



NIEUWSBULLETIN

ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

Week 3

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

Deze week

Afgelopen dinsdag werd bekend dat de eerder aangekondigde maatregelen gewoon van kracht blijven en dat in de week voor 28 april wordt bezien hoe hier verder mee om te gaan. Medewerkers blijven voorlopig dus ook zo veel mogelijk thuiswerken. Daarnaast wil het kabinet apps gaan gebruiken voor het opsporen en monitoren van coronapatiënten mits de privacy gewaarborgd is. Zorgmedewerkers buiten de ziekenhuizen kunnen getest worden en op grote schaal hebben organisaties zich ingeschreven voor de NOW. Er is veel gebeurd deze week.

Daarom deze week:

- Testen van medewerkers op Covid -19
- Acties die werkgevers gaan nemen om de financiële schade door coronacrisis zo veel mogelijk te beperken.
- Rol van de OR bij thuiswerken.
- Waarbij initiatiefrecht OR hanteren.

Testen van medewerkers op Covid-19

Minister De Jonge kondigde aan dat medewerkers in de zorg getest kunnen worden op Covid -19. Hiervoor zijn momenteel vele testen beschikbaar gesteld en wordt de testcapaciteit opgevoerd.

Werkgevers gaan de testen beschikbaar stellen voor hun medewerkers. In de pers wordt hier veel over geschreven, met name in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Is dit binnen je eigen organisatie aan de orde, dan voeren bestuurder en OR het gesprek hierover. Informeer in ieder geval of de organisatie de richtlijnen van het RIVM hierin volgt. Maar waar let je verder op?

Privacy en testen

Qua AVG is het testen van je personeel niet toegestaan. Dit soort medische gegevens zijn beschermd. Het delen van de testuitslag met de werkgever kan dus ook niet van medewerkers verlangd worden. Ook wanneer werkgevers de gegevens niet vastleggen mag het niet. De werkgever kan wel duidelijke instructies aan medewerkers geven dat zij met klachten die kunnen duiden op het coronavirus niet op de werkplek mogen verschijnen.

Rol van de bedrijfsarts

Het vaststellen of een medewerker het coronavirus heeft is geen taak van de bedrijfsarts. Dit is iets wat in samenwerking tussen huisarts en GGD plaatsvindt. De bedrijfsarts bepaalt bij

coronabesmetting net als bij overige gezondheidsklachten of een werknemer geschikt is zijn werk uit te voeren. Wanneer medewerkers een zelftest kunnen doen, kunnen zijn de uitslag wel delen met de bedrijfsarts. De bedrijfsarts kan de werknemer en de werkgever dan adviseren over de te nemen maatregelen.

Een heldere procedure

Het RIVM heeft uitgangspunten bepaald voor het inzetten van testen onder de zorgmedewerkers. Het kan helpen in de communicatie richting de medewerkers wanneer de organisatie hier een helder stroomdiagram van maakt. *Let hierbij wel op dat het stroomdiagram strookt met de eisen vanuit de AVG.*

Communicatie richting de medewerkers

Het is van belang dat de organisatie transparant is over de beleidsmaatregelen die hij treft. Aan de ene kant over de bescherming van medewerkers om hun een veilige en gezonde werkplek te blijven bieden. Aan de andere kant over maatregelen om de organisatie toekomstbestendig te maken.

Tips communicatie,;

- Denk met de bestuurder mee welke informatie voor de medewerkers hierbij van belang is en op welke wijze deze informatie effectief en helder gecommuniceerd kan worden.
- Kijk hierbij ook welke gezamenlijke boodschappen bestuurder en OR met medewerkers kunnen delen.

Effecten op toekomstperspectief en continuïteit van de organisatie

Uitwerking subsidieregeling NOW

Belangrijk aandachtspunt bij de NOW is dat de regeling per 3 april op de volgende punten is aangepast/aangescherpt:

1. Vraagt de werkgever ontslag aan om bedrijfseconomische redenen, dan heeft dat vanaf nu een groter negatief financieel effect. Ook is er een betere toelichting

op dit artikel 7 opgenomen in de NOW. Zie [file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/2+april+wijzigingsregeling%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/Gebruiker/Downloads/2+april+wijzigingsregeling%20(2).pdf)

2. Een ontslagaanvraag in de subsidieperiode op grond van bedrijfseconomische redenen is nog steeds mogelijk. Vanaf 2 april 2020 moet de werkgever wel aan het UWV aantonen dat de NOW geen oplossing bood om het ontslag te voorkomen.
3. Voor het UWV is het niet mogelijk een subsidieaanvraag te behandelen waarbij sprake is van een buitenlands rekeningnummer. Werkgevers waarbij dit aan de orde is, krijgen de gelegenheid om binnen vier weken een Nederlands rekeningnummer door te geven.
4. De termijn waarbinnen het UWV de definitieve subsidie vaststelt, is verlengd van 22 naar 52 weken.

Laat je als OR door de bestuurder informeren welke mogelijke effecten de verdere uitwerking van de subsidieregeling NOW voor de eigen organisatie heeft.

Andere maatregelen die werkgevers nemen

Veel ondernemingen zijn op zoek naar mogelijkheden om liquiditeit te behouden nu een (groot) deel van hun inkomsten is gestopt en de kosten wel doorlopen. Van de NOW kan pas gebruik worden gemaakt wanneer 20% of meer van de omzet wegvalt. Wanneer hier nog geen sprake van is, zullen er mogelijk andere maatregelen genomen worden. Natuurlijk kan een werkgever ook naast de NOW overgaan tot onderstaande maatregelen.

Een paar maatregelen die we veel voorbij zien komen:

Medewerkers een percentage van hun vakantieverlof verplicht laten opnemen om zo de terugval van werk op te vangen.

Op de vraag of je medewerkers kan dwingen om in deze periode hun vakantie uren op te nemen is het antwoord heel simpel: nee, dat kan niet. Medewerkers hebben recht op hun vakantiedagen. Wanneer de OR hier wel mee instemt, bindt deze instemming de medewerkers niet en moet de werkgever alsnog individueel van alle medewerkers instemming krijgen.

Wat de werkgever kan doen, is de collectieve vakantiedagen in deze periode laten opnemen. Echter, dit kan alleen als deze voor dit jaar nog niet zijn vastgesteld en er sprake is van onderstaande situatie.

Aanwijzen van collectieve vakantiedagen

Alleen voor de collectieve vakantiedagen zoals vastgesteld in het personeelshandboek of de cao kunnen medewerkers 'verplicht worden' om vakantie op te nemen. In een aantal cao's is daarnaast opgenomen dat een bestuurder een aantal ADV-dagen aan mag wijzen. Er wordt altijd een datum genoemd wanneer de verplichte verlofdagen uiterlijk moeten worden vastgesteld. Dat is doorgaans ergens aan het einde van het voorgaande jaar/periode waarover de vakantiedagen worden opgebouwd. Het is gebruikelijk dat de OR hiervoor een instemmingsverzoek ontvangt.

Wanneer de werkgever toch in de komende periode meerdere dagen wil aanwijzen als een collectieve vrije dag bindt de instemming van de OR de medewerkers niet. De wet geeft overigens geen maximum aan in het aantal aan te wijzen collectieve vakantiedagen.

In combinatie met de NOW

Wanneer de organisatie aanspraak doet op de NOW-regeling is het verplicht aanwijzen van vakantiedagen niet meer relevant. In de NOW-regeling wordt er gekeken naar omzetverlies en loonkosten. Er wordt hierbij niet gekeken of mensen nog aan het werk zijn of vakantie hebben.

Het kan dus wel: de NOW-regeling en met medewerkers afstemmen dat ze vrij nemen. Echter, het klinkt ook wel dubbel op.

Geplande vakanties annuleren

Menig medewerker heeft zijn vakantie al vastgesteld en ziet zijn vakantieplannen door de coronacrisis in duigen vallen. Het is dan niet zo dat de medewerker zijn vakantiedagen weer zomaar terug kan laten boeken om ze op een later moment alsnog op te nemen. In de wet is geen 'annuleringsrecht' voor de

werknemer opgenomen. Uiteraard kunnen werkgever en medewerker hierover in overleg afspraken maken met elkaar maar het is aan de werkgever te bepalen hoe hier mee om te gaan.

Vakantiegeld wel of niet uitbetalen of later

Een werkgever kan niet afwijken van het uitbetalen van vakantiegeld aan de medewerkers. Dit is vastgelegd in Wet Minimumloon artikel 7. Daarnaast ook in cao's en individuele arbeidsovereenkomsten.

Dit kan dus alleen wanneer de cao hierover afspraken bevat of wanneer er in het personeelshandboek een artikel over is opgenomen waarmee de individuele medewerkers expliciet akkoord zijn gegaan.

Legt de bestuurder hierover alsnog een instemmingsverzoek voor aan de OR dan zal de instemming van de OR ook hier de medewerkers niet binden. Het gaat om een primaire arbeidsvoorwaarde dus blijft er ook instemming van de individuele medewerker nodig. Bedenk bovendien dat dit bij wet is geregeld en je hier volgens de WOR geen instemmingsrecht op hebt.

Winstdelingsregeling wordt niet ten uitvoer gebracht dit jaar.

Van belang is of er in de winstdelingsregeling een voorbehoud is opgenomen waaronder de winstdeling niet wordt uitgekeerd. Dit kunnen bijvoorbeeld bedrijfseconomische omstandigheden zijn. Wanneer dit erin is opgenomen, dien je te kijken of het voorbehoud van toepassing is. Indien wel: dan hoeft de OR hiervoor geen instemming gevraagd te worden, het is immers al opgenomen in de regeling waarop de OR in het verleden instemming heeft verleend.

Staat er geen voorbehoud in dan is het niet uitkeren van de winstdeling een feitelijke wijziging in de regeling/ het afschaffen van de regeling. Het wijzigen van de regeling of afschaffen is instemmingsplichtig voor de OR. Wanneer het bij een dergelijke regeling om een looncomponent gaat, is de instemming van de OR onvoldoende. De instemming van de OR bindt dan ook in deze situatie de

individuele medewerkers niet. Ook hen moet om instemming worden gevraagd.

Tips bij wijziging regelingen:

Wil de bestuurder een regeling aan de OR voorleggen om kosten te drukken, bedenk je dan als OR het volgende:

- Welke formele rol heeft de OR bij het onderwerp (zie WOR).
- Wat is wettelijk, bij cao of in individuele arbeidsovereenkomsten vastgelegd, dus waar kan de OR in ieder geval geen toestemming voor geven om van af te wijken.
- Kan een bestuurder aantonen dat hij juridisch in zijn recht staat om regelingen aan te passen/in het leven te roepen.
- Is een extra maatregel vertaald naar een regeling wel nodig wanneer de organisatie aanspraak maakt op de NOW.
- Heeft de voorgestelde regeling mogelijk effect op de loonsom? Zo ja, dan kan er sprake zijn van een vermindering van de uit te keren NOW-subsidie.

Rol van de OR bij thuiswerken

Een ander belangrijke maatregel is het thuiswerken. Vorige week werd bekend dat het thuiswerken langer gaat duren. Dit betekent dat er binnen veel bedrijven nu echt maatregelen genomen gaan worden in het kader van thuiswerken. Als OR heb je hierin een belangrijke rol, want ook hier geldt de hoofddoelstelling vanuit de Arbowet: zorgen voor veilige en gezonde arbeidsomstandigheden.

Wanneer werk je 'thuis'?

De term thuiswerken of telewerken vind je niet terug in de Arbowet. In Artikel 1 lid 3 sub g Arbowet wordt arbeidsplaats gedefinieerd als "iedere plaats die in verband met het verrichten van arbeid wordt of pleegt te worden gebruikt". Dit is een breed begrip, waaronder ook de thuiswerkplek van de werknemer kan vallen. Gevolg hiervan is dat de verplichtingen die voortvloeien uit de Arbowet en de daarop gebaseerde regelingen (in beginsel) ook gelden voor

thuiswerkplaatsen. Het maakt hierbij niet uit of de werknemer thuiswerkt op vrijwillige of verplichte basis. Ook het aantal uren dat iemand thuiswerkt, maakt hiervoor niet uit. In al deze gevallen vormt de thuiswerkplek immers een arbeidsplaats in de zin van artikel 1 lid 3 sub g Arbowet en gelden de verplichtingen dus onverkort. De Arbowet maakt nergens onderscheid tussen deze situaties.

Verplichtingen werkgever bij thuiswerken

- Zorgen voor veilig en gezond werk.
- Wettelijke Arbonormen nakomen.
- Psychosociale arbeidsbelasting voorkomen.
- Geven van voorlichting over thuiswerken.

Verplichtingen werknemer

- Zorgdragen voor eigen veiligheid en gezondheid.
- Opvolgen van voorlichting over thuiswerken.
- Lastige situaties melden.

Rol van de OR

- Checken of medewerkers voldoende worden geïnformeerd omtrent de Arbo-aspecten bij thuiswerken.
- Checken of de organisatie voldoende bijdraagt aan het ook thuis veilig en gezond kunnen werken.
- Toetsen welke negatieve effecten het thuiswerken voor medewerkers heeft.
- Met bestuurder het gesprek aangaan over de nodige voorzieningen om thuis te kunnen werken.
- Instemmingsrecht bij instellen thuiswerkregeling of wijzigen bestaande regeling.
- Aandacht vragen hoe onderling contact tussen medewerkers vorm te blijven geven.

Gevolgen van thuiswerken

De gevolgen van thuiswerken kunnen voor de medewerkers heel verschillend zijn. Zo kan het voor medewerkers met niet schoolgaande kinderen heftig zijn om in een druk gezin je werk te kunnen blijven doen. Bestuurder en OR zouden dan met elkaar kunnen bespreken

hoe hieraan tegemoet te komen. Kan er bijvoorbeeld een versoepeling komen van het ouderschapsverlof of kunnen deze medewerkers een lagere target krijgen. Zijn er medewerkers die - zoals de Koning in zijn toespraak aangaf - last hebben van het eenzaamheidsvirus? Hoe kunnen deze medewerkers contact met collega's blijven houden? Is er bijvoorbeeld sprake van een online gezamenlijke dagstart met collega's die niet alleen over het werk gaat? Is hierbij de mogelijkheid om even stil te staan bij hoe iedereen het maakt?

Reiskosten intrekken bij thuiswerken. Rol van de OR?

Volgens de fiscus moet je bij het niet reizen van medewerkers de reiskostenvergoeding na 6 weken stoppen. Dan mag de organisatie deze vergoeding niet meer onbelast verstrekken. De OR heeft hierbij dus geen formele rol en kan alleen navragen of de organisatie de richtlijnen van de fiscus en hetgeen hierover opgenomen is in arbeidsovereenkomsten juist uitvoert.

Tips bij thuiswerken:

- Krijg de rol van de preventiemedewerker bij thuiswerken helder.
- Maak gebruik van adviezen vanuit de Arbodienst.
- Check of de inrichting en organisatie van de Bedrijfshulpverlening voldoende is aangepast op de nieuwe situatie binnen de organisatie.
- Onderzoek op welke wijze de organisatie toetst of de thuiswerkplekken voldoen aan gestelde eisen uit Arbowet.
- Denk met de bestuurder mee hoe op eenvoudige wijze de thuiswerkplekken goed kunnen worden ingericht.
- Stel de bestuurder voor te inventariseren waar medewerkers tegenaan lopen bij het thuiswerken of geef dit zelf vorm in kader van het initiatiefrecht.

Waarbij initiatiefrecht OR hanteren

Ook tijdens de coronacrisis kan de OR zijn initiatiefrecht inzetten. Onderstaand twee thema's als voorbeeld hiervan.

Weer terug naar het werk

Op enig moment keren medewerkers die met het coronavirus waren besmet (of een van hun naasten) weer terug naar hun werkplek/thuiswerkplek. De OR kan in het kader van het initiatiefrecht de bestuurder vragen hier extra aandacht aan te besteden. Dit richting de medewerker die zijn/haar werk weer op kan pakken maar ook richting collega's die bijvoorbeeld tot de kwetsbare groep behoren.

Hoe om te gaan met mogelijke stuwmeren

Veel vakanties kunnen in deze periode niet worden opgenomen (denk aan de medewerkers in vitale functies). Veel medewerkers wachten met het opnemen van vakantiedagen tot betere tijden. Zorg van iedere organisatie is hoe straks met deze 'stuwmeren' om te gaan. Wellicht dat de OR hier zelf ook over na kan denken hoe hiermee om te gaan.

Volgende week in ons nieuwsbulletin:

- Rol OR bij toekomstscenario's organisatie.
 - De 1,5 meter samenleving.
- Hoe komen tot onderbouwde initiatiefvoorstellen.
- Tips en tricks voor overlegvormen op afstand.

Tot zover onze derde nieuwsbrief. We hopen hierin weer nuttige informatie te hebben verstrekt.

Heb je vragen, leg ze aan ons voor. Heb je tips voor collega OR-en dan zijn die ook van harte welkom.

En zoals gezegd, zetten wij ons werk ook digitaal voort. Dus heb je behoefte aan ondersteuning, laat het ons weten.