die is opgenomen in de noot 4 genoemde 'Handleiding voorbehouden handelingen in het verzorgingshuis' veronderstelt dat voorbehouden handelingen worden uitgevoerd door een verpleegkundige of door een verzorgende.

toevertrouwd. Dit vraagt om een zorgvuldig wervingsbeleid. Een onderdeel hiervan kan zijn dat een kandidaat-vrijwilliger alleen wordt aangenomen als hij een Verklaring omtrent het gedrag (in het spraakgebruik doorgaans aangeduid als 'bewijs van goed gedrag') kan overleggen. Als zo'n verklaring wordt afgegeven, blijkt daaruit dat de betrokkene, voor zover bekend, geen strafbare feiten heeft gepleegd die de uitoefening van de functie waarvoor de VOG wordt aangevraagd in de weg staan.

Het is niet verplicht om kandidaat-vrijwilligers een VOG aan te laten vragen. Maar er is wel maatschappelijk draagvlak voor, in de gehandicaptenzorg is bijvoorbeeld een convenant gesloten dat benadrukt dat het van belang is dat werkgevers zo'n verklaring vragen van iedereen die in de gehandicaptenzorg wil werken.

Een VOG kan worden aangevraagd bij de gemeente.⁷ De kosten die de gemeente in rekening brengt voor een VOG (€ 30,05) zou de zorgaanbieder kunnen vergoeden als de VOG inderdaad wordt afgegeven.

2.4 Vrijwilligersovereenkomst

Zodra iemand heeft aangeboden om vrijwilligerswerk te gaan doen en de zorgaanbieder zich bereid verklaart om van dat aanbod gebruik te maken, is een vrijwilligersovereenkomst tot stand gekomen. Als een overeenkomst tot stand is gekomen, zijn de zorgaanbieder en de vrijwilliger gehouden zorgvuldig met elkaar om te gaan. Zij moeten rekening houden met elkaars belangen. Wat dat precies inhoudt, kan in de overeenkomst worden uitgewerkt. Naast de inhoud van de overeenkomst zijn ook de wet, de gewoonte en de redelijkheid en billijkheid bepalend voor wat partijen bij een overeenkomst van elkaar mogen verwachten. Wat de gewoonte en de juridische term 'redelijkheid en billijkheid' precies inhouden, is niet omschreven. Daarover kunnen de meningen tussen beide partijen bij een overeenkomst sterk verschillen. Wanneer een rechter uitspraak doet over zo'n meningsverschil, ontstaat daarover duidelijkheid. Procedures tussen een vrijwilliger en zijn werkgever zijn echter zeldzaam, daardoor zijn deze normen in de rechtspraak nog nauwelijks geconcretiseerd voor de verhouding zorgaanbieder / vrijwilliger.

Een vrijwilliger kan werkzaam zijn op basis van een mondelinge overeenkomst. Het verdient echter aanbeveling om met schriftelijke overeenkomsten te werken. Dat geeft meer duidelijkheid over wat de vrijwilliger en de zorgaanbieder van elkaar mogen verwachten.

Onderwerpen die in een vrijwilligersovereenkomst geregeld kunnen worden, zijn bijvoorbeeld: de taak van de vrijwilliger, zijn onkostenvergoeding, de plicht om zich aan instructies te houden, de geheimhoudingsplicht, het melden van afwezigheid en de opzegging van de overeenkomst.

ActiZ heeft een model vrijwilligersovereenkomst opgesteld, dit model is als bijlage 1 bij deze brochure gevoegd.

2.5 Arbeidsrechtelijke wetten die van belang zijn voor vrijwilligers

De Arbeidsomstandighedenwet is met ingang van 1 januari 2007 in principe niet meer van toepassing op vrijwilligers.⁸ De wet biedt echter wel de mogelijkheid om te bepalen dat werkgevers

⁷ Op www.postbus51.nl is een brochure te vinden over de Verklaring omtrent het gedrag. Ook de formulieren waarmee zo'n verklaring kan worden aangevraagd zijn vanaf die site te downloaden. Een aanvraagformulier moet gedeeltelijk door de zorgaanbieder worden ingevuld.

voorschriften met betrekking tot bijzondere gevaren voor de veiligheid of de gezondheid mede moeten naleven ten opzichte van vrijwilligers. Van die mogelijkheid is gebruik gemaakt in artikel 9.5a van het Arbeidsomstandighedenbesluit. De verschillende verplichtingen die ten opzichte van vrijwilligers gelden, zijn daarin opgesomd. Uiteraard staat het een zorgaanbieder vrij om ervoor te kiezen ook andere verplichtingen uit de Arbeidsomstandighedenwet na te komen ten opzichte van vrijwilligers. De vrijwilligers zouden bijvoorbeeld betrokken kunnen worden bij de risico-inventarisatie en risico-evaluatie, ondanks dat de wet hiertoe niet verplicht.

De Arbeidstijdenwet is in principe van toepassing op vrijwilligers. Artikel 1:1 van de Arbeidstijdenwet stelt immers iemand die werkzaamheden onder gezag van een ander verricht gelijk met iemand die op basis van een arbeidsovereenkomst werkt. Het Arbeidstijdenbesluit verklaart echter sinds 1 april 2007 de Arbeidstijdenwet vrijwel geheel buiten toepassing voor zover het vrijwilligers betreft in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964.⁹ Voor vrijwilligers is de Arbeidstijdenwet daardoor feitelijk nauwelijks nog van belang. Hierop bestaan echter uitzonderingen: voor kinderen¹⁰, zwangere vrouwen en vrouwen die net bevallen zijn, maakt het niet uit of zij hun werkzaamheden vrijwillig verrichten of op basis van een arbeidsovereenkomst, de bepalingen uit de Arbeidstijdenwet zijn in beide gevallen op hen van toepassing. Kinderen mogen daarom bijvoorbeeld tussen 19.00 uur en 8.00 uur geen werkzaamheden verrichten, ook niet als vrijwilliger. Het Arbeidstijdenbesluit bepaalt ten aanzien van vrijwilligers van 16 of 17 jaar dat zij hun werk niet 's nachts, dat wil zeggen tussen 23.00 uur en 06.00 uur, mogen verrichten. Voor het overige zijn de bepalingen uit de arbeidstijdenwetgeving niet van toepassing op vrijwilligers.

Ook de anti-discriminatiewetgeving is van belang voor de rechtspositie van vrijwilligers. Soms worden vrijwilligers ontslagen zodra zij een bepaalde leeftijd hebben bereikt. De vraag doet zich dan voor of dat geoorloofd is. Voor het antwoord op deze vraag is de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij arbeid (Wgbl) van belang. Deze wet verbiedt het maken van onderscheid op grond van leeftijd in een aantal situaties, zoals bij 'het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding'. De term arbeidsverhouding heeft in deze wet niet alleen betrekking op de situatie waarin op basis van een arbeidsovereenkomst wordt gewerkt, maar op alle situaties waarin werk wordt verricht waarbij de ene partij in een gezagsverhouding tot de andere partij staat.¹¹ Hiervan is sprake zodra de vrijwilliger gehouden is te werken volgens de instructies van de werkgever. In de zorgsector zal dat altijd het geval zijn. Het is dus in principe niet toegestaan om een vrijwilliger te ontslaan op grond van zijn leeftijd.

Op dit verbod bestaan echter belangrijke uitzonderingen. Het geldt bijvoorbeeld niet als de werkgever en de vrijwilliger zijn overeengekomen dat hun overeenkomst eindigt als de vrijwilliger een bepaalde leeftijd bereikt en deze leeftijd hoger is dan de pensioengerechtigde leeftijd (artikel 7, eerste lid, sub b Wgbl). Een bepaling in een vrijwilligersovereenkomst, op grond waarvan de overeenkomst eindigt zodra de vrijwilliger 75 jaar wordt, is derhalve niet in strijd met de Wgbl. Een andere uitzondering maakt de Wgbl voor die situatie waarin het maken van onderscheid naar leeftijd objectief gerechtvaardigd is door een legitiem doel en dit bovendien passend en nood-

⁸ Voor de wijziging van de Arbeidsomstandighedenwet hadden werkgevers al sinds maart 2006 een vrijstelling van veel verplichtingen die zij op grond van deze wet ten opzichte van vrijwilligers hadden.

⁹ De wijziging van het Arbeidstijdenbesluit is gepubliceerd in Staatsblad 2007, nr. 88.

¹⁰ Een kind in de zin van de Arbeidstijdenwet is een persoon jonger dan 16 jaar.

¹¹ Tweede Kamer, vergaderjaar 2001-2002, 28 170, nr. 3.

zakelijk is voor het bereiken van dat doel. Illustratief voor de toepassing van deze uitzondering is een oordeel van de Commissie Gelijke Behandeling (CGB) uit 2007.¹² Dit oordeel heeft betrekking op een zorgaanbieder bij wie ongeveer 900 vrijwilligers actief zijn. De zorgaanbieder heeft zich verzekerd tegen aansprakelijkheid voor schade die door de vrijwilligers wordt veroorzaakt en heeft een ongevallenverzekering gesloten ten behoeve van de vrijwilligers. De verzekeraar heeft de zorgaanbieder meegedeeld dat hij de polisvoorwaarden met ingang van 1 januari 2006 wijzigt, zodat geen dekking meer bestaat voor schade die veroorzaakt of geleden wordt door vrijwilligers die ouder zijn dan 80 jaar.¹³ De zorgaanbieder besluit daarom de vrijwilligers die op 1 januari 2006 ouder zijn dan 80 jaar te ontslaan. De CGB beoordeelt of het doel van dit onderscheid naar leeftijd legitiem is en of het ontslag noodzakelijk is om het doel te bereiken. Het doel is voorkomen dat de zorgaanbieder of de vrijwilliger schade leidt waarvoor hij niet verzekerd is. Dat is volgens de CGB een legitiem doel. Het middel om dat doel te bereiken is beëindiging van de vrijwilligersovereenkomsten met iedereen die ouder dan 80 jaar is. Dit middel is naar het oordeel van de CBG niet noodzakelijk omdat de verzekeraar tegen een kleine verhoging van de premie bereid was om de leeftijdsgrenzen in de polisvoorwaarden te verhogen naar 90 jaar. Het middel (ontslag) was dus niet noodzakelijk om het doel (voorkomen onverzekerde) te bereiken. De CBG oordeelde derhalve dat de zorgaanbieder in strijd handelde met de Wgbl door de vrijwilligers te ontslaan.

Naast de Wgbl zijn ook de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en de Algemene wet gelijke behandeling van belang voor de rechtspositie van vrijwilligers.

2.6 Onkostenvergoeding, de fiscus en de bijstand

Als vrijwilligers betalingen ontvangen van de zorgaanbieder kan dit fiscale gevolgen hebben. Vergoeding van de werkelijk gemaakte kosten is belastingvrij, ongeacht de hoogte van de vergoeding. Ook de kilometervergoeding kan op basis van werkelijke kosten worden berekend en is dan belastingvrij. Het maximum van 0,19 cent per kilometer, dat voor werknemers geldt, is niet van toepassing op vrijwilligers.

De vrijwilliger moet met bonnetjes of anderszins kunnen aantonen dat hij de kosten heeft gemaakt. De Belastingdienst heeft als beleid dat kostenvergoedingen die lager zijn dan € 150 per maand niet gecontroleerd worden.

Soms worden kosten niet exact vergoed, maar ontvangt de vrijwilliger een bepaald bedrag bij wijze van vergoeding, zonder dat hij moet kunnen aantonen dat hij inderdaad kosten heeft gemaakt. Zo'n forfaitaire vergoeding is administratief eenvoudiger dan vergoeding van de werkelijke kosten. In dit geval is de zogeheten vrijwilligersregeling van belang. Deze regeling is opgenomen in de Wet op de Loonbelasting 1964. De vrijwilligersregeling houdt in dat bedragen, die aan vrijwilligers worden betaald, belastingvrij zijn, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan. Deze voorwaarden zijn:

¹² De volledige tekst van het hier verkort beschreven oordeel is te vinden op de website van de Commissie Gelijke Behandeling, www.cgb.nl. Zoek in de rubriek Oordelen: oordeel nr. 2007-60.

¹³ De Wgbl is alleen van toepassing op arbeid, niet op het aanbieden van verzekeringen.

- a. het betaalde bedrag mag niet in verhouding staan tot de omvang en het tijdsbeslag van de verrichte werkzaamheden;
- b. het betaalde bedrag mag niet hoger zijn dan € 150 per maand en ook niet hoger dan € 1.500 per jaar.

Let op:

* beide bedragen mogen niet worden overschreden;

* als de vrijwilliger naast het forfaitaire bedrag nog andere betalingen ontvangt, tellen deze mee bij de bepaling van de hoogte van het maximum.

- c. de organisatie waarvoor de vrijwilliger werkt, is niet onderworpen aan de vennootschapsbelasting.

Het komt ook voor dat vrijwilligers een bedrag per uur ontvangen. Ook deze betalingen zijn op basis van de vrijwilligersregeling vrijgesteld van belastingheffing als aan de drie genoemde voorwaarden wordt voldaan. Met betrekking tot de eerste voorwaarde is van belang dat de Belastingdienst er op voorhand vanuit gaat dat de werkzaamheden niet in verhouding staan tot de beloning als niet meer dan € 4,50 per uur wordt betaald (voor vrijwilligers jonger dan 23 jaar geldt als maximum € 2,50 per uur). Wordt een hoger bedrag per uur betaald dan zal de organisatie moeten aantonen dat dit geen marktconforme beloning is. Lukt dat niet, dan is de vrijwilligersregeling niet van toepassing en dient op de vergoeding loonheffing in mindering te worden gebracht.

Vrijwilligers met een bijstandsuitkering doen er verstandig aan om hun vrijwilligerswerk te melden aan de gemeente. Gemeenten kunnen financiële gevolgen verbinden aan het verrichten van vrijwilligerswerk, met name als de vrijwilliger zijn werkzaamheden verricht tijdens normale arbeidsuren. Hij is dan immers niet beschikbaar voor betaald werk.

Ook betalingen aan een vrijwilliger kunnen gevolgen hebben voor diens bijstandsuitkering.

Vergoeding van werkelijk gemaakte en aantoonbare kosten heeft geen gevolgen voor de uitkering, maar betaling van forfaitaire vergoedingen heeft die gevolgen wel als de vrijlatingsgrens van de Wet werk en bijstand daardoor wordt overschreden. Dat is het geval als het bedrag dat de vrijwilliger per maand ontvangt hoger is dan € 95 en per jaar hoger is dan € 764. Als de gemeente vindt dat het vrijwilligerswerk de toetreding tot de arbeidsmarkt bevordert, gelden echter hogere bedragen, te weten: € 150 per maand en € 1.500 per jaar.

2.7 De vrijwilliger ontvangt een schenking of erfenis van een cliënt

Cliënten laten soms hun waardering voor de inzet van een vrijwilliger blijken door hem geld te geven of een duur cadeau. Op die manier kunnen zij eens iets terugdoen. Als iemand iets kan geven aan een persoon met wie hij in een afhankelijkheidsrelatie staat, bestaat echter het risico dat diegene misbruik maakt van zijn positie. De wet biedt daarom bescherming aan mensen die zich in een afhankelijke positie bevinden, zoals bewoners van, zoals de wet het omschrijft, 'een voor de verzorging of verpleging van bejaarden of geestelijk gestoorden bestemde instelling'. Als zij, tijdens hun verblijf in de instelling, iets schenken aan 'degene die de instelling exploiteert of die

daarvan de leiding heeft of daarin werkzaam is', kunnen zij die schenking weer ongedaan maken.¹⁴ Die mogelijkheid bestaat tot drie jaar nadat het verblijf in de instelling is geëindigd. Na het overlijden van de schenker kan de schenking bovendien ongedaan gemaakt worden door iedereen die door de schenking is benadeeld. In de praktijk zijn dat de erfgenamen, hun erfdeel is immers kleiner geworden door de schenking. Erfgenamen kunnen in de regel de schenking ongedaan maken tot een jaar na het overlijden van de schenker.

