

Nieuwsbrief april 2020

Met twee in een busje

In de afgelopen twee weken bereikten ons vragen of het toegestaan is om met twee personen in een bestelauto of soortgelijks te rijden. De regel 1,5 meter afstand houden, gaat in de meeste auto's niet lukken. Er was zelfs sprake van beboeting indien twee of meer personen in een auto zaten.

Sinds kort zijn twee personen in één bus toegestaan. Dit staat in het protocol 'Samen veilig doorwerken' dat het ministerie van Binnenlandse Zaken heeft vastgesteld met een aantal organisaties. De partijen vinden dat alles op alles moet worden gezet om te voorkomen dat de bedrijfsactiviteiten stilvallen.

De belangrijkste punten zijn: ga zo veel mogelijk zelfstandig naar het (sign)project, werk in kleine vaste teams op vaste locaties, houd 1,5 meter afstand ook bij overleg en eten.

Voor werkzaamheden binnen is het belangrijk dat omstanders zoveel mogelijk in een andere ruimte verblijven en dat zij en de werknemers niet verkouden of ziek zijn.

Reis alleen samen als apart vervoer niet geregeld kan worden én neem het volgende in acht:

Ventileer extra in de auto, door een open raam of ventilatiesysteem, neem telkens op dezelfde plek plaats, houd onderling zoveel mogelijk afstand, zorg voor optimale hygiëne door de bedieningsmiddelen extra te reinigen en te desinfecteren (zoals stuur, versnellingspook, deurklink en touchscreen).

Compensatie transitievergoeding

Als het signbedrijf in de afgelopen jaren een transitievergoeding heeft uitgekeerd aan een werknemer die meer dan 2 jaar ziek is geweest (bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst), dan kunnen vanaf 1 april 2020 werkgevers compensatie aanvragen voor deze uitbetaalde transitievergoeding. Dit kan zelfs met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd op of na 1 juli 2015.

Als een werknemer meer dan 2 jaar ziek is, wordt doorgaans de arbeidsovereenkomst beëindigd en ontvangt de werknemer een transitievergoeding.

Om in aanmerking te komen voor de compensatieregeling geldt het volgende: De compensatie zal niet hoger zijn dan de door werknemer en werkgever afgesproken transitievergoeding en zal ook niet hoger zijn dan het wettelijk maximumbedrag (behalve als het jaarsalaris van de werknemer hoger was dan dit bedrag).

Voor de gehele regeling verwijzen wij via de volgende link naar de publicatie:

<https://www.uwv.nl/werkgevers/werkgever-en-ontslag/compensatie-transitievergoeding/langdurige-arbeidsongeschiktheid/>

Vakantie aanmelden

Het is raadzaam om er nu al over na te denken hoe het bedrijf met opname van vakantiedagen van het personeel na de periode 'social distance en isolatie' zal omgaan. De verwachting is dat

vakantiedagen opnemen tot juli beperkt zal zijn en vanaf de zomermaanden weer actueel wordt. Als de business dan weer op gang komt, kan spreiding van vakanties wel zo handig zijn. Het is dus zakelijk gezien tactisch om nu al met het personeel af te stemmen wat te doen met het opnemen van vakantiedagen in de resterende periode van 2020. Overleg met het personeel kan vraag en aanbod van productietijd beter op elkaar afstemmen.

Volgens de regelgeving kan de werkgever hierin in zekere zin sturen:

De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten. Die laatste kunnen economische gronden zijn.

Vakantie afmelden

Met regelmaat krijgt het secretariaat vragen over het opnemen van vakantie. Waarschijnlijk zou het veel werkgevers passen als personeel de komende tijd vakantie opneemt, maar statistisch gezien zit dat er niet in.

Werknemers melden zich nu bij de werkgever om te melden dat hun vakantie in het voorjaar is geannuleerd en dat zij de vakantie willen intrekken om 'gewoon te komen werken'. Voor een groep werkgevers is spontaan aanbieden van arbeidstijd nu nauwelijks in te plannen en de werkgever mag het verzoek dan ook afslaan en de werknemer melden dat hij zijn vakantie moet opnemen.

Mocht een werknemer die meerdere maanden onbetaald verlof heeft gepland, zich melden om dit verlof in te trekken met de intentie weer te komen werken, dan kunnen de gevolgen van een afwijzing voor de werknemer een grote impact hebben; reden om bij zo'n verzoek met het secretariaat contact op te nemen hoe te handelen.

Vakantiegeld betalen

Op dit moment zijn er in allerlei sectoren vragen en discussies over het uitbetalen van vakantiegeld in de maand mei. Een aantal werkgevers ziet uitstel van betalen als het tijdelijk versterken van de financiële buffers voor de mogelijk zware tijden die nog komen gaan. Zelfs de vakbond FNV laat weten serieus naar dit vraagstuk te kijken.

Volgens de wetgeving heeft iedereen recht op 8% vakantiegeld. De werkgever dient hiervoor maandelijks te reserveren. Werkgevers en werknemers spreken in arbeidsovereenkomsten en cao's af wanneer dit wordt uitbetaald.

Overigens heeft de werkgever de vrijheid om aan zijn personeel te vragen of het vakantiegeld anders mag worden uitgekeerd dan in de voorgaande jaren. In overleg kunnen werkgevers en werknemers dan samen afspraken maken over bijvoorbeeld een later tijdstip dit jaar, die vrijheid is er wel.

Of het raadzaam is om betaling uit te stellen is de vraag, er moet immers dit jaar worden betaald. Praktischer is het om voor de afdracht loonbelasting (die altijd een maand later moet worden betaald) uitstel van betaling bij de Belastingdienst aan te vragen. Dat kan eenvoudig en reduceert het uitbetalen van vakantiegeld met 50% (en voorkomt eventueel lastig overleg met personeel).

Overwerk inruilen

In veel cao's mag de werkgever in overleg met de werknemer, de opgebouwde tijd-voor-tijd laten opnemen in periodes waarin onvoldoende werkzaamheden voorhanden zijn. De sign-cao kent hierin een termijn van drie maanden. Het kan dus financieel aantrekkelijk zijn om bij eerder gedaan overwerk nu tijd-voor-tijd op te laten nemen.

Subsidie NOW voor zieke werknemers

Bijna alle signbedrijven worden op dit moment geconfronteerd met minder werk. Mochten werknemers om wat voor reden dan ook niet komen werken, dan kunnen daar verschillende consequenties aan kleven.

Wordt de werknemer ziek voordat er meer dan 20% omzetterugval is (en een beroep kan worden gedaan op de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor behoud van Werkgelegenheid, ofwel

NOW), dan is de werkgever verplicht loon door te betalen, zie onze e-mail nieuwsbrief verzonden op 26 maart. Volgens de Sign-cao 100% loon gedurende de eerste 6 maanden en de daaropvolgende periodes van 6 maanden respectievelijk 90%, 80% en 70 %.

Blijft een werknemer thuis vanwege een 'Corona risico', dan dient de werkgever 100% loon door te betalen en de werknemer niet ziek te melden.

Is de omzet in het bedrijf met 20% of meer teruggevallen, dan kan de werkgever bij het UWV subsidie vragen voor loondoorbetaling met de noodmaatregel NOW. De regeling NOW is er om tijdelijk 100% loondoorbetaling aan de werknemer te faciliteren. Gedurende de (maximaal) drie maanden dat de werkgever deze NOW subsidie krijgt, ontvangt hij deze ook voor de zieke werknemer. Vraag dus subsidie NOW aan voor alle medewerkers.

Let op: ondanks de mindere omzet en de ontvangst NOW subsidie, dient de werknemer wel gewoon te werken (als het even kan).

Contributie verlaagd

Op de Algemene Ledenvergadering van 23 januari heeft het bestuur voorgesteld de jaarcontributie te verlagen om zo de reserves niet onnodig te laten toenemen.

Het voornemen werd na een kleine discussie in stemming gebracht en met een ruime meerderheid werd besloten de jaarbijdrage voor elk lid met € 50,- te reduceren, ingaande per 1 januari 2020. De aangepaste jaarnota's zijn kort daarop naar de leden verzonden.