



# NIEUWSBULLETIN

## ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

### Week 7

In deze reeks van nieuwsbulletins houden we je op de hoogte van de laatste ontwikkelingen rondom de coronacrisis in relatie tot je 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

Tijdens de persconferentie van afgelopen dinsdag en woensdag zijn de volgende stappen bekend gemaakt. Op 1 juni om 12.00 uur kunnen we weer genieten van een hapje en een drankje op het terras. Scholen openen per 1 juni weer mondjesmaat de deuren en per 8 juni gaat het basisonderwijs weer volledig van start. Ook voor het openbaar vervoer, de verpleeghuizen en culturele instellingen zijn de maatregelen versoepeld. We zijn blij dat het de goede kant op gaat, blij dat steeds minder mensen besmet worden en we zijn er trots op dat we dit met z'n allen voor elkaar hebben gekregen.

Economisch gezien zijn de berichten minder goed. De vooruitzichten zijn somber. Er worden verschillende scenario's gemaakt maar allemaal schetsen ze eenzelfde beeld. Er gaat nog een zware economische periode aankomen.

In dit bulletin aandacht voor:

- Uitgebreider economisch steunpakket.
- Bezuinigingsmaatregelen.
- Sociaal plan en de OR.
- RI&E en corona.
- Thuiswerkvergoedingen update.
- OR-training weer op locatie.

#### Uitgebreider economisch steunpakket

De overheid heeft een tweede steunpakket aangekondigd. Een steunpakket om te voorkomen dat er massaontslagen gaan plaats vinden. Zoals minister Wiebes zei afgelopen woensdag bij het praatprogramma van Beau: "Met dit steunpakket wil de overheid voorkomen dat bedrijven geen steun gaan aanvragen maar de stekker eruit trekken." Het doel is te voorkomen dat de crisis te groot wordt. Bedrijven moeten middels de nieuwe regeling de kans krijgen om zich aan te kunnen passen aan de nieuwe werkelijkheid, zodat ze ervoor kunnen zorgen dat ze in de toekomst bestaansrecht hebben.

Het nieuwe steunpakket geldt voor de maanden juni, juli en augustus. Er zit in het tweede steunpakket meer ondersteuning voor de vaste materiële lasten. Het nieuwe pakket heeft andere voorwaarden. De nieuwe economische steunmaatregelen moeten nog wel door de Senaat worden goedgekeurd. Dus de mogelijkheid bestaat dat er nog wijzigingen op plaatsvinden.

#### Nieuwe regeling MKB

Voor het MKB is er een nieuwe regeling: tegemoetkoming vaste lasten. Ondernemingen in de horeca, recreatie, evenementen, kermis, podia en theaters kunnen boven op de NOW regeling een belastingvrije tegemoetkoming krijgen voor de vaste materiële kosten. De hoogte van deze

tegemoetkoming is afhankelijk van de omvang van het bedrijf, de hoogte van de vaste lasten en de mate van de omzetsderving (minimaal 30%). De tegemoetkoming kan maximaal €20.000 zijn.

#### *Verlening en aanpassing van de NOW*

Wanneer er voor de maanden juni, juli en augustus een omzetverlies van ten minste 20% wordt verwacht kan de ondernemer de NOW aanvragen. Deze tegemoetkoming is bedoeld voor de personele kosten. Ten opzichte van de vorige NOW regeling is er een aantal aanpassingen:

- De referentiemaand voor het bepalen van de loonsom is de maand maart.
- Ontslag wordt niet beboet, de ontslagboete wordt geschrapt uit het pakket. Wel dient er terugbetaling plaats te vinden van de subsidie voor de betreffende ontslagen personeelsleden.
- Bedrijven moeten overleggen met de vakbonden bij een bedrijfseconomisch ontslag van meer dan 20 personen.
- Werkgevers die de NOW regeling aanvragen worden verplicht om hun medewerkers te stimuleren zich te laten bij- en omscholen. Werkgevers leggen hierover bij de aanvraag van de regeling een verklaring af.
- Er is voor bedrijven die gebruik maken van de NOW een verbod op het uitkeren van dividend of bonussen. Ook mag dit jaar geen winstuitkering worden gedaan aan aandeelhouders en mogen zij niet hun eigen aandelen inkopen.