Iedere schenking van een bewoner aan iemand die in een instelling werkzaam is, kan ongedaan gemaakt worden, ongeacht of het een beroepskracht of een vrijwilliger betreft.¹⁵ Ook een vrijwilliger die iets gekregen heeft van een bewoner moet dus rekening houden met de kans dat hij de schenking moet teruggeven aan de bewoner of aan diens erfgenamen. Pas als de termijn waarbinnen de schenking ongedaan gemaakt kan worden, is verlopen, is de vrijwilliger er zeker van dat de schenking zijn eigendom is geworden.¹⁶

Voorbeeld

Mevrouw Vermaat is overleden. Vijf jaar heeft zij in het verpleeghuis gewoond. Haar twee kinderen ruimen haar kamer op. Zij zijn bijna klaar, alleen de armband van hun moeder kunnen zij nergens vinden. Het is een kostbaar erfstuk, waar moeder erg zuinig op was. 'Later is hij voor jou', had zij wel eens tegen haar dochter gezegd. Teunie Bos komt binnen. Zij is vrijwilliger en heeft mevrouw Vermaat in de afgelopen vijf jaar trouw twee keer per week bezocht. Mevrouw Vermaat was erg op haar gesteld. De kinderen vragen of zij iets weet van de armband. Dat blijkt het geval te zijn: 'Die heeft jullie moeder aan mij gegeven', antwoordt Teunie. De kinderen zijn onaangenaam verrast. Zij kunnen zich niet voorstellen dat moeder de armband aan Teunie heeft gegeven. Kan Teunie de armband behouden of moet zij hem aan de kinderen geven?

Gesteld dat mevrouw Vermaat in volle vrijheid heeft besloten om de armband aan Teunie te geven dan zou het niet terecht zijn als de kinderen de armband zouden opeisen. Maar gesteld dat mevrouw Vermaat zich gedwongen voelde om de armband aan Teunie te geven, dan zou Teunie daarvan ten onrechte profiteren als zij de armband zou mogen houden. Mevrouw Vermaat kan niet meer vertellen wat haar bedoeling was met de armband. De wet beschermt bewoners (en hun erfgenamen) tegen mogelijke kwade bedoelingen van degene werkzaam zijn in de instelling waar zij verblijven. Daarom kunnen de kinderen de armband terugvragen van Teunie.

In het erfrecht geldt eenzelfde regel als bij schenkingen. De erfgenamen kunnen een voordeel, dat de erflater, tijdens zijn verblijf in een instelling, testamentair heeft toegekend aan iemand die daar werkzaam is, ongedaan maken. Het erfrecht maakt hierop echter een uitzondering: een legaat kan niet door de erfgenamen ongedaan worden gemaakt als het bedoeld is als dank voor bewezen diensten en de waarde van het legaat in een redelijke verhouding staat tot die diensten en de financiële positie van de overledene.

¹⁴ Dit is geregeld in artikel 178 van boek 7 BW. Overigens kunnen ook schenkingen van iemand die ziek is aan de beroepsbeoefenaar die hem bijstand verleent of aan een geestelijk verzorger die hem bijstaat, ongedaan worden gemaakt. Deze mogelijkheid is met name van belang voor cliënten die niet in een instelling verblijven.

¹⁵ Iedereen die min of meer regelmatige activiteiten verricht in de instelling is daarin 'werkzaam' in de zin van dit artikel (Tweede Kamer, 1979/80, 15 350, nr. 5).

¹⁶ Onder omstandigheden kan de schenking wellicht wel op andere gronden ongedaan gemaakt worden, in het kader van deze brochure blijven deze echter buiten beschouwing.

2.8 Medezeggenschap

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de personen die in een onderneming werkzaam zijn. Die omschrijving lijkt ruimte te laten voor een rol van vrijwilligers. Maar schijn bedriegt, de Wet op de Ondernemingsraden definieert personen die in een onderneming werkzaam zijn als 'degenen die op basis van een arbeidsovereenkomst of een publiekrechtelijke aanstelling werkzaam zijn'.

Vrijwilligers zijn dus, in de zin van de WOR, niet in de onderneming werkzaam en kunnen ook geen rechten ontlenen aan de WOR. De WOR biedt wel de mogelijkheid dat de ondernemer en de ondernemingsraad vrijwilligers aanmerken als personen die werkzaam zijn in de onderneming (artikel 6, vierde lid WOR). Als zij van deze mogelijkheid gebruik gemaakt hebben, zal de ondernemingsraad ook de belangen van vrijwilligers bij zijn werkzaamheden betrekken. Vrijwilligers kunnen dan bovendien hun stem uitbrengen bij de verkiezingen van de ondernemingsraad en zich verkiesbaar stellen als lid van de ondernemingsraad.

In de praktijk worden vrijwilligers doorgaans niet door de ondernemingsraad vertegenwoordigd. Andere manieren om betrokkenheid van vrijwilligers bij de organisatie vorm te geven zijn bijvoorbeeld een vrijwilligerspanel of een vrijwilligersraad.

Cliëntenraden hebben de taak om de belangen van cliënten te behartigen. Van cliëntenraden bestaat vaak nog het traditionele beeld dat cliënten uit hun midden enkele vertegenwoordigers kiezen die samen de cliëntenraad vormen. Doordat onvoldoende cliënten in staat zijn om deel te nemen aan de cliëntenraad is de praktijk in veel organisaties heel anders. Vaak zijn het niet de cliënten, maar hun familieleden die zitting hebben in de cliëntenraad. De Wet medezeggenschap cliënten zorginstellingen bepaalt dat de zorgaanbieder de samenstelling van de cliëntenraad regelt. Hij kan dus bepalen dat anderen dan cliënten lid kunnen worden van de cliëntenraad. Vrijwilligers en mantelzorgers kennen de dagelijkse praktijk van de organisatie goed. Zij kunnen het signaleren als de belangen van cliënten in het gedrang komen. Daardoor kunnen vrijwilligers en mantelzorgers een belangrijke bijdrage leveren aan het werk in de cliëntenraad. Aan hun deelname is echter ook een risico verbonden: de cliëntenraad kan los van zijn achterban komen te staan als vrijwilligers in de raad blijven zitten die geen andere taken in de organisatie meer hebben of als mantelzorgers lid van de raad blijven als de cliënt voor wie zij zorgden al lang is overleden. In zo'n situatie komt de representativiteit van de cliëntenraad in het geding. Het is daarom van belang te waarborgen dat een cliëntenraad waarin niet-clieënten zitting hebben structureel contact blijft onderhouden met de cliënten en hun vertegenwoordigers. De leden van de cliëntenraad moeten weten wat hun achterban bezig houdt, hun achterban moet weten wat de cliëntenraad voor hen doet.

Daarnaast is het van belang dat de cliëntenraad de hand houdt aan zittingstermijnen en het aantal mogelijke herbenoemingen beperkt is. Hierdoor wordt voorkomen dat leden van de cliëntenraad 'onmisbaar' worden, een goed cliëntenraadslid maakt zich niet onmisbaar.

2.9 De vrijwilliger veroorzaakt schade

Als een cliënt schade lijdt door een fout van iemand die de zorgaanbieder inzet voor werkzaamheden ten behoeve van een cliënt, dan is de zorgaanbieder daarvoor aansprakelijk (artikel 76 van boek 6 BW). Het maakt daarbij niet uit of diegene werknemer of vrijwilliger is.

Dit verschil is wel relevant als de zorgaanbieder de schade wil verhalen op degene die de schade veroorzaakt heeft. Als de schade is veroorzaakt door een werknemer, dan kan hij de schade alleen op hem verhalen als de schade is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer (artikel 661 van boek 7 BW). Deze wettelijke beperking van de mogelijkheid om schade te verhalen, geldt niet voor vrijwilligers. Schade kan op hen dus ook verhaald worden als zij een fout hebben gemaakt zonder dat zij opzettelijk of bewust roekeloos gehandeld hebben. De zorgaanbieder kan ervoor kiezen dit niet te doen, of dit al bij voorbaat toe te zeggen, door in de vrijwilligersovereenkomst op te nemen dat hij dergelijke schade niet op de vrijwilliger zal verhalen, tenzij de schade is veroorzaakt door opzet of bewuste roekeloosheid van de vrijwilliger. In de modelovereenkomst van ActiZ wordt voor deze optie gekozen, zodat voorkomen wordt dat de positie van de vrijwilliger in dit opzicht slechter is dan die van de werknemer.

Er kunnen omstandigheden bestaan waaronder de toepassing van deze regel tot onbillijkheid leidt, daarom is in de modelregeling van ActiZ voor die situatie een uitzondering gemaakt waardoor de zorgaanbieder schade wel kan verhalen op de vrijwilliger. Deze uitzondering is bijvoorbeeld van toepassing op de situatie waarin een vrijwilliger gebruik maakt van een auto van de zorgaanbieder, daarbij een verkeersovertreding begaat en de boete vervolgens wordt opgelegd aan de zorgaanbieder omdat het kentekenbewijs op diens naam staat. In zo'n situatie is het gerechtvaardigd dat de zorgaanbieder de boete kan verhalen op de vrijwilliger.¹⁷

2.10 De vrijwilliger lijdt schade

Een belangrijke vraag in verband met de inzet van vrijwilligers, is wie de kosten betaalt als een vrijwilliger schade oploopt bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Deze vraag stond centraal in een juridische procedure die enkele jaren geleden werd gevoerd. Het betrof een vrijwilligster die werkzaam was in een dierenasiel. Zij werd gebeten door één van de honden uit het asiel en hield daaraan blijvend letsel over. De kosten van haar medische behandeling en de schade die zij leed door het letsel wilde zij op het dierenasiel verhalen. Van belang in deze procedure was de vraag of de zogeheten werkgeversaansprakelijkheid ook gold voor schade die vrijwilligers tijdens hun werkzaamheden leiden. In eerste instantie oordeelde de rechter dat dit niet het geval was. In hoger beroep oordeelde de rechter echter anders, de werkgeversaansprakelijkheid geldt ook voor schade die vrijwilligers lijden.¹⁸

Naar aanleiding van deze procedure hebben leden van de Tweede Kamer vragen gesteld aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De minister antwoordde dat hij zich geheel kon verenigen met de uitspraak van de rechter.¹⁹

De werkgeversaansprakelijkheid is geregeld in artikel 658 van boek 7 BW. Dit artikel bepaalt tevens dat de werkgever verplicht is om de maatregelen te treffen die redelijkerwijs nodig zijn om te voorkomen dat de werknemer schade lijdt bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Ook deze bepaling is van overeenkomstige toepassing op vrijwilligers.

¹⁷ Het voorbeeld is ontleend aan een uitspraak van de Hoge Raad (gepubliceerd op www.rechtspraak.nl, onder nummer LJN BC 8791). Deze uitspraak had betrekking op een werknemer, de modelregeling van ActiZ beoogt de positie van vrijwilligers en werknemers in dit opzicht waar mogelijk gelijk te stellen.

¹⁸ LJN AS2588 (te vinden op www.rechtspraak.nl)

¹⁹ Aanhangsel Handelingen II, 2004/05, nr. 1651.

Op de hoofdregel dat de werkgever aansprakelijk is voor schade die de werknemer of de vrijwilliger in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, bestaan twee uitzonderingen. De werkgever is niet aansprakelijk als hij aantoonbaar dat hij zijn verplichting om maatregelen te nemen ter voorkoming van schade is nagekomen. Hij is evenmin aansprakelijk als de schade in belangrijke mate het gevolg is van 'opzet of bewuste roekeloosheid' van de werknemer of vrijwilliger.

Op grond van deze jurisprudentie is het verstandig om ervan uit te gaan dat de zorgplicht van een werkgever ten opzichte van zijn werknemers ook geldt ten opzichte van zijn vrijwilligers.

Voorbeeld

Mevrouw Laudy werkt in de keuken. Bij het doorsnijden van een zacht puntbroodje snijdt zij zich in haar vinger en beschadigt daarbij een zenuw. Dezelfde dag nog moet zij daarom een operatie ondergaan. Mevrouw Laudy meent dat het ongeluk is gebeurd doordat zij met een nieuw en onverwacht scherp mes had gewerkt. Zij vond dat haar werkgever haar had moeten waarschuwen. Omdat hij dat niet gedaan had, stelde zij haar werkgever aansprakelijk voor de schade die zij had geleden door het ongeluk. De rechter was het daar niet mee eens. De werkgever had mevrouw Laudy niet hoeven te waarschuwen omdat van algemene bekendheid is dat een mes, dat geschikt is om zachte broodjes te snijden, zo scherp is dat de gebruiker daarvan het gevaar loopt zich te snijden.²⁰

Kortom, werknemers kunnen niet iedere schade die ontstaat tijdens het werk op de werkgever verhalen. Dit kan alleen als de werkgever een verwijt gemaakt kan worden terzake van de schade. Hetzelfde geldt voor vrijwilligers.

2.11 Schade door verkeersongevallen

In de rechtspraak is een ontwikkeling gaande die leidt tot aansprakelijkheid van werkgevers voor schade die werknemers lijden als hen tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden een verkeersongeval overkomt.²¹ Deze ontwikkeling is ook van belang voor vrijwilligers die aan het verkeer deelnemen.

De aansprakelijkheid voor schade door verkeersongevallen is niet gebaseerd op artikel 658 van boek 7 BW, dat in paragraaf 2.10 aan de orde kwam, maar op artikel 611 van boek 7 BW. Dat artikel verplicht werkgevers om zich als 'goed werkgever' te gedragen ten opzichte van hun werknemers. Een goede werkgever zorgt, volgens de Hoge Raad, voor een behoorlijke verzekering voor schade die werknemers kunnen leiden als hen tijdens de uitoefening van hun werkzaamheden een verkeersongeval overkomt. De werkgever kan aan die plicht voldoen door een verzekering af te sluiten voor zijn werknemers of door hun een financiële tegemoetkoming te verstrekken waarmee zij zelf zo'n verzekering kunnen afsluiten. Een werkgever die tekort schiet in de naleving van deze verplichting, moet een werknemer die een verkeersongeval is overkomen eventuele schade vergoeden tot het bedrag dat een behoorlijke verzekering zou hebben uitgekeerd. De plicht

²⁰ Het voorbeeld is ontleend aan een uitspraak van de Hoge Raad HR 4 oktober 2002, NJ 2004, 175

²¹ Deze ontwikkeling blijkt uit verschillende uitspraken van de Hoge Raad, zoals de uitspraken die op www.rechtspraak.nl gepubliceerd zijn onder de nummers LJV BB4767, BB6175 en BD3129.

om een behoorlijke verzekering te sluiten heeft niet alleen betrekking op werknemers die een auto besturen, maar ook op werknemers die per fiets of als voetganger deelnemen aan het verkeer. Wat precies een behoorlijke verzekering is, heeft de Hoge Raad niet concreet bepaald.²² Duidelijk is wel dat zo'n verzekering geen dekking hoeft te geven voor schade die door opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer is ontstaan. De aansprakelijkheid van de werkgever is bovendien beperkt tot verkeersongevallen die tijdens de uitvoering van de werkzaamheden plaatsvinden. Voor schade door een verkeersongevallen dat een werknemer tijdens woon-werkverkeer overkomt, is de werkgever in beginsel niet aansprakelijk.

Het artikel uit het BW waarop deze rechtspraak is gebaseerd geeft werkgevers een plicht ten opzichte van werknemers, niet ten opzichte van vrijwilligers. Niettemin ligt het in de lijn der verwachtingen dat de rechter bij schade van vrijwilligers dezelfde plicht aanwezig zal achten. Dit komt doordat de het artikel over het goed werkgeverschap een concretisering is van de algemene regel dat degenen, die met elkaar een overeenkomst hebben gesloten, zich moeten gedragen overeenkomstig de eisen van de 'redelijkheid en billijkheid' (artikel 248 van boek 6 BW). Die bepaling geldt voor iedere overeenkomst, dus ook voor de overeenkomst met een vrijwilliger. Het ligt daarom in de rede dat de rechter zal oordelen dat de redelijkheid en billijkheid vereisen dat voor een vrijwilliger, die tijdens zijn werkzaamheden deelneemt aan het verkeer, een behoorlijke verzekering wordt gesloten.

Voorbeeld

Trees werkt als verzorgingshulp voor een thuiszorgaanbieder. Op de fiets bezoekt zij haar cliënten. Op een koude winterdag gaat het mis. De weg is glad en Trees valt daardoor van haar fiets. Zij loopt een dubbele scheenbeenbreuk op. Haar verzekering dekt de schade niet. Trees vindt dat haar werkgever de schade moet vergoeden. Over de vraag of de werkgever dit inderdaad moet doen, is tot in hoogste instantie geprocedeerd. De Hoge Raad gaf Trees gelijk. Een goed werkgever hoort volgens de Hoge Raad te zorgen voor een behoorlijke verzekering voor schade die werknemers kunnen leiden door verkeersongevallen. Hij kan dit doen door zelf een verzekering af te sluiten voor zijn werknemers, of door zijn werknemers financieel in staat te stellen zelf voor een behoorlijke verzekering te zorgen. In dat laatste geval hoort hij hen een financiële tegemoetkoming te verstrekken waarvan duidelijk is dat die inderdaad bestemd is voor het sluiten van een verzekering.²³ De werkgever van Trees had niet voor een behoorlijke verzekering gezorgd en moet daarom Trees het bedrag betalen dat een behoorlijke verzekering zou hebben uitgekeerd. Het ligt in de lijn der verwachtingen dat deze uitspraak niet anders zou zijn geweest als Trees haar werkzaamheden als vrijwilliger had verricht.

2.12 Verzekeringen

Bij het samenstellen van zijn verzekeringsportefeuille hoort een zorgaanbieder ook de positie van vrijwilligers te betrekken. In het bijzonder gaat het daarbij om de vraag of de aansprakelijkheids-

²² Voor zover het verkeersongelukken betreft waarbij een werknemer is betrokken die een auto bestuurt, kan gedacht worden aan een zogeheten schadeverzekering voor inzittenden (SVI). Deze verzekering dekt zowel letselschade als zaakschade en immateriële schade die de bestuurder en de passagiers lijden door een verkeersongeval. Doorgaans hanteert de verzekeraar hierbij een maximum van 1 miljoen euro per gebeurtenis.

²³ Het voorbeeld is een weergave van een uitspraak van de Hoge Raad van 12 december 2008 (LJN BD3129).

verzekering ook schade dekt die door vrijwilligers is veroorzaakt, om een ongevallenverzekering voor vrijwilligers en om een behoorlijke verzekering (zie paragraaf 2.11) voor vrijwilligers die tijdens de uitvoering van hun werkzaamheden aan het verkeer deelnemen.

In dit verband verdient vermelding dat het kabinet een bijdrage levert aan de ondersteuning van vrijwilligerswerk door met ingang van 2009 gemeenten geld te geven waarmee zij een verzekering kunnen sluiten voor de vrijwilligers die in hun gemeente werkzaam zijn. Deze verzekering biedt een zogeheten secundaire dekking, dat wil zeggen dat vrijwilligers alleen een beroep kunnen doen op de verzekering als er geen andere verzekering is waarop zij een beroep kunnen doen. Gemeenten kunnen zelf besluiten of, en zo ja bij welke verzekeraar en onder welke voorwaarden, zij een verzekering sluiten voor vrijwilligers.²⁴

Het verdient overweging om met een deskundige de risico's die vrijwilligers lopen bij hun werkzaamheden in kaart te brengen, te onderzoeken of de gemeente een verzekering heeft gesloten voor vrijwilligers en zo ja welke dekking die biedt en vervolgens te beoordelen hoe een passend verzekeringspakket voor vrijwilligers kan worden samengesteld.

2.13 Klachten

De Wet klachtrecht cliënten zorgsector bepaalt dat zorgaanbieders een regeling moeten treffen voor de behandeling van klachten van cliënten. Deze klachten kunnen betrekking hebben op gedrag van de zorgaanbieder of van 'voor hem werkzame personen'. In deze wet moet dat begrip ruim worden opgenomen, ook vrijwilligers vallen eronder. Een cliënt kan een klacht over een vrijwilliger dus voorleggen aan de klachtencommissie.²⁵

Verschillende zorgaanbieders hebben, naast een klachtenregeling waar cliënten gebruik van kunnen maken, een klachtenregeling opgesteld voor medewerkers. Zo'n klachtenregeling berust niet op een wettelijke regeling, de zorgaanbieder heeft daardoor de vrijheid om te bepalen dat ook anderen, zoals vrijwilligers, op grond van deze regeling een klacht kunnen indienen.

²⁴ De Vereniging Nederlandse Gemeenten heeft twee verzekeringen voor vrijwilligers ontwikkeld, gemeenten kunnen daar desgewenst gebruik van maken. Op de site www.vngverzekeringen.nl is een overzicht te vinden van de dekking van deze verzekeringen.

²⁵ De model-klachtenregeling van ActiZ en de LOC noemt vrijwilligers dan ook expliciet als voorbeeld van personen die voor de zorgaanbieder werkzaam zijn en over wie cliënten derhalve een klacht kunnen indienen (zie model-klachtenregeling, toelichting bij artikel 1, eerste lid onderdeel e).

3 Juridische aspecten van de samenwerking met mantelzorgers

3.1 Inleiding

De juridische positie van de zorgaanbieder ten opzichte van een vrijwilliger is wezenlijk anders dan de juridische positie van de zorgaanbieder ten opzichte van een mantelzorger. Een vrijwilliger wordt door de zorgaanbieder ingeschakeld om te helpen bij de uitvoering van de overeenkomsten die de zorgaanbieder met de cliënten heeft gesloten. Dat maakt dat de zorgaanbieder in principe verantwoordelijk is voor wat een vrijwilliger doet. Een mantelzorger wordt niet ingeschakeld door de zorgaanbieder. Een zorgaanbieder is daarom in principe niet verantwoordelijk voor het handelen van een mantelzorger. Dit hoofdstuk over de juridische aspecten van de samenwerking met mantelzorgers kan daarom aanmerkelijk korter zijn dan het vorige hoofdstuk over de juridische aspecten van de inzet van vrijwilligers.

Bij de indicatiestelling voor de functies persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding wordt rekening gehouden met de werkzaamheden die mantelzorgers verrichten. Beroepsbeoefenaren kunnen hen daarbij helpen, bijvoorbeeld door vaardigheden aan te leren. Dit komt in paragraaf 3.2 aan de orde. Een goed contact tussen de mantelzorger en de beroepsbeoefenaren is voor beide van groot belang. Paragraaf 3.3 gaat over de spelregels die daarbij gelden. Tot slot komt in paragraaf 3.4 de mogelijkheid aan de orde dat mantelzorgers een klacht indienen bij de klachtencommissie.

3.2 Werkzaamheden van mantelzorgers

De Beleidsregels indicatiestelling AWBZ gaan ervan uit dat mensen die samen een huishouden voeren, elkaar helpen als dat nodig is.²⁶ Dit komt tot uitdrukking bij het stellen van indicaties voor de functies persoonlijke verzorging, verpleging en begeleiding. Voor taken die huisgenoten normaal gesproken op zich nemen, wordt geen indicatie voor AWBZ-zorg gegeven, ook niet als de betrokkenen feitelijk niet bereid zijn om die hulp te verlenen. De zorg die huisgenoten geacht worden elkaar te bieden, wordt in de beleidsregels aangeduid met de term 'gebruikelijke zorg'.

Mantelzorgers zijn bij de uitvoering van hun werkzaamheden niet gebonden aan de regels die gelden voor beroepskrachten. Het verbod op het uitvoeren van voorbehouden handelingen door onbevoegden geldt bijvoorbeeld niet voor personen die niet-beroepsmatig handelen, zoals mantelzorgers. Een mantelzorger kan dus injecties geven aan degene die hij verzorgt, ondanks dat injecteren een voorbehouden handeling is. Vandaar dat het instrueren van mantelzorgers bij het injecteren een onderdeel kan zijn van de AWBZ-functie verpleging. Als de mantelzorger onverhoopt een fout maakt bij het injecteren van de cliënt is hij daarvoor zelf verantwoordelijk. De zorgaanbieder is niet aansprakelijk, de mantelzorger werkt immers niet in opdracht van de zorgaanbieder.

3.3 Mantelzorgers als overlegpartner van de zorgaanbieder

Wat de zorgaanbieder doet voor een cliënt is afhankelijk van de afspraken die de cliënt en de zorgaanbieder daarover maken. Als deze afspraken betrekking hebben op geneeskundige behandeling dan is de Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst (Wgbo) daarop van

²⁶ De Beleidsregels indicatiestelling AWBZ 2009 zijn te vinden op www.ciz.nl. Bijlage 3 bij de beleidsregels gaat over gebruikelijke zorg, in bijlage 5 bij de beleidsregels komt de functie verpleging aan de orde.

toepassing. Dit is niet altijd het geval. Op overeenkomsten die alleen betrekking hebben op thuiszorg, is de Wgbo bijvoorbeeld niet van toepassing. ActiZ vindt dat dan de Wgbo in principe naar analogie moet worden toegepast. In de modelovereenkomsten van ActiZ wordt dit zoveel mogelijk vastgelegd. Voor de samenwerking tussen beroepskrachten en mantelzorgers zijn met name de bepalingen over geheimhouding en over vertegenwoordiging van belang.

Hulpverleners zijn verplicht tot geheimhouding van informatie over hun cliënten. Dit kan de communicatie met mantelzorgers flink belemmeren, terwijl afstemming met de mantelzorg juist van groot belang kan zijn om goede zorg te bieden. In de praktijk hoeft dit geen problemen op te leveren omdat de cliënt de hulpverlener toestemming kan geven om bepaalde personen te informeren over zijn gezondheidstoestand. De geheimhoudingsplicht wordt daardoor ten opzichte van die personen opgeheven. Het verdient daarom aanbeveling om met de cliënt af te spreken dat de hulpverleners mantelzorgers die informatie mogen geven die nodig is om een goede samenwerking met hen mogelijk te maken. Om misverstanden te voorkomen, is het verstandig om in het dossier vast te leggen dat de cliënt hiervoor toestemming heeft gegeven en aan welke personen informatie gegeven mag worden.

Het feit dat iemand mantelzorger is, wil niet zeggen dat hij de cliënt kan vertegenwoordigen als deze wilsonbekwaam is. Een wilsonbekwame cliënt wordt bij de uitvoering van een geneeskundige behandelingsovereenkomst vertegenwoordigd door zijn curator of mentor. Als de wilsonbekwame cliënt geen curator of mentor heeft, wordt hij vertegenwoordigd door degenen die hij daartoe schriftelijk heeft aangewezen toen hij nog wilsbekwaam was. Ontbreekt ook diegene dan kan een wilsonbekwame cliënt worden vertegenwoordigd door achtereenvolgens: diens echtgenoot; diens geregistreerd partner of andere levensgezel, dan wel door diens ouder, kind, broer of zus. Bepalend voor de vraag of iemand een wilsonbekwame cliënt kan vertegenwoordigen, is derhalve niet of diegene mantelzorger is maar of hij één van de zojuist genoemde hoedanigheden bezit.

De Wgbo bepaalt dat een hulpverlener zijn verplichtingen ten opzichte van een wilsonbekwame cliënt nakomt tegenover diens vertegenwoordiger. Dat houdt bijvoorbeeld in dat de toestemming van de vertegenwoordiger nodig is voor wijzigingen in het zorgplan. Op deze hoofdregel maakt de Wgbo een uitzondering. Een hulpverlener hoeft zijn verplichtingen ten opzichte van de vertegenwoordiger niet na te komen als nakoming onverenigbaar is met de zorg van een goed hulpverlener. Hulpverleners hebben dus een eigen verantwoordelijkheid bij de zorg voor wilsonbekwame cliënten. Bij meningsverschillen met een vertegenwoordiger gaat goed hulpverlenerschap daarom boven de wens van de vertegenwoordiger. Met andere woorden, een vertegenwoordiger kan een hulpverlener niet dwingen tot een handeling die de hulpverlener in strijd acht met goed hulpverlenerschap.

3.4 Ontevreden mantelzorgers

De Wet klachtrecht cliënten zorgsector bepaalt dat iedere zorgaanbieder moet regelen hoe klachten worden behandeld over gedragingen jegens cliënten. Een zorgaanbieder kan ervoor kiezen ook te

regelen hoe klachten van mantelzorgers en andere belanghebbenden worden behandeld. ActiZ heeft een modelklachtenregeling opgesteld, waarin deze mogelijkheid als optie is opgenomen.²⁷ Uiteraard verdient het in de regel de voorkeur dat klachten van mantelzorgers worden opgelost in overleg met degene die de klacht heeft veroorzaakt of diens leidinggevende. Als dit overleg niet tot een oplossing leidt, of als de mantelzorger onvoldoende vertrouwen in deze medewerkers heeft, kan hij de klachtencommissie vragen een oordeel te geven over de klacht.

²⁷ Zie model-klachtenregeling ActiZ / LOC, toelichting bij artikel 2.

Bijlage 1 Model vrijwilligersovereenkomst

Vooraf

Vrijwilligers kunnen door tussenkomst van de Unie Van Vrijwilligers (UVV) in een organisatie werkzaam zijn. In dat geval zijn tussen de UVV en de zorgorganisatie afspraken gemaakt met betrekking tot de werkzaamheden van de vrijwilligers. Deze model vrijwilligersovereenkomst is bedoeld voor de situatie waarin de zorgaanbieder zonder tussenkomst van een vrijwilligersorganisatie afspraken maakt met de vrijwilligers die in zijn organisatie werkzaamheden zullen verrichten.

Dit is een algemeen model. Het is niet verplicht om er gebruik van te maken. In iedere specifieke situatie moet beoordeeld worden of de bepalingen uit dit model geschikt zijn of dat afwijking van het model wenselijk of nodig is.

Het model bestaat uit twee gedeelten: een overeenkomst en een reglement. De overeenkomst bevat de afspraken die met een individuele vrijwilliger worden gemaakt. Het reglement bevat geen individuele afspraken maar is van toepassing op iedere vrijwilliger. De overeenkomst kan gewijzigd worden op basis van overeenstemming tussen de zorgaanbieder en de vrijwilliger. Het reglement kan gewijzigd worden door de zorgaanbieder.

