



NIEUWSBULLETIN

ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

In deze reeks van artikelen houden we je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen rondom de coronacrisis in relatie tot jullie werkzaamheden als OR. In ieder bericht belichten we thema's die op dit moment voor de OR van belang zijn. We voorzien je van de meest recente achtergrondinformatie. Daarnaast dragen we praktische tips aan en geven we antwoord op jullie vragen inzake de coronacrisis. We wensen jullie veel sterkte in deze bijzondere tijden en stay safe!

Deze week:

- **De noodmaatregelen werkbehoud;**
- **Arboaspecten;**
- **Wettelijk kader.**

Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW)

Veel ondernemingen komen onder andere door de overheidsmaatregelen praktisch zonder werk te zitten of zien hun omzet flink verminderen. De overheid heeft hiervoor op 17 maart een pakket aan noodmaatregelen aangekondigd. Onderdeel daarvan is de NOW, een tijdelijke regeling.

Inhoud NOW op hoofdlijnen

Vervangt de regeling werktijdverkorting om onder andere snelle afhandeling van aanvragen te garanderen.

Doel van de noodmaatregel: het voor werkgevers voorkomen van hoge loonlasten in de situatie waarin zij geconfronteerd worden met een sterke omzetzaling. De tegemoetkoming in de loonkosten kan de werkgever bij het UWV aanvragen bij een te verwachten omzetverlies van tenminste 20% met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020.

Wat houden de maatregelen in?

- Drie maanden tegemoetkoming in loonkosten:

Omzetvermindering	Maximale tegemoetkoming in loonkosten
100%	90%
50%	45%
25%	22,5%

- De tegemoetkoming kan eenmaal worden verlengd voor nogmaals drie maanden.
- De WW-rechten van werknemers worden niet aangetast.
- Het UWV geeft in eerste instantie een voorschot van 80%.
- Achteraf wordt de precieze hoogte van de tegemoetkoming bepaald. Op basis van de accountantsverklaring van de onderneming vindt de correctie plaats.

Randvoorwaarden aan de maatregelen

- De werkgever is verplicht de werknemers volledig door te betalen.

- De werkgever mag in deze periode geen werknemers ontslaan om bedrijfseconomische redenen.
- De regeling is van toepassing voor vaste en flexibele werknemers.
- Werkgever en werknemers maken samen afspraken over al dan niet uitvoeren van werk, afhankelijk van of er werk is.

Tip

Zie erop toe dat de organisatie aan bovenstaande randvoorwaarden voldoet.

Corona en arbeidsomstandigheden

Ondanks alle hectische ontwikkelingen blijft het algemene uitgangspunt van de Arbowet overeind: zorgdragen voor een veilige en gezonde werksituatie. We zien vooral dat er veel aandacht is voor het veilig en gezond werken zoals het gebruik van beschermingsmiddelen en aanpassingen van procedures. Wat niet vergeten mag worden is de psychische arbeidsbelasting die het in contact zijn met klanten/ cliënten/ patiënten met zich meebrengt.

Onderstaande acties dient de bestuurder te nemen in het kader van de Arbo en het coronavirus:

Arbo aspecten voor werkgever

- Voorschriften RIVM en regionale GGD hanteren en aanbevelingen vanuit de sector opvolgen.
- Voldoende beschermingsmiddelen ter beschikking stellen.
- Medewerkers bekend maken met geldende voorschriften/instructies.
- Opvolging van het hanteren van instructies en naleven van voorschriften inregelen.
- Ook aandacht voor werkplekken en werksituaties van medewerkers die elders hun werk uitvoeren.

- Zo nodig aanvullende afspraken maken met bedrijfsarts/arbodienst over controle werknemers op coronavirus.
- Stilstaan bij het effect van een en ander op de taak, verantwoordelijkheid en tijdsbesteding van de preventiemedewerker.
- Voorlichting geven over de besmettingsrisico's.

Tips:

- Vraag als OR nadrukkelijk aandacht voor de psychosociale arbeidsbelasting (PSA) in het kader van Corona.
- Check of er specifieke afspraken zijn voor medewerkers die in de risicogroep vallen voor het coronavirus. Kom via het initiatiefrecht tot extra beschermende maatregelen voor deze medewerkers.
- Dring er bij de bestuurder op aan dat er voldoende communicatie plaatsvindt richting de medewerkers over de genomen maatregelen.

Wettelijke rol van de OR

In de Wet op de Ondernemingsraden is niets geregeld voor crisistijden zoals deze. Voor menig OR is het zoeken welke rol hij heeft bij de veranderingen die nu worden doorgevoerd om de organisatie overeind te houden of grip te houden op de omzet.

Gezien de crisissituatie is het van belang dat je als OR praktisch meedenkt. Moeilijke besluiten volgen elkaar in hoog tempo op en er is niet altijd evenveel tijd om alles goed uit te kunnen werken en de volledige procedures te volgen. Daarnaast zijn veel van deze veranderingen van tijdelijke aard. Van belang is om met name goed in contact te blijven met de bestuurder. Zorg ervoor dat je vooral geïnformeerd blijft en maak haalbare werkafspraken met elkaar. Misschien dat je soms de voorgeschreven procedures wat los

moet laten om het tempo te kunnen maken wat nodig is.

Vanuit de praktijk horen we dat veel bestuurders graag met de OR overleggen over de te nemen maatregelen. Hieronder een overzicht van de verschillende maatregelen en de formele rechten van de OR.

Adviesrecht

- Deel van de activiteiten van de organisatie stilleggen/ beëindigen.
- Reorganisatie.
- Aantrekken van belangrijke kredieten.
- Tijdelijke verhuizing van een locatie of een groep medewerkers.

Instemmingrecht*

- Aanpassing contract met Arbodienst/ bedrijfsarts.
- Aanpassing inzet/ taak preventiemedewerker.
- Aanpassing verzuimbeleid.
- Aanvragen werktijdverkorting.
- Regeling thuiswerken opstellen/ aanpassen daarvan.
- Aanpassing arbeids- en rusttijden: werkspreiding/ wijziging aantal ploegdiensten, enz.
- Aanwijzen van verplichte vakantiedagen.

** Wanneer de regeling voor een korte duur geldt, valt deze in beginsel niet onder het instemmingsrecht.*

Informatierecht over:

- De te nemen hygiëne maatregelen in het kader van veilig en gezond werken.
- Gevolgen coronavirus voor de werkzaamheden in de onderneming.
- Gevolgen coronavirus voor de medewerkers.

- Wanneer er in de organisatie verhoogd risico is om besmet te raken en de hierbij te nemen acties/voorzorgsmaatregel.

Initiatiefrecht

Als OR kun je ook actief meedenken in deze tijden. Een tip is om dit met name vorm te in direct overleg met de bestuurder, dus niet te veel schriftelijk (uiteraard wel de afspraken notuleren). Maak daarbij direct afspraken over de onderlinge afstemming. Zo kan het effectiever zijn om wekelijks een half uur te overleggen met de bestuurder (in te bellen/ digitaal) dan te wachten tot de geplande OV.

Onderstaand een aantal thema's waar je als OR je initiatiefrecht en zorgplicht op kan inzetten.

- Aandachtspunten hygiënisch werken.
- Aandachtspunten specifieke/ kwetsbare doelgroepen medewerkers.
- Aandachtspunten communicatie richting de medewerkers.
- Afspraken voor medewerkers die niet kunnen thuiswerken.
- Afspraken voor medewerkers die thuis werken/tijdelijke regeling thuiswerken.
- Afspraken voor het scheiden van groepen medewerkers.
- Afspraken aantal medewerkers die samen in één ruimte mogen werken.
- Afspraken voor medewerkers die op een andere locatie/in het buitenland werkzaam zijn.
- Afspraken maken over hoe om te gaan met de signalen die de OR ontvangt vanuit de medewerkers.
- Het bevorderen van naleving van de voorschriften arbeidsomstandigheden, arbeids- en rusttijden en de privacyaspecten vanuit de AVG.

Tips:

- Check of de te nemen maatregelen aansluiten bij de richtlijnen van het RIVM, de regionale GGD en aanbevelingen vanuit de sector.
- Check hoe afspraken/geldende regelingen, instructies e.d. worden opgevolgd.

FAQ's

Wat moeten we doen met de verkiezingen?

Opschorten van de verkiezingen kan juridisch niet. Jullie zijn als OR verplicht het reglement te volgen en hierin is (waarschijnlijk) niet opgenomen dat jullie de verkiezingen mogen opschorten.

Gezien de maatregelen van de Rijksoverheid kan het onmogelijk zijn om nu verkiezingen te organiseren. Als OR loop je wellicht tegen heel veel praktische problemen aan. Is de OR hierdoor toch genoodzaakt de verkiezingen uit te stellen dan is communicatie van groot belang.

Stappen die je kan nemen zijn afhankelijk van de fase waarin het verkiezingstraject zich bevindt. Zo kan het zijn dat slechts de stemming uitgesteld moet worden/op een andere wijze vormgegeven kan worden of dat de gehele procedure op een later moment opnieuw gestart\uitgeschreven moet worden.

- Bepaal in overleg met de bestuurder de nieuwe verkiezingsdatum.
- Ligt de kandidaten in.
- Communiceer het een en ander zorgvuldig met de medewerkers en de vakbonden.

Nogmaals: van belang is dus een hele goede communicatie en ervoor zorgen dat je niemand benadeelt.

De bestuurder wil verplicht een aantal vrije dagen voor de medewerkers aanwijzen en legt dit ter instemming aan de OR voor. Kan de OR hier ja tegen zeggen?

Formeel heeft de werkgever dit recht alleen wanneer er in cao/personeelshandboek staat dat de bestuurder van deze mogelijkheid gebruik kan maken. Zo niet, dan kan de OR hier wel mee instemmen maar kunnen medewerkers individueel bezwaar maken tegen deze regeling.

Mag een werkgever je temperatuur controleren?

Nee, dat is een inbreuk op de persoonlijke levenssfeer en dus in strijd met de AVG: bijzondere persoonsgegevens verwerken.

Volgende week in onze nieuwsflits:

- Interne werkwijze en praktische oplossingen voor de OR in crisistijd.
- Effectieve samenwerken met de bestuurder in crisistijd.

Kunnen we niet offline dan doen we het online!

Het voelt bijna onwerkelijk de situatie waar we in zitten. Het voelt daarnaast vreemd om geen persoonlijk contact met jullie te kunnen onderhouden, echter zetten we ons werk wel gewoon voort.

Adviesvragen behandelen we digitaal of telefonisch. Zo veel mogelijk trainingen proberen we digitaal vorm te geven.

En met inzet van vele mooie technieken kunnen we ook digitaal aanschuiven bij jullie vergaderingen.

Om jullie rol als OR in deze lastige periode goed vorm te geven, delen wij graag wekelijks informatie met jullie.