

**VEELGESTELDE VRAGEN IN DE METAAL**

## Kan mijn werkgever mij verplichten om verlof/vakantie(uren) op te nemen omdat er minder werk is door corona?

Het is niet de bedoeling dat je werkgever je verplicht om vakantiedagen op te nemen. Hij of zij moet een beroep doen op de aangekondigde nieuwe regeling Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Zodra deze regeling klaar is, kan je werkgever er een aanvraag voor doen bij het UWV. Mocht je werkgever al werktijdverkorting (WTV) hebben aangevraagd, dan wordt dit gewoon overgezet. De WTV kan niet meer aangevraagd worden. Lees op de [**site van de rijksoverheid**](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ww-uitkering/vraag-en-antwoord/aanvragen-werktijdverkorting-en-ww-uitkering-personeel) wat NOW inhoudt.

**Kan mijn werkgever mij ontslaan nu er minder werk is?**

Belangrijk om te weten is dat zolang je werkgever geld krijgt uit de NOW-regeling, jij niet ontslagen kunt worden en je je volledige loon krijgt doorbetaald. Je hoeft géén WW-rechten in te leveren. Dit geldt ook als je een flexibel contract hebt of voor een uitzendbureau werkt. Maar kijk ook samen met je werkgever naar de mogelijkheden. Misschien is dit een goed moment voor bijscholing of kun je tijdelijk ander werk binnen of buiten je bedrijf doen. Dus attendeer je werkgever op de NOW bij minder werk en afnemende omzet.

**Mag mijn werkgever mijn salaris met 10% korten nu hij maximaal 90% van de loonkosten van de overheid vergoed kan krijgen?**

Nee, je werkgever mag niet zomaar 10% van je salaris korten. Dat is namelijk het eenzijdig wijzigen van je arbeidsvoorwaarden en dat mag alleen als je zelf schriftelijk instemt. Ons advies is hier niet mee akkoord te gaan en je FNV-bestuurder te bellen als hier sprake van is.

**Mijn werkgever wil de uitbetaling van het vakantiegeld uitstellen. Mag dat?**

Het vakantiegeld wordt pas in mei uitbetaald. Bedrijven die nu in zwaar weer zitten, kunnen aanspraak maken op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), voorheen de werktijdverkoring (WTV). De loonkosten worden daardoor voor maximaal 90% door het kabinet betaald. Ook zijn er andere maatregelen om bedrijven te ontlasten en te zorgen dat mensen hun inkomen behouden. Dus het uitstellen van de betaling van het vakantiegeld is voor nu niet toegestaan.

**Kan mijn werkgever mijn werktijden aanpassen?**

Volgens de regels van de overheid moet je werkgever tot 1 juni 2020 waar mogelijk de werktijden van werknemers spreiden. Maar dat betekent niet dat je werk- en rusttijden zo maar gewijzigd kunnen worden. Daar is nog altijd instemming van de ondernemingsraad voor nodig.

**Kan mijn werkgever mij verplichten om ander werk te doen dan in mijn contract staat?**

Normaal gesproken doe je de werkzaamheden zoals die in je functieomschrijving staan. Het kan echter redelijk zijn als je werkgever je vraagt tijdelijk andere werkzaamheden te doen, bijvoorbeeld als een collega ziek is. Zeker nu met de uitbraak van het coronavirus. Maar het moet voor jou ook redelijk zijn. Wanneer je tot een risicogroep behoort en je met coronapatiënten moet gaan werken, is dat voor jou persoonlijk niet redelijk. Dit zal per persoon en situatie verschillen.
Ook als je gevraagd wordt andere werkzaamheden te doen, blijft het zo dat de werkgever moet zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Dit betekent bijvoorbeeld dat hij jou van de benodigde beschermingsmiddelen moet voorzien en uitlegt hoe deze te gebruiken. Ook moet de werkgever je voorlichting en instructies geven over de werkzaamheden en de risico’s die het werk met zich meebrengt.

**Op mijn werk werken we dicht op elkaar (minder dan 1,5 meter). Ik maak me zorgen, wat moet ik doen?**

Iedereen wordt opgeroepen zoveel mogelijk thuis te werken als dit kan of de werktijden te spreiden. Maar als dat in jouw werk niet mogelijk is gelden de regels van het RIVM. Op dit moment adviseren zij om geen afdelingen, fabrieken of organisaties te sluiten. Iedereen moet 1,5 meter afstand houden, ook op het werk. Jouw werkgever is wel verplicht te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Hij moet hiervoor de risico’s in kaart brengen, beoordelen en passende maatregelen nemen, zoals het geven van voorlichting en zorgen voor voldoende zeep en tissues op toiletten. Je kunt ook met je werkgever overleggen hoe hij de risico’s op besmetting verder kan verkleinen.

Bijvoorbeeld door extra aandacht te besteden aan de schoonmaak van spullen waarmee besmetting makkelijker wordt overgedragen. Ook moet hij zorgen voor duidelijke communicatie over hygiënemaatregelen en instructies over handen wassen. Werken mensen toch te dicht op elkaar, spreek dan de collega’s en de werkgever daarop aan. Indien het bij de uitvoering van het werk twee medewerkers onmogelijk is toch minder dan 1,5 meter afstand te houden, dan adviseren we om zowel voor als na dit werk de handen te wassen. In principe werken alleen gezonde collega’s, want het advies van de overheid is om bij kuchen, hoesten en/of verkouden thuis te blijven. Het risico van besmetting is dus gering.

**Ik voel me niet gezond. Kan mijn werkgever mij verplichten om toch te werken?**

Nee, je werkgever of manager mag je niet verplichten om naar je werk te komen. Ook als één van je gezinsleden/huisgenoten koorts heeft, geldt de regel: niet werken. Dat is de richtlijn vanuit het Ministerie van Volksgezondheid sinds 23 maart. Als je om deze reden niet kan werken, informeer jouw werkgever hierover. Zonder kennisgeving aan de werkgever thuis blijven, kan vervelende consequenties hebben.

**Ik behoor tot een risicogroep. Kan mijn werkgever mij verplichten om toch te werken?**

Ons advies is hetzelfde als dat wat je kunt vinden op de site van het RIVM: vermijd zoveel mogelijk contact met andere mensen. Vermijd grote gezelschappen en openbaar vervoer. Aan iedereen wordt dringend verzocht om bezoek aan mensen met gezondheidsproblemen te beperken. Houd de standaard hygiënemaatregelen in acht en blijf zeker uit de buurt van mensen die ziek zijn. Deze richtlijn van het RIVM is leidend en kan dus voor een gerechtvaardigd reden zorgen om je af te melden bij je werkgever in verband met het risico dat je loopt. Neem in dat geval contact op met de bedrijfsarts.

**Mijn gezinslid/huisgenoot behoort tot een risicogroep. Kan een werkgever mij verplichten toch te werken?** Zie het antwoord hierboven.

**Ik moet een paar dagen per week voor mijn kinderen zorgen, nu scholen en kinderopvang gesloten zijn. Wie betaalt de dagen dat ik thuis ben?**

Nu de school of kinderopvang vanwege corona is gesloten, is het goed om met je werkgever te bespreken of je thuis kunt werken. Als jij niet:

• op korte termijn een oppas kunt regelen

• thuis kunt werken, omdat dat geen optie is in verband met de aard van je werk

• op de lijst met cruciale beroepen staat

dan zul je met je werkgever hierover in gesprek moeten gaan.

De FNV is van mening dat van werkgevers in deze uitzonderlijke situatie begrip van mag worden verwacht voor werknemers die er niet in slagen om de opvang (volledig) te regelen. Van jou als werknemer en ouder mag worden verwacht dat je er alles aan doet om opvang te regelen voor de kinderen voor wie opvang noodzakelijk is; dat wil zeggen voor kinderen die op de crèche of basisschool zitten. In diverse sectoren kunnen er oplossingen gevonden worden door werk en opvang te combineren of te werken op verschoven tijden.

.

Als er geen alternatieven voor opvang voorhanden zijn, ligt het voor de hand dat beide partners, als zij beiden werken, de opvang zoveel mogelijk gelijk over elkaar verdelen.

Als je er niet in slaagt om opvang te regelen voor alle dagen waarop je normaliter werkt, zijn er verschillende mogelijkheden. Hierbij kan ook meespelen in hoeverre jouw werkgever zelf getroffen is door de corona-crisis en wat zijn financiële mogelijkheden zijn. Er zal dus altijd sprake zijn van maatwerk en het is uiteindelijk aan jou en je werkgever om dit samen op te lossen.

Enkele mogelijkheden zijn:

• je werkgever betaalt het loon volledig door, maar je neemt voor een gedeelte van het verzuim, vakantie- of ADV-dagen op; je zou hiervoor ook compensatie voor overwerk kunnen gebruiken.

• Je werkgever betaalt, analoog aan het kortdurend zorgverlof, tijdens het verzuim 70% van je loon door. Dit dan wel zonder de beperking in duur – 2 weken – die normaal voor het kortdurend zorgverlof geldt.

Zijn er andere onvoorziene omstandigheden dan de sluiting van de scholen en kinderopvang, dan kun je gebruikmaken van calamiteitenverlof. Dit verlof kan namelijk gebruik worden voor spoedeisende, onvoorziene en bijzondere persoonlijke omstandigheden. De werkgever betaalt tijdens dit verlof je loon door. Het is niet de bedoeling dat je werkgever je dwingt om verlofdagen af te schrijven terwijl je geen verlof hebt aangevraagd.

**Informatie voor uitzendkrachten, oproepkrachten en nulurencontracten**

Voor uitzendkrachten, oproepkrachten en nulurencontracten heeft het coronavirus veel invloed op hun werkzekerheid. De meest gestelde vragen lees je op de site.