Model vrijwilligersovereenkomst

De ondergetekenden,

1. de stichting (naam zorgaanbieder) te (adres), hierbij vertegenwoordigd door (naam), (functie), hierna te noemen 'de zorgaanbieder'

en

2. (naam vrijwilliger) te (adres), geboren(datum), hierna te noemen 'de vrijwilliger',

komen als volgt overeen:

1. Aanvang en duur van de overeenkomst

- 1.1 De vrijwilliger zal met ingang van (datum) ten behoeve van de zorgaanbieder werkzaamheden verrichten op het gebied van (werkterrein) in (naam locatie of extramurale zorg).
- 1.2 De eerste twee maanden, na de datum waarop de vrijwilliger met zijn werkzaamheden begint, gelden als proeftijd. Tijdens de proeftijd kan zowel de vrijwilliger als de zorgaanbieder deze overeenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. Voor het einde van de proeftijd voeren de vrijwilliger en de zorgaanbieder een gesprek ter evaluatie van het functioneren van de vrijwilliger tijdens de proeftijd.
- 1.3 Deze overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Opmerking

Een proeftijd is een kennismakingsperiode. Beide partijen hebben de mogelijkheid om tijdens die periode de samenwerking te beëindigen zonder aan een opzegtermijn gebonden te zijn. Het verdient aanbeveling om de proefperiode af te ronden met een evaluatiegesprek. Op basis daarvan besluiten de vrijwilliger en de zorgaanbieder of zij de samenwerking voort zetten en maken zij desgewenst nadere afspraken om die samenwerking te optimaliseren.

2. Werktijden

2.1 De vrijwilliger zal de overeengekomen werkzaamheden op de volgende dagen en tijdstippen verrichten:

maandag van uur tot uur
 dinsdag van uur tot uur
 woensdag van uur tot uur
 donderdag van uur tot uur
 vrijdag van uur tot uur
 zaterdag van uur tot uur
 zondag van uur tot uur

De partijen kunnen de overeengekomen werktijden in onderling overleg wijzigen.

Opmerkingen

De werktijden van een vrijwilliger zullen niet altijd precies vast liggen. Als dit niet het geval is kan artikel 2 vervallen.

3. Aard van de overeenkomst

3.1 Deze overeenkomst is geen arbeidsovereenkomst in de zin van het Burgerlijk Wetboek.

3.2 Deze overeenkomst is geen dienstbetrekking in de zin van de Ziektewet. De vrijwilliger is bekend met het feit dat hij op basis van deze overeenkomst niet verzekerd is voor de gevolgen van ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid.

3.3 De relatie tussen de zorgaanbieder en de vrijwilliger is geen arbeidsverhouding in de zin van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen.

4. Einde van de overeenkomst

4.1 De partijen kunnen in onderling overleg de overeenkomst beëindigen.

4.2 Zowel de vrijwilliger als de zorgaanbieder kan de overeenkomst door schriftelijke opzegging beëindigen, met een opzegtermijn van (aantal) weken.

4.3 De vrijwilliger hoeft geen opzegtermijn in acht te nemen:

- wanneer hij door het aanvaarden van betaald werk niet langer in staat is de overeengekomen werkzaamheden te verrichten;
- wanneer hij uitkeringsgerechtigde is en de instantie die de uitkering verstrekt hem sommeert het vrijwilligerswerk met onmiddellijke ingang te beëindigen.

- 4.4 De zorgaanbieder kan de overeenkomst opzeggen zonder een opzegtermijn in acht te nemen als de vrijwilliger zich zodanig gedraagt dat van de zorgaanbieder redelijkerwijs niet gevergd kan worden de overeenkomst te laten voortduren.
- 4.5 Op verzoek van de vrijwilliger zal de zorgaanbieder bij het einde van de overeenkomst een getuigschrift opstellen. In dit getuigschrift staat in ieder geval vermeld:
- de aard van de door de vrijwilliger verrichte werkzaamheden;
 - de periode waarin de vrijwilliger voor de organisatie werkzaam is geweest;
 - de wijze waarop de werkzaamheden door de vrijwilliger zijn uitgevoerd, tenzij de vrijwilliger dit niet wenst.

Opmerking

Als de verzekeringen, die ten behoeve van vrijwilligers zijn gesloten, een leeftijdsgrens stellen, verdient het aanbeveling om dit artikel aan te vullen met een bepaling op grond waarvan de overeenkomst eindigt wanneer de vrijwilliger die leeftijd bereikt. De tekst van zo'n bepaling kan als volgt luiden: 'Deze overeenkomst eindigt, zonder dat opzegging vereist is, op de eerste dag van de maand waarin de vrijwilliger de leeftijd van ... jaar bereikt'.

5. Vrijwilligersreglement

- 5.1 Op deze overeenkomst is het vrijwilligersreglement van toepassing, zoals dat is vastgesteld op (datum) door de raad van bestuur van de zorgaanbieder.
- 5.2 De zorgaanbieder is bevoegd om het vrijwilligersreglement te wijzigen, deze wijzigingen zijn van toepassing op deze overeenkomst zodra zij in werking treden.
- 5.3 De zorgaanbieder stelt de vrijwilligers schriftelijk in kennis van iedere wijziging van het vrijwilligersreglement. Hij geeft daarbij aan wanneer de wijziging in werking treedt.
- 5.4 De vrijwilliger is bevoegd om deze overeenkomst op te zeggen met ingang van de datum waarop een wijziging van het vrijwilligersreglement in werking treedt.

De overeenkomst is in tweevoud opgemaakt te (plaats) op..... (datum).

.....
(Handtekening namens zorgaanbieder)

.....
(Handtekening vrijwilliger)

Bijlage 2 Model vrijwilligersreglement

Vooraf

In de modelvrijwilligersovereenkomst is bepaald dat daarop een vrijwilligersreglement van toepassing is. Zo'n reglement voorziet in bepalingen die gelden voor iedere vrijwilliger. Bij het opstellen van een vrijwilligersreglement kan dit model als basis dienen.

De overeenkomst en het reglement kunnen op verschillende manieren worden gewijzigd. De overeenkomst kan alleen gewijzigd worden op basis van overeenstemming tussen de vrijwilliger en de zorgaanbieder. Het reglement kan eenzijdig gewijzigd worden door de zorgaanbieder. Artikel 5 van de modelvrijwilligersovereenkomst en artikel 8 van het modelvrijwilligersreglement voorzien in waarborgen die voorkomen dat op een vrijwilliger een reglement van toepassing wordt waarmee hij het niet eens is.

Model vrijwilligersreglement

1. Begripsbepalingen

- | | | | |
|-----|---------------------|---|---|
| 1.1 | a. Zorgaanbieder | : | de stichting (naam) gevestigd te (plaats); |
| | b. Raad van bestuur | : | de raad van bestuur van de zorgaanbieder; |
| | c. Vrijwilliger | : | degene met wie de zorgaanbieder een vrijwilligersovereenkomst heeft gesloten. |

2. Rechten en plichten vrijwilligers

- 2.1 De zorgaanbieder draagt zorg voor het inwerken en de begeleiding van de vrijwilliger.
- 2.2 De vrijwilliger dient bij het verrichten van de overeengekomen werkzaamheden de vereiste zorgvuldigheid en de aanwijzingen van de bevoegde medewerkers van de zorgaanbieder in acht te nemen en in het algemeen te handelen zoals een goed vrijwilliger hoort te handelen.
- 2.3 In geval van verhindering wegens ziekte, vakantie of anderszins, zal de vrijwilliger de zorgaanbieder hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte stellen.
- 2.4 De vrijwilliger zal de in het belang van orde, veiligheid en gezondheid gegeven gedragsregels, voorschriften en aanwijzingen, zoals deze gelden voor de werknemers van de zorgaanbieder, in acht nemen.
- 2.5 De vrijwilliger is verplicht om alle incidenten en gevaarlijke situaties, die zich voordoen bij de zorg- en dienstverlening aan cliënten en waarbij de vrijwilliger betrokken is of waarvan de vrijwilliger getuige is, te melden aan de Melding Incidenten Cliënten - commissie en daarbij alle feitelijke informatie te verschaffen die in het belang van de cliënt en de zorgaanbieder redelijkerwijs noodzakelijk geacht kan worden.
- 2.6 De vrijwilliger behandelt de apparatuur, gereedschappen, werkkleding en alle overige eigendommen van de zorgaanbieder die aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, met de vereiste zorgvuldigheid.
- 2.7 Bij het einde van deze overeenkomst dient de vrijwilliger de eigendommen van de zorgaanbieder die in zijn bezit zijn, zo spoedig mogelijk terug te geven.

Opmerking

Het verdient aanbeveling om bij de introductie van nieuwe vrijwilligers aandacht te besteden aan het belang van de MIC-commissie en aan hen te vertellen hoe zij incidenten en gevaarlijke situaties bij die commissie kunnen melden. Zie hierover de brochure Melding Incidenten Cliënten, een uitgave van ActiZ, te vinden op het ledengedeelte van www.actiz.nl.

3. Onkostenvergoeding

- 3.1 De vrijwilliger ontvangt geen loon voor de door hem verrichte werkzaamheden.
- 3.2 De vrijwilliger ontvangt uitsluitend een vergoeding voor kosten die gemaakt zijn na voorafgaande toestemming van de zorgaanbieder. De vergoeding is gelijk aan de werkelijk gemaakte kosten. Vergoeding vindt alleen plaats na overlegging van een betalingsbewijs.
- 3.3 De vergoeding voor het gebruik van de eigen auto voor reizen van het huisadres van de vrijwilliger naar het adres waarop hij de werkzaamheden voor de zorgaanbieder verricht (en terug) en voor gebruik van de eigen auto op verzoek van de zorgaanbieder, bedraagt: € 0, .. per kilometer.
- 3.4 De zorgaanbieder zal maandelijks de vergoeding overmaken op de rekening van de vrijwilliger.

Opmerking

Als niet gekozen wordt voor een kilometervergoeding die voor iedere vrijwilliger gelijk is, maar voor vergoeding van de werkelijke kosten moet 3.3 aangepast kan gekozen. De zinsnede 'bedraagt: € 0, .. per kilometer' kan dan vervangen worden door 'is gelijk aan de werkelijke kosten volgens opgave van de vrijwilliger mits de zorgaanbieder met het opgegeven bedrag heeft ingestemd'.

4. Informatie

- 4.1 De zorgaanbieder informeert de vrijwilliger tijdig over veranderingen ten aanzien van de verzekeringen die de zorgaanbieder heeft gesloten ten behoeve van de vrijwilligers, de klachtenregeling, de regeling Melding Incidenten Cliënten en andere regelingen die voor de vrijwilliger van belang zijn.

5. Ongevallenverzekering

- 5.1 De zorgaanbieder heeft voor de vrijwilliger een ongevallenverzekering afgesloten. Hij informeert de vrijwilliger schriftelijk over de hoofdlijnen van deze verzekering en over de bedragen die worden uitgekeerd bij overlijden en bij blijvende invaliditeit. Op verzoek van de vrijwilliger verstrekt de zorgaanbieder hem een kopie van de polisvoorwaarden.

6. Aansprakelijkheid voor schade

- 6.1 De zorgaanbieder zal de schade vergoeden als de vrijwilliger aansprakelijk is voor schade die hij in de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden heeft veroorzaakt bij een derde. Dit geldt niet als de schade is veroorzaakt door grove schuld of opzet van de vrij-

- williger. De vrijwilliger licht de zorgaanbieder onmiddellijk na het ontstaan van de schade in. Hij doet tegenover derden geen uitspraken over eventuele aansprakelijkheid.
- 6.2 De zorgaanbieder heeft voor de vrijwilliger een aansprakelijkheidsverzekering gesloten, ter dekking van de in artikel 6.1 genoemde schade.
- 6.3 De zorgaanbieder zal de vrijwilliger niet aanspreken voor vergoeding van de schade die de vrijwilliger tijdens de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden aan de zorgaanbieder toebrengt of toebrengt aan een derde jegens wie de zorgaanbieder gehouden is tot vergoeding van die schade. Deze bepaling is niet van toepassing als de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de vrijwilliger of als uit de omstandigheden van het geval anders voortvloeit.
- 6.4 De zorgaanbieder zal schade die de vrijwilliger door eigen toedoen lijdt tijdens de uitoefening van de overeengekomen werkzaamheden vergoeden. Dit hoeft niet wanneer er sprake is van grove schuld of opzet van de vrijwilliger.
- 6.5 De zorgaanbieder heeft een behoorlijke verzekering gesloten ter dekking van schade die de vrijwilliger lijdt als hem in de uitoefening van zijn werkzaamheden een verkeersongeval overkomt.
- 6.6 De zorgaanbieder informeert de vrijwilliger schriftelijk over de hoofdlijnen van de in dit artikel genoemde verzekeringen. Hij vermeldt daarbij de bedragen die de verzekeringen maximaal uitkeren. Op verzoek van de vrijwilliger verstrekt de zorgaanbieder hem een kopie van de polisvoorwaarden.

Opmerking

Artikel 6.3 is een weergave van artikel 661, eerste lid van boek 7 BW. Dat artikel regelt de positie van de werknemer die tijdens zijn werk schade toebrengt aan zijn werkgever of aan anderen, die daarvoor de werkgever aansprakelijk stellen. Dit reglement beoogt de vrijwilliger in deze situatie dezelfde positie te geven als de werknemer.

7. Geheimhouding

- 7.1 De vrijwilliger is verplicht geheimhouding in acht te nemen, over alles wat hij over de zorgaanbieder en de cliënten van de zorgaanbieder te weten is gekomen en waarvan de vrijwilliger het vertrouwelijke karakter kent of redelijkerwijs kan vermoeden. Deze geheimhoudingsplicht blijft ook na beëindiging van deze overeenkomst bestaan.
- 7.2 Bij schending van de geheimhoudingsplicht is de zorgaanbieder gerechtigd deze overeenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen. Daarnaast heeft de zorgaanbieder het recht om van de vrijwilliger volledige schadevergoeding te vorderen.
- 7.3 Bij overtreding van dit beding na het einde van de overeenkomst is de vrijwilliger aan de zorgaanbieder een direct opeisbare boete verschuldigd van € (bedrag). Dit bedrag geldt voor elke vertrouwelijke mededeling zoals bedoeld in dit artikel, aan derden, direct of indirect, op welke wijze ook gedaan. Daarnaast houdt de zorgaanbieder het recht om van de vrijwilliger volledige schadevergoeding te vorderen.

8. Vaststelling en wijziging

- 8.1 Dit reglement is vastgesteld door de raad van bestuur op (datum).
- 8.2 De raad van bestuur is bevoegd dit reglement te wijzigen.
- 8.3 De raad van bestuur besluit niet tot wijziging van het reglement dan nadat hij de vrijwilligers heeft geïnformeerd over het voornemen hiertoe en hun gelegenheid heeft gegeven om op het voornemen te reageren.
- 8.4 Artikel 8.3 is niet van toepassing indien en voor zover het een wijziging van het vrijwilligersreglement betreft die rechtstreeks voortvloeit uit een wettelijke verplichting of wanneer het een wijziging betreft die zo spoedeisend is dat redelijkerwijs niet van de raad van bestuur gevergd kan worden dat hij de vrijwilligers consulteert.

Voor meer informatie

contact@actiz.nl of
030-27 39 393

Publicatienummer: 09.007
Publicatiedatum: maart 2009

ActiZ

Oudlaan 4
3515 GA Utrecht
Postbus 8285
3503 RG Utrecht

Telefoon (030) 273 93 93
Fax (030) 273 97 87
Info@actiz.nl
www.Actiz.nl



actiz
organisatie van zorgondernemers