#### *Verlenging van de belasting maatregelen*

Bedrijven kunnen tot 1 september 2020 belastinguitstel vragen. Een eventuele boete voor het niet op tijd betalen van de belastingen hoeven niet te worden voldaan. De belastingrente en invorderingsrente worden tot 1 oktober verlaagd naar 0,01%

#### *Coronakredietverlening en garanties aan ondernemers*

Het blijft voor ondernemingen mogelijk extra en gemakkelijker kredieten aan te vragen.

#### **Tips voor de OR:**

- Bespreek met de bestuurder de (financiële) stand van zaken en de verschillende scenario's.
- Bespreek of het nodig is om van het tweede steunpakket gebruik te maken.
- Bespreek met de bestuurder bovenstaande punten van de NOW regeling.

Bespreekpunten wanneer er wel een steunpakket aangevraagd wordt:

- De effecten van het steunpakket op de financiële situatie.
- De gevolgen van eventuele extra schulden die in deze periode worden opgebouwd.
- Hoe afhankelijk de organisatie wordt van de kredietverstrekkers.
- Hoe de organisatie voldoet aan de eisen die gesteld worden in het kader van het stimuleren van medewerkers om zich bij- en om te scholen.

Bespreekpunten wanneer er geen steunpakket aangevraagd wordt, maar er wel veel negatieve effecten zijn van de crisis:

- Gevolgen voor de organisatie nu en de toekomstige verwachtingen.
- Plannen van de ondernemer hoe de organisatie gezond te houden.
- Gevolgen voor de medewerkers.
- Wat maakt dat de organisatie geen gebruik maakt van het steunpakket.

Zie voor nadere informatie [www.rijksoverheid.nl](http://www.rijksoverheid.nl).

#### **Bezuinigingsmaatregelen**

Door de coronacrisis is een nieuwe werkelijkheid ontstaan waaraan organisaties zich snel moeten aanpassen, willen ze de crisis het hoofd kunnen bieden.

## Welke maatregelen zien we:

### *Vacaturestops/beperken flexibele schil*

De nodige organisaties hebben de werving van nieuw personeel volledig stopgezet. In sommige organisaties is een uitzondering hierop gemaakt voor vitale functies. Daarnaast wordt er flink gesneden in de flexibele schil om op deze manier de loonkosten zo snel mogelijk positief te beïnvloeden.

### Bespreektips

- Bespreek dit met de bestuurder.
- Van belang is of dit effect heeft op het aanstellingsbeleid dat ooit met de OR is afgesproken. Zo ja, dan moet de OR hier uiteindelijk een instemmingsverzoek voor ontvangen.

### *Beperken van opleidingsmogelijkheden*

Al geplande en toegezegde opleidingsmogelijkheden worden per direct stopgezet. Dit om de kosten voor de organisatie te beperken en of medewerkers beschikbaar te houden op hun werkplek. Dit geldt overigens ook voor OR-scholing. Aandachtspunt hierbij is dat wanneer de organisatie gebruik maakt van het tweede steunpakket zij verplicht is haar medewerkers te stimuleren zich te laten bij- of omscholen. Zij moet dit bij de aanvraag aantonen.

### Bespreektips

- Bespreek met de bestuurder welk effect dit op de langere termijn heeft voor de ontwikkeling van medewerkers en op de ontwikkeling/het functioneren van de organisatie.
- Probeer afspraken te maken onder welke voorwaarden dit gebeurt en voor hoe lang.
- Bedenk ook wat je als OR vindt van het beperken van je eigen opleidingsmogelijkheden. Het is uiteraard logisch dat de OR ook een bijdrage levert aan het verminderen van de opleidingskosten maar houdt wel ruimte

om de dringende scholingsbehoefte van de OR te kunnen realiseren.

- Vraagt de organisatie het tweede steunpakket aan, dan moet er kritisch naar het opleidingsbeleid worden gekeken, want de organisatie is dan verplicht een plan te maken hoe medewerkers bij- en om te scholen.

### *Digitalisering*

Door het snel moeten omschakelen naar werken en overleggen op afstand heeft dit menig organisatie de ogen geopend. Er kan meer dan we denken op afstand. Dus onderzoeken organisaties hoe ze hier meer en structureel op kunnen inzetten.

### Bespreektips

- Bespreek met de bestuurder wat hieronder wordt verstaan.
- Krijg inzicht in de kosten hiervan/welke financiële voordelen dit heeft.
- Bedenk welke effecten dit op termijn heeft voor de personeelsformatie, opleidingsaanbod, cultuur van de organisatie, rol van leidinggevenden, benodigde competenties enz. kan hebben en bespreek dit met de bestuurder.

### *Uitstel van geplande investeringen*

Grote investeringen die gepland stonden, worden op de lange baan geschoven of heroverwogen.

**Overleg met de bestuurder om welke investeringen het gaat en welke effecten een en ander heeft op het functioneren van de organisatie, de wijze waarop medewerkers hun werkzaamheden uitoefenen en overige effecten.**

### *Vakantiegeld later uitbetalen*

Wanneer de organisatie in grote liquiditeitsproblemen zit komt hier en daar

het idee naar boven om het vakantiegeld op een later moment uit te keren.

### Tips voor de OR

- Wil de bestuurder dit bespreekbaar maken bedenk je dan dat dit een thema is waarbij je als OR geen formele rol hebt. Op de site van de Rijksoverheid valt te lezen dat wanneer een organisatie betalingsproblemen heeft, zij eenmalig het vakantiegeld op een later tijdstip of in termijnen kan betalen. Daarvoor moet de werkgever echter wel de instemming van de individuele werknemers hebben en niet van de OR.

#### *Vorbereiden op reorganiseren*

Voor sommige sectoren/organisaties zijn de effecten van de coronacrisis zo groot dat zij nu al weten dat drastisch ingrijpen noodzakelijk is. Zo worden hier en daar al reorganisaties voorbereid en soms al aangekondigd aan de OR.

### Tips voor de OR

- Bespreek met je bestuurder de financiële situatie van de organisatie en stel open de vraag hoe de organisatie negatieve effecten denkt op te vangen. Vraag door of een en ander aanleiding wordt om te reorganiseren.
- Wanneer er een bevestigend of twijfelend antwoord op de laatste vraag komt, is het goed aan te geven dat je graag op korte termijn werkafspraken met de bestuurder maakt over de betrokkenheid van de OR in dit proces.
- Bedenk hierbij dan eerst wat voor de OR in een dergelijk proces van belang is en welke rol de OR voor zichzelf ziet weggelegd. Stel vast welke werkafspraken de OR hierbij nodig heeft om met de bestuurder te maken.
- Kom met de bestuurder tot werkbare werkafspraken.

### Sociaal plan en de OR

Wanneer er bij een reorganisatie om bedrijfseconomische redenen sprake wordt van collectief ontslag (tenminste 20 medewerkers in 1 werkgebied) moeten er afspraken worden vastgelegd over hoe om te gaan met de sociale gevolgen van een dergelijk besluit.

Een sociaal plan is geen verplichting bij wet maar wel gebruikelijk. De werkgever heeft wel een inspanningsverplichting om tot een sociaal plan te komen.

**Ook wanneer er afscheid wordt genomen van tenminste 20 medewerkers uit 1 werkgebied op basis van wederzijds goedvinden (met vaststellingsovereenkomsten) is er sprake van collectief ontslag. Dit wordt niet altijd aan de OR gemeld.**

#### *Melding collectief ontslag*

De werkgever moet zijn voornemen om tot collectief ontslag over te gaan, melden aan het UWV en aan de vakbonden die leden vertegenwoordigen binnen de organisatie (Wet melding collectief ontslag).

#### *Overleg met de vakbonden*

De werkgever moet dan in overleg met de betreffende vakbonden over hoe het ontslag eventueel toch te voorkomen is of hoe het aantal medewerkers dat ontslagen dreigt te worden, beperkt kan worden. Ook moet tussen beiden besproken worden hoe de werkgever de gevolgen van het collectief ontslag zo veel mogelijk kan verzachten door onder andere een af te sluiten sociaal plan.

#### *Hoe komt sociaal plan tot stand*

Er is geen algemene verplichting voor de werkgever om met de vakbonden of de OR een sociaal plan af te spreken.

Er zijn dus verschillende opties mogelijk om een sociaal plan tot stand te brengen. Dit kan tussen werkgever en vakbonden, tussen werkgever, vakbonden en OR of tussen werkgever en OR.

### *Relatie sociaal plan/advies OR*

Bedenk je dat volgens de Wet op de Ondernemingsraden in een voorgenomen besluit tot reorganisatie de maatregelen moeten zijn opgenomen die de bestuurder neemt tegen negatieve gevolgen voor medewerkers. Dit is dus het sociaal plan. Wanneer bij het voorgenomen besluit het vastgestelde sociaal plan is opgenomen, kan de OR hier in zijn advies nog aanvullingen op meenemen. Het komt helaas nog te vaak voor dat beide trajecten naast elkaar lopen. Op het moment dat de bestuurder nog in overleg met de vakbonden is, wordt aan de OR al advies gevraagd over het voorgenomen besluit. Op deze wijze laat de OR de mogelijkheid liggen om zo nodig nog extra maatregelen op te nemen in zijn advies. Wees hier dus alert op.

### *Reader sociaal plan*

Over sociaal plan en de rol/mogelijkheden van de OR hierbij valt nog veel meer te vertellen. Daarom hebben we hiervoor een uitgebreidere reader samengesteld. Wil je deze ontvangen? Stuur dan even een mail!

### RI&E en corona

De werkgever heeft op basis van de Arboret de plicht er voor te zorgen dat werknemers in staat zijn hun werk veilig en gezond te doen. Het is daarom zaak dat de werkgevers en werknemers snel geïnformeerd worden over de maatregelen die in het kader corona van toepassing zijn/worden.

Sociale partners en werkgevers zijn dan ook op dit moment druk doende om coronaprotocollen te ontwikkelen. Waarbij de sociale partners deze voor hun hele sector of branche opstellen.

### *Inspectie SZW*

De Inspectie SZW (voormalige Arbeidsinspectie) heeft al bekend gemaakt dat dergelijke protocollen - of ze nu ontwikkeld zijn door de sociale partners of door de werkgever - geen juridische status hebben binnen de Arboregeling. Dit houdt in dat iedere organisatie in haar RI&E het coronarisco onderkent en dit verwerkt in het plan van aanpak.

### *Rol OR*

Dit vraagt dus om een aanvulling op de bestaande RI&E's en de plannen van aanpak. Dus om hernieuwde instemming van de OR.

### *Mogelijke aanvullingen op de RI&E*

Hierbij valt onder andere te denken aan:

- Hoe besmetting te voorkomen.
- Hoe om te gaan met maatregelen die de organisatie hiertegen neemt. Denk bijvoorbeeld aan effecten van dragen van beschermingsmiddelen, invoering andere dienstroosters, het thuiswerken enz.

### **Bespreektips**

- Bespreek hoe de werkgever de eigen protocollen en de protocollen van de sector/branche mee denkt te nemen in de RI&E en het plan van aanpak.
- Bespreek hoe het instemmingstraject van de OR er hierbij uit gaat zien.

### Hoe zit het precies met de thuiswerkvergoeding?

Het advies vanuit de overheid aan werkgevers is om werknemers zoveel mogelijk thuis te laten werken. In onze vorige nieuwsbulletins hebben we het onderwerp al meerdere keren besproken. Omdat de ontwikkelingen op het gebied van thuiswerken zo ontzettend hard gaan, komen we er ook deze week weer even op terug.

De Minister van Infrastructuur maakte op 10 mei bekend dat ze met werkgevers om tafel wil om van het thuiswerken een blijvertje te maken. Niet alleen om besmettingen in de komende maanden te voorkomen maar ook om de filedruk te verminderen. Dus grote kans dat we er nog vaker op terug gaan komen.

### *Reiskostenvergoeding*

Veel werkgevers maken gebruik van een vaste reiskostenvergoeding voor hun werknemers, maximaal € 0,19 per kilometer is vrijgesteld van belasting. Bij tijdelijke afwezigheid (bijvoorbeeld door verlof of feestdagen) verandert deze onbelaste reiskostenver-

goeding niet. Dat geldt echter niet als de afwezigheid niet tijdelijk is, aangezien het geen vorm van loon is maar een onkostenvergoeding voor kosten die daadwerkelijk worden gemaakt. Een veel gestelde vraag is daarom ook of je verplicht bent om als werkgever de reiskostenvergoeding door te betalen, aangezien er niet gereisd wordt. Het is relevant om te bekijken wat hierover staat vermeld in een eventuele cao of individuele arbeidsovereenkomst.

Meestal staat hierbij een bepaling dat de werkgever bij bijzondere omstandigheden bevoegd is de overeenkomst te wijzigen. Dit zou ertoe kunnen leiden dat je als werkgever niet verplicht bent om de reiskostenvergoeding onbelast te blijven verstrekken. Doorgaans wordt een onterecht betaalde vergoeding als verkapt loon aangemerkt voor de fiscus, echter gedurende de coronacrisis hoeft de werkgever voor een vaste reiskostenvergoeding geen gevolgen te verbinden aan een wijziging in het reispatroon van een werknemer. Als de reiskosten voor het woon-werkverkeer maandelijks afzonderlijk worden gedeclareerd wijzigt er uiteraard niets. Als de werknemer nu immers thuiswerkt, heeft hij/zij geen woon-werkverkeer en kan dus niets declareren.

#### *Andere kosten vergoeding*

Omdat de werknemer thuiswerkt zal hij/zij mogelijk vaker gebruik moeten maken van de vaste of mobiele telefoon om bijvoorbeeld naar het werk te bellen of voor overleg met collega's, klanten en relaties. Deze telefoonkosten (zowel het abonnement als de gesprekskosten) kunnen belastingvrij worden vergoed als het aannemelijk is dat de werknemer deze telefoon nodig heeft om het werk naar behoren te doen.

Onder dezelfde voorwaarden kan er ook een mobiele telefoon ter beschikking worden gesteld, zolang de werknemer deze noodzakelijkerwijs nodig heeft voor het werk. Deze telefoon blijft eigendom van de werkgever en kan weer ingeleverd worden zodra het thuiswerken niet langer nodig is. Ditzelfde geldt bijvoorbeeld ook voor andere apparatuur zoals laptop/tablet, internetverbinding of cartridges. Als werkgever mag je meerdere apparaten aan

dezelfde werknemer onbelast ter beschikking stellen.

#### *Vergoeding van kantine maaltijden*

Regelmatig wordt er een vast bedrag bij de werknemers ingehouden in verband met het nuttigen van kantine maaltijden. Als de werknemer thuis werkt, kan de inhouding achterwege blijven.

#### *Werkkostenregeling*

Door de coronacrisis is de vrije ruimte vergroot naar 3% voor de eerste € 400.000,00 van de loonsom voor het jaar 2020. De extra verruiming kan bijvoorbeeld worden gebruikt om werkfaciliteiten aan te brengen op de werkplek van de werknemer thuis.

#### Weer op locatie op OR-training

Vanaf juni mogen er weer groepen tot 30 personen bijeen komen (onder de geldende voorwaarden uiteraard) en mag de horeca weer (beperkt) aan de slag. Dit maakt dat ook OR-en hun trainingen weer live gaan oppakken. Het zij intern of extern. Accommodaties geven aan er klaar voor te zijn. Maar het blijft goed om hier alert mee om te gaan. Daarom onderstaand een aantal aandachtspunten.

- Ga weer buiten de deur trainen of kom binnen de organisatie weer bij elkaar voor een training wanneer alle OR-leden achter deze beslissing staan.
- Bevraag op welke wijze de cursusaccommodatie voldoet aan de gestelde eisen van het RIVM (zowel bij interne als externe training).
- Informeer hoeveel groepen er op het moment van de training naast de eigen OR aanwezig zijn.
- Vraag een overzicht van de geldende procedures en deel deze voorafgaand met de OR-leden en de trainer.
- Vraag of de trainer vooraf ook nog even contact opneemt met de locatie om een en ander goed af te stemmen.
- Start de training met een moment van het delen van de geldende procedures en bespreek wat dit betekent voor de groep.

- Inventariseer mogelijke zorgen en bespreek deze.

**Komende week in ons nieuwsbulletin:**

- Hoe ervaren OR-en het werken op afstand. We laten hierbij een aantal OR-en zelf aan het woord.
- Welke prioriteiten stel je de komende periode als OR.
- Welke overige effecten heeft corona op arbobeleid organisatie.
- Hoe het gesprek met de bestuurder aangaan over effecten corona op arbobeleid organisatie.
- Rol OR bij effecten uitgebreider economisch steunpakket.

Tot zover ons zevende nieuwsbulletin. We hopen hierin weer nuttige informatie te hebben verstrekt.

De afgelopen weken hebben we online de nodige OR-vergaderingen 'bijgewoond', trainingen verzorgd, intakegesprekken gehouden en zelfs als 'stembureau' gefungeerd bij de nieuwe samenstelling van een DB. Kortom op afstand is er veel mogelijk!

**Heb je vragen? Laat het ons weten**

Blijf ons je vragen mailen, dan kunnen we hier in ons komende bulletin weer aandacht aan besteden.