

RAAMOVEREENKOMST DETACHERING VACCINATIE CORONA

De rechtspersonen, handelende onder de in bijlage 1 opgenomen namen, vestigingsplaatsen en rechtsgeldig vertegenwoordigd door de in bijlage 1 opgenomen personen, hierna te noemen: "Werkgever" en "Inleners".

Gezamenlijk te noemen: "Partijen"

Overwegende dat:

- De betrokken instellingen voor wat betreft het detacheren van medewerkers enkel naar elkaar kunnen detacheren indien er sprake is van een samenwerkingsovereenkomst.
- Detacheringen geen winstoogmerk hebben, maar uitsluitend tot doel hebben om voldoende personele capaciteit in de gezondheidszorg in de regio te reguleren tijdens de Coronacrisis.
- Iedere toekomstige detachering geregeld wordt via het formulier 'Detachering CORONA', zoals bijgevoegd in bijlage 2, waarop de bepalingen uit deze Raamovereenkomst van toepassing zijn (hierna: Raamovereenkomst).
- In onderhavige Raamovereenkomst zijn de voorwaarden vastgelegd die van toepassing zijn op alle detacheringsovereenkomst (hierna: Detacheringsovereenkomst).

Ondergetekenden komen het volgende overeen:

Artikel 1 Begripsbepaling detachering

- 1.1 Onder detachering (hierna: Detachering) wordt hier verstaan dat de gedetacheerde, in dienst van de uitlenende organisatie (Werkgever), door de Werkgever bij de inlenende organisatie (Inlener) te werk wordt gesteld voor een maximale periode van 3 maanden.
- 1.2 Gedurende de duur van de detacheringperiode blijft de gedetacheerde in dienst van de Werkgever. De Cao en de aanvullende rechtspositieregelingen van de Werkgever blijven gedurende de detacheringperiode onverkort van toepassing.
- 1.3 De gedetacheerde laat zich bij de werkzaamheden leiden door de op de inlenende organisatie als zorginstelling rustende wettelijke verplichtingen, alsmede is de gedetacheerde gebonden aan de regels die de inlenende organisatie heeft vastgesteld omtrent de zorgverlening. De huishoudelijke reglementen van de Inlener zijn gedurende de Detachering op de medewerker van toepassing.
- 1.4 Voor zover van toepassing, blijft het opleidingsreglement van de gedetacheerde onverkort van toepassing.

Artikel 2 Functie van de gedetacheerde

- 2.1. De gedetacheerde kan worden gedetacheerd bij een Inlener ten behoeve van de uitvoering van werkzaamheden in het kader van de medische functie medewerker vaccinatie, te weten vaccinateur en vaccin voorbereider. Ingeval van een Detachering sluiten betrokken Partijen een individuele Detacheringsovereenkomst middels het in de bijlage bij deze Raamovereenkomst opgenomen detacheringsformulier.
- 2.2. Indien gedetacheerde een functie uitoefent bij Inlener waarvoor een BIG-registratie vereist is, ziet de Werkgever erop toe dat de gedetacheerde is ingeschreven in het BIG-register en gedurende de gehele detacheringperiode over een geldige registratie beschikt.
- 2.3. Op grond van de Wet Kwaliteit, klachten en geschillen zorg (Wkkgz) is op zowel de Werkgever als de Inlener de vergewisplicht van toepassing. Deze vergewisplicht houdt in dat de zorginstelling zich ervan vergewist dat de wijze waarop zorgverleners die zorg verlenen aan zijn cliënten, in het verleden hebben gefunctioneerd, niet in de weg staat aan het inzetten van de zorgverleners bij het verlenen van zorg. Door de medewerker bij de Inlener te detacheren, verklaart de Werkgever dat het functioneren van de medewerker in het verleden niet in de weg staat aan het inzetten van de medewerker voor de in het kader van de Detachering voor de Inlener te verrichten werkzaamheden. Desgevraagd zullen Partijen in het kader van de vergewisplicht de benodigde

stukken overleggen.

- 2.4. Indien van toepassing, verplichten de Werkgever en Inlener zich jegens elkaar om een tegen de gedetacheerde, bij het Tuchtcollege ingediende klacht, dan wel een jegens de gedetacheerde, ingesteld strafrechtelijk onderzoek, onverwijld bij de ander te melden.

Artikel 3 Rechtspositie van de gedetacheerde

Partijen komen met inachtneming van de vorige artikelen overeen dat de rechtspositie van de gedetacheerde, zoals deze is vastgelegd in de akte van aanstelling/arbeidsovereenkomst, onverminderd blijft gehandhaafd.

Artikel 4 Overdracht werkgeversgezag

- 4.1 De gedetacheerde blijft voor wat betreft het formele gezag onderworpen aan Werkgever. Het feitelijke (materiële) werkgeversgezag berust, behoudens andersluidende afspraken met Inlener, bij de Inlener. De Inlener zal zich ten aanzien van de gedetacheerde bij de uitoefening van het toezicht of de leiding alsmede met betrekking tot de uitvoering van de arbeid gedragen op dezelfde zorgvuldige wijze als waartoe de Inlener ten opzichte van eigen werknemers gehouden is.
- 4.2 Tijdens de detachingsperiode voert de gedetacheerde zijn werkzaamheden uit in opdracht van, onder aanwijzing van en onder verantwoordelijkheid van de daartoe door Inlener aangewezen leidinggevende. De gedetacheerde is gebonden aan de bij Inlener geldende voorschriften, procedures en gedragsregels. De gedetacheerde is voor de uitvoering van zijn werkzaamheden verantwoording verschuldigd aan de Inlener.
- 4.3 Het overtreden door de gedetacheerde bij Inlener van enig voorschrift, procedure of gedragsregel kan leiden tot maatregelen. Besluitvorming hieromtrent wordt in beginsel na overleg tussen Inlener en Werkgever genomen.
- 4.4 De mogelijkheid van het opleggen van eventuele disciplinaire maatregel blijft behouden aan de Werkgever.
- 4.5 Inlener staat ervoor in dat de werk-, pauze- en rusttijden van de gedetacheerde voldoen aan de ter zake geldende wet- en regelgeving. De Inlener informeert de Werkgever van de gedetacheerde over het werkrooster van de gedetacheerde zoals onderling is overeengekomen.
- 4.6 Partijen verklaren zich bekend met het feit dat een Inlener in de Arbeidsomstandighedenwet wordt aangemerkt als Werkgever van ingeleend personeel. Een Inlener is in verband met de Detachering jegens de gedetacheerde en de Werkgever van de gedetacheerde is verantwoordelijk voor de nakoming van de uit artikel 7:658 BW, de Arbeidsomstandighedenwet en de daarmee samenhangende regelgeving voortvloeiende verplichtingen op het gebied van de veiligheid op de werkplek en goede arbeidsomstandigheden in het algemeen en in het bijzonder voor het zorgdragen van, de volgens de richtlijnen van het RIVM, benodigde beschermingsmiddelen tegen het Coronavirus.
- 4.7 Indien de gedetacheerde in het kader van de Detachering een bedrijfsongeval of een beroepsziekte bij de Inlener overkomt, zal de Inlener indien wettelijk vereist, de bevoegde instanties hiervan op de hoogte stellen en ervoor zorgdragen dat daarvan een schriftelijke rapportage wordt opgemaakt. De Inlener informeert de Werkgever van de gedetacheerde zo spoedig mogelijk over het bedrijfsongeval of de beroepsziekte en overlegt een kopie van de opgestelde rapportage.

Artikel 5 Aansprakelijkheid

- 5.1 De Inlener draagt er zorg voor dat de Inlener gedurende de periode waarin een Detacheringsovereenkomst van kracht is, verzekerd is voor aansprakelijkheid op grond van het bepaalde in de Raamovereenkomst tot het bedrag en onder de voorwaarden die afdoende zijn. De verzekering dient mede dekking te geven voor schade die door de gedetacheerde wordt veroorzaakt bij de uitvoering van de Detacheringsovereenkomst. Op verzoek van Werkgever verstrekt Inlener een bewijs van de verzekering (inclusief polisvoorwaarden). Als de Inlener betreffende de gedetacheerde op grond van artikel 6:170 BW aansprakelijk is voor schade aan (een) derde(n), zal de Inlener die schade aan de derde(n) vergoeden. De Inlener vrijwaart de Werkgever van de gedetacheerde dienaangaande. De Inlener kan de schade uitsluitend verhalen op de gedetacheerde, indien sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid aan de zijde van de gedetacheerde.

- 5.2 Elke aanspraak tot schadevergoeding van de Inlener jegens de gedetacheerde of diens Werkgever die voortvloeit uit doen of nalaten van de gedetacheerde in het kader van de Detachering bij de Inlener, is uitgesloten. De uitsluiting van aansprakelijkheid van de gedetacheerde geldt niet voor zover de schade het directe gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van de gedetacheerde.
- 5.3 Inlener zal aan de gedetacheerde vergoeden de schade die de gedetacheerde in het kader van het detacheringswerk lijdt, indien en voor zover de Inlener daarvoor aansprakelijk is op grond van artikel 7:658 BW. De Inlener vrijwaart de Werkgever van de gedetacheerde dienaangaande.
- 5.4 De Partij die toerekenbaar tekortschiet in het nakomen van haar verplichtingen, is tegenover de andere Partij aansprakelijk voor de daardoor door de andere Partij geleden dan wel te lijden schade, met dien verstande dat de aansprakelijkheid per gebeurtenis beperkt is tot een bedrag van: voor een raamovereenkomst waarvan de totale geraamde waarde meer is dan € 1.000.000,- maar kleiner dan of gelijk aan € 5.000.000,- per jaar: 1.000.000,-

Samenhangende gebeurtenissen worden daarbij aangemerkt als één gebeurtenis.

De beperking van de aansprakelijkheid als hiervoor bedoeld komt te vervallen:

- a) In geval van aanspraken van derden op schadevergoeding ten gevolge van dood of letsel;
 - b) Indien sprake is van opzet of grove schuld aan de zijde van de Partij die de schade veroorzaakt;
 - c) In geval van schending van intellectuele eigendomsrechten als bedoeld in het artikel met opschrift 'Intellectuele eigendom'.
- 5.5 De schadevergoedingsplicht als bedoeld in het vorige lid zal, tenzij er sprake is van een van de in de laatste volzin opgenomen situaties a), b) of c), niet hoger zijn dan € 2.500.000, - per jaar.
- 5.6 De Inlener voorziet de gedetacheerde in adequate rechtsbijstand indien de gedetacheerde wordt betrokken in een klachtenprocedure c.q. tuchtrechtprocedure vanwege of verband houdend met de door de gedetacheerde op grond van de (individuele) Detacheringsovereenkomst verrichte werkzaamheden ten behoeve van de Inlener.
- 5.7 De Werkgever en gedetacheerde zullen bij de afwikkeling van een eventuele aansprakelijkheidskwestie, klachtenprocedure en/of tuchtrechtprocedure onverwijld alle benodigde medewerking verlenen en daarbij de instructies van de Inlener en haar verzekeraar volgen voor zover dat in redelijkheid mag worden verwacht.

Artikel 6 Duur Detachering

- 6.1 De Detachering gaat in met ingang van de in het detacheringformulier genoemde begindatum en duurt maximaal 3 maanden.
- 6.2 Indien een tussentijdse wijzigingen van het eventuele opleidingsschema van de gedetacheerde gevolgen heeft voor de duur van de Detacheringsovereenkomst, zullen Werkgever en Inlener overleg voeren over de aanpassing van de overeenkomst.
- 6.3 Als de arbeidsovereenkomst tussen de Werkgever en de gedetacheerde eindigt, om welke reden dan ook, eindigt de Detacheringsovereenkomst tussen de Werkgever en de Inlener van rechtswege op de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.
- 6.4 Indien de totstandbrenging, wijziging of beëindiging van de (individuele) detacheringsovereenkomst nader overleg vergt, heeft dit overleg plaats tussen of namens degenen die de (individuele) detacheringsovereenkomst voor de Inlener en de Werkgever hebben getekend.

Artikel 7 Tussentijdse beëindiging van de Detachering

Tussentijdse beëindiging van de Detachering is mogelijk na overleg tussen Werkgever, Inlener en gedetacheerde waarbij het volgende in acht wordt genomen:

- Als de gedetacheerde een student is, eindigt het contract van rechtswege op moment dat de opleiding van de student weer hervat wordt.
- De Werkgever, Inlener of gedetacheerde de detacheringsovereenkomst om andere redenen opzegt, waarbij een opzegtermijn van een maand wordt aangehouden of zoveel eerder als de hiervoor genoemde partijen met elkaar overeenkomen. Alvorens de Werkgever of Inlener de overeenkomst opzegt, vindt overleg tussen Inlener en Werkgever plaats over de reden(en) van opzegging.

Artikel 8 Salaris

- 8.1 De Werkgever draagt zorg voor een rechtstreekse salarisbetaling aan de gedetacheerde.
- 8.2 De Werkgever draagt tevens zorg voor een rechtstreekse betaling van eventuele voor de functie betreffende geldende onregelmatigheidstoeslag.
- 8.3 De Werkgever van de gedetacheerde garandeert de Inlener dat op het loon van de gedetacheerde de verschuldigde loonbelasting, premie volksverzekeringen en/of premies werknemersverzekeringen wordt ingehouden en afgedragen aan de Belastingdienst.
- 8.4 Ter zake van de zakelijke onkosten die de gedetacheerde in het kader van het detacheringswerk maakt (waaronder begrepen de kosten van een VOG), geldt dat de gedetacheerde deze zakelijke onkosten bij zijn Werkgever, overeenkomstig de bij de Werkgever geldende regels, declareert. Deze kosten worden door de Werkgever inclusief de eventueel verschuldigde loonheffingen aan de Inlener doorbelast.
- 8.5 De Inlener zal geen vergoedingen betalen of verstrekkingen doen aan de gedetacheerde, behoudens betalingen op grond van artikel 5 ('Aansprakelijkheid').
- 8.6 Voor reis en (tol)tunnelkosten geldt dat de gedetacheerde deze onkosten bij zijn Werkgever, overeenkomstig de bij de Werkgever geldende regels, declareert. Deze kosten worden door de Werkgever aan Inlener doorbelast.

Artikel 9 Kosten van de Detachering

- 9.1 De kosten van de Detachering zijn voor rekening van de Inlener. Onder kosten worden verstaan het feitelijke brutosalaris van de gedetacheerde (als bedoeld in artikel 8), op basis van inschaling per gedetacheerde en de van toepassing zijnde CAO, vermeerderd met sociale lasten, verplichte cao-toeslagen en/of onkostenvergoedingen waarop de gedetacheerde, uit hoofde van de rechtspositie, aanspraak op maakt, alsmede het Werkgeversdeel in de pensioenpremie.
- 9.2 Bijstelling vindt, voor zover van toepassing, plaats op basis van algemene salarisaanpassingen (waaronder begrepen eenmalige uitkeringen ingevolge de CAO, alsmede salarisverhogingen) en op basis van veranderingen in wetgeving. De Werkgever is verantwoordelijk voor afdracht van de gebruikelijke premies.
- 9.3 De vergoeding zoals omschreven in artikel 8 en 9 wordt maandelijks door de Werkgever bij de Inlener gedeclareerd.
- 9.4 De Inlener verplicht zich de gedeclareerde kosten binnen 30 dagen na declaratie aan de Werkgever te zullen betalen.



Artikel 10 (Langdurige) ziekte

- 10.1 De gedetacheerde dient zich zowel in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid als in geval van een herstelmelding bij zowel de Inlener als bij de Werkgever te melden conform de aldaar geldende (ziekteverzuim)voorschriften.
- 10.2 Gedurende de ziekte/arbeidsongeschiktheid blijft de Inlener voor de duur van de detachingsperiode en op basis van de ingeroosterde uren, de vergoeding als omschreven in de artikelen 8 en 9 aan de Werkgever verschuldigd.
- 10.3 De verzuimbegeleiding en geneeskundige begeleiding worden tijdens de detachingsperiode verzorgd door Werkgever. De re-integratie zal – tenzij in het Plan van aanpak WIA iets anders is overeengekomen – gericht zijn op hervatting in de eigen functie, zijnde de functie met inbegrip van het detachingswerk. Inlener verleent zijn medewerking aan een dergelijke re-integratie. In geval van langdurige ziekte en/of arbeidsongeschiktheid zal na uiterlijk drie maanden, of zoveel eerder als de Inlener daarom verzoekt, overleg plaatsvinden tussen de Werkgever en de Inlener over de voortzetting van de Detachering.
- 10.4 Indien ziekte en/of arbeidsongeschiktheid van de gedetacheerde het gevolg is van het door de Inlener verwijtbaar niet nakomen van verplichtingen, dan is de Inlener gehouden alle kosten als gevolg van de loondoorbetaling tijdens ziekte, alsmede alle overige kosten, waaronder re-integratiekosten, aan de Werkgever te voldoen.
- 10.5 Bij afwezigheid van de gedetacheerde door ziekte en/of arbeidsongeschiktheid heeft de Werkgever ten opzichte van de Inlener geen verplichting voor vervanging zorg te dragen.

Artikel 11 Vakantie en verlof

- 11.1 De gedetacheerde heeft aanspraak op vakantie en verlof conform de ter zake geldende bepalingen in de Cao en de wet. De Inlener stelt de gedetacheerde in de gelegenheid om tijdens de Detachering vakantie, wettelijk verlof of bijzonder verlof op te nemen als daarop aanspraak bestaat. Indien, en voor zover, de gedetacheerde gedurende de Detachering vakantie of verlof wenst op te nemen, doet de gedetacheerde een daartoe strekkend verzoek bij zowel de Inlener als de Werkgever. Het verzoek wordt gehonoreerd als het is gedaan en voldoet aan de ter zake geldende voorwaarden in de Cao en de wet.
- 11.2 In geval van zwangerschaps- en bevallingsverlof blijft de Inlener de vergoeding als genoemd in artikel 9 verschuldigd, met dien verstande dat daarop in mindering strekt de WAZO-uitkering waarop de gedetacheerde jegens het UWV-aanspraak kan maken. Dit laatste geldt ongeacht of de gedetacheerde de WAZO al dan niet daadwerkelijk aanvraagt. Vergoedingen, die aan de gedetacheerde niet langer behoeven te worden verstrekt vanwege het zwangerschaps- en bevallingsverlof, worden niet aan de Inlener doorbelast.
- 11.3 In geval de gedetacheerde tijdens de Detachering gebruik wil maken van ouderschapsverlof, zal nader overleg plaatsvinden tussen zowel Inlener als Werkgever en de gedetacheerde over de eventuele consequenties hiervan (voor de opleiding) en voor de Detachering.
- 11.4 Bij afwezigheid van de gedetacheerde i.v.m. zwangerschaps- en ouderschapsverlof heeft de Werkgever ten opzichte van de Inlener geen verplichting voor vervanging zorg te dragen.

Artikel 12 Geheimhouding

De gedetacheerde wordt verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem/haar uit hoofde van zijn functie ter kennis komt bij de Inlener en gebruikt deze informatie uitsluitend ten behoeve van haar werkzaamheden bij die instantie.

Artikel 13 Publiciteit

De gedetacheerde wordt gehouden aan de huisregels van de Inlener rond publiciteit.

Artikel 14 Hardheidsclausule

Indien een individuele gedetacheerde door deze Raamovereenkomst in onredelijke mate geschaad wordt in zijn rechtspositionele belangen, kan ten gunste van de gedetacheerde van deze Raamovereenkomst worden afgeweken door Werkgever.

Artikel 15 Slotbepalingen

- 15.1 In het geval dat er zich aangelegenheden voordoen waar deze overeenkomst niet in voorziet, worden deze in goed overleg tussen de Werkgever en de Inlener nader geregeld.
- 15.2 Partijen verplichten zich om, alvorens eventuele gerechtelijke stappen te nemen, bij eventuele geschillen over de interpretatie en/of uitvoering van de bepalingen uit deze overeenkomst alles te doen wat redelijkerwijze binnen hun mogelijkheden ligt om deze geschillen in onderling overleg op te lossen.

ALDUS OVEREENGEKOMEN DOOR PARTIJEN, namens deze ondertekend door:

BIJLAGE 1

Inlener

Naam Instelling: GGD Zeeland

Rechtsgeldig vertegenwoordiger: [REDACTED]

Gevestigd te: Goes

Datum: [REDACTED] Handtekening .. [REDACTED]

Werkgever

Naam Instelling: Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen

Rechtsgeldig vertegenwoordiger: [REDACTED]

Gevestigd te: Terneuzen

Datum: [REDACTED] Handtekening .. [REDACTED]

BIJLAGE 2. Detacheringsformulier behorend bij Raamovereenkomst

Ondergetekenden verklaren hierbij dat:

De heer/mevrouw (volledige naam),

Voor een periode van maximaal 3 maanden, te weten van/...../2022 tot/...../2022
gedetacheerd wordt vanuit eigen werkgever Stichting ZorgSaam Zorggroep Zeeuws-Vlaanderen, waaronder
vallen werkgevers ZorgSaam Ziekenhuis B.V., ZorgSaam Thuis- en ouderenzorg B.V. en ZorgSupport B.V., naar de
GGD Zeeland ten behoeve van de vaccinatiecampagne Covid 19.

Dit detacheringsformulier is een Detacheringsovereenkomst als bedoeld in de mede door Partijen
overeengekomen 'Raamovereenkomst detachering **Vaccinatie CORONA** en de bepalingen van deze
Raamovereenkomst zijn op deze Detacheringsovereenkomst van toepassing. Van de overeenkomst is een
exemplaar aanwezig op locatie ter inzage.

Naar waarheid ingevuld op...../...../..... dd-mm-jjjj),

Ter ondertekening volstaat de ingevulde detachering te retourneren naar [REDACTED] onder
vermelding van uw naam + achternaam.

