



# NIEUWSBULLETIN

## ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

Nieuwsbulletin juli 2020

Iedere maand nemen we je mee in de actualiteiten op het gebied van ontwikkelingen binnen organisaties/medezeggenschap en wet- en regelgeving. We verschaffen inzichten en geven tips hoe de OR zijn rol zo goed mogelijk vorm kan geven. Ook delen we leuke werkvormen om tijdens je OR-werk te gebruiken.

Heb je tips voor ons? We horen het graag! Veel leesplezier!

### Deze maand

We krijgen Corona steeds beter onder controle. Op 16 juni maakt het CPB bekend dat er een ongekende daling van het bbp van 6% te verwachten is. Daarnaast werd per 1 juli een aantal maatregelen nog verder versoepeld. Kijken we naar de economie dan zien we daar minder rooskleurige ontwikkelingen. De werkeloosheid loopt hard op en het UWV maakt zich op voor 700.000 werklozen in 2021. Menige OR wordt nu geconfronteerd met bezuinigingsmaatregelen of een aangekondigde reorganisatie.

Er gebeurde meer deze maand: de stakingen van Black Live Matters en de boeren en er is een pensioen akkoord...

### Daarom deze maand:

- Aandachtspunten en tips voor de OR bij een reorganisatie.
- Adviestraject OR met maximale betrokkenheid van medewerkers.
- Effecten van hoog ziekteverzuim.
- Tool: DE STEP om als OR eigen analyse van nieuwe werkelijkheid te maken.

### Aandachtspunten en tips voor de OR bij een reorganisatie

Aan de rol van de OR bij een reorganisatie kunnen we een heel nieuwsbulletin besteden. Deze maand doen we dat nog niet, wel willen we jullie een aantal tips en aandachtspunten meegeven.

### Wanneer is een reorganisatie een belangrijk besluit?

Volgens de WOR is een besluit belangrijk wanneer het een niet 'alledaags besluit' is. Hierbij kunnen besluiten die onderlinge samenhang hebben samen ook belangrijk zijn. Echter geeft de WOR nog niet heel veel duidelijkheid over de definitie 'belangrijk'. Wanneer je in jurisprudentie gaat zoeken, vind je meer aanknopingspunten:

- Gewicht van het besluit voor de onderneming.
- Betreft het besluit de **kernactiviteiten**?
- Is het besluit 'belangrijk' ten **opzichte van de omvang en de aard** van de activiteiten van de onderneming in zijn geheel?

- Het **aantal werknemers** voor wie het besluit **ingrijpende gevolgen** heeft.
- De eventuele **gevolgen voor de omzet en afzet** van de onderneming.

Ten aanzien van de reorganisatie kun je daar nog een aantal vragen aan toevoegen om de belangrijkheid te bepalen:

- Wat zijn de gevolgen voor de medewerkers?
- Wanneer er sprake is van boventallige medewerkers is het van belang om uit te vragen of het gaat om medewerkers met dezelfde functies. Bij dezelfde functies is het sneller een ingrijpend besluit.
- Is er een sociaal plan dat de sociale gevolgen opvangt die worden veroorzaakt door een ondernemersbeslissing (meestal reorganisatie)?

### Moet je altijd het afspiegelingsbeginsel gebruiken?

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen bepaalt het zogenoemde afspiegelingsbeginsel de volgorde van de ontslagen. De rijksoverheid hanteert hiervoor de volgende definitie. Dit betekent dat de leeftijdsopbouw binnen een functie voor en na de ontslagen zo veel mogelijk gelijk blijft. Per leeftijdsgroep moet de werkgever de werknemer met het kortste dienstverband als eerste voor ontslag voordragen. Behalve als in een cao hierover regels zijn opgenomen. Dan gelden die regels. In dat geval toetst een cao-commissie het ontslag.

Bij het afspiegelingsbeginsel worden werknemers met vergelijkbare ("uitwisselbare") functies ingedeeld in

leeftijdsgroepen. Binnen elke leeftijdsgroep wordt bekeken wie het laatst is aangenomen. Deze werknemers worden dan als eerste ontslagen. (het last in, first out principe). Het gaat om de volgende leeftijdsgroepen:

- 15 tot en met 24 jaar
- 25 tot en met 34 jaar
- 35 tot en met 44 jaar
- 45 tot en met 54 jaar
- 55 jaar en ouder.

### Het afspiegelingsbeginsel hoeft niet gebruikt te worden wanneer er sprake is van:

- Sluiting van een bedrijf of bedrijfsvestiging;
- Er een unieke functie komt te vervallen. Dat is een functie die alleen door 1 werknemer wordt ingevuld;
- Er een categorie uitwisselbare functies in zijn geheel komt te vervallen;
- Dit in de cao staat. Het afspiegelingsbeginsel uit de cao wordt dan gebruikt.

### Wat als er geen cao is?

Bij steeds meer bedrijven is er geen cao maar een personeelshandboek. In deze situatie mag de organisatie niet afwijken van het afspiegelingsbeginsel. Wat betekent dat zij alle stappen ook correct moet doorlopen:

- Functie onderverdelen in bepaalde categorieën, uitwisselbare functies bij elkaar.
- Verdeling in leeftijdscategorie
- Berekening hoeveel medewerkers er per functie en per leeftijdscategorie vervallen
- Dan categoriseren: last in first out.

## Effecten van hoog ziekteverzuim

In menig organisatie was er voor de coronacrisis al sprake van een hoog ziekteverzuim. Maar we horen dat de afgelopen maanden het ziekteverzuim nog verder is gestegen.

### Gevolgen

De gevolgen van een hoog ziekteverzuim voor de organisatie zijn groot. Zo kunnen de kosten van een zieke medewerker oplopen tot 2,5 keer zijn/haar bruto salaris. Daarnaast zijn nog meer effecten op te noemen:

- Werkdruk van collega's neemt toe.
- Werksfeer wordt negatief beïnvloed.
- Omzetverlies.
- Stagnatie van dienstverlening/productie.
- Negatieve invloed op productie en/of dienstverlening.
- Enz.

Kortom, voldoende argumenten om als organisatie te onderzoeken in welke mate de werkomstandigheden, werksfeer of andere aspecten binnen de organisatie van invloed zijn op de ontwikkeling van het ziekteverzuim. En dit onderwerp als OR bespreekbaar te maken bij de bestuurder. Tenslotte is een belangrijk uitgangspunt van de Arbowet het bij de bron aanpakken van negatieve situaties. Dit bereikt de organisatie onvoldoende wanneer er alleen maar aandacht is voor hoe de ziekteverzuimbegeleiding anders in te kleden.

### Vragen die de OR kan stellen bij de ontwikkeling van beleid dat ziekteverzuim terugdringt:

- Welke concrete doelstelling stelt de organisatie zich hierbij?

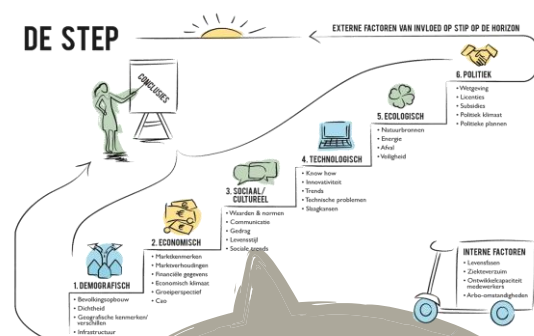
- Aan welke uitgangspunten voor het te ontwikkelen beleid denkt de organisatie?
- Heeft de organisatie voldoende inzicht in welke factoren de oorzaak van het verzuim zijn en zo ja, welke factoren zijn dit?
- Wie spelen bij het daadwerkelijk terugdringen van het ziekteverzuim een belangrijke rol?

### De Step methodiek

In een aantal organisaties wordt druk nagedacht over het herijken van de bestaande missie en visie. Dit onder andere door de effecten die de coronacrisis op de activiteiten, financiële positie en het bestaansrecht van de organisatie heeft.

### Rol OR hierbij

Het is goed om je hier als OR ook op voor te bereiden. De OR kan hiervoor DE STEP methodiek gebruiken. Hierbij maakt de OR een analyse van de externe factoren die hierop van invloed zijn.



De onderdelen waar DE STEP uit bestaat zijn:

- Demografisch
- Economisch
- Sociaal/cultureel
- Technologisch

- Ecologisch
- Politiek.

Per onderdeel kan de OR in kaart brengen welke ontwikkelingen hierbinnen spelen en bepalen welke effecten deze hebben op de eigen organisatie.

Op basis van deze uitkomsten kan de OR dan de kansen die hij ziet formuleren en benoemen welke aandachtspunten en zorgen hij heeft. Ook kan de OR aangeven van welke randvoorwaarden er sprake moet zijn om adequaat op deze ontwikkelingen in te spelen.

De uitkomsten van een dergelijke analyse vormen interessante gespreksstof in het overleg met de bestuurder.

De OR kan er ook voor kiezen een dergelijke analyse samen met de bestuurder en Raad van Commissarissen/Raad van Toezicht te maken tijdens het artikel 24 overleg. Dit levert dan mooie uitgangspunten op voor het overleg met de bestuurder in de komende periode.

Wil je de uitgewerkte methodiek ontvangen, stuur ons even een mail.

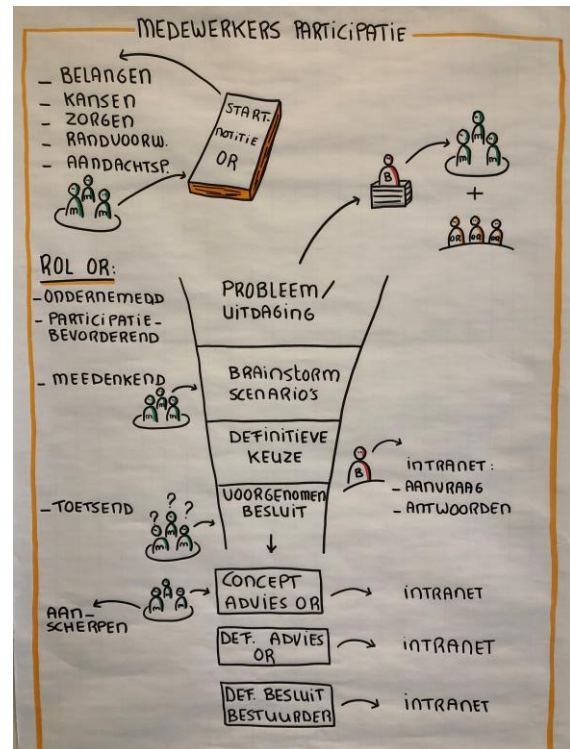
Maximale betrokkenheid van medewerkers bij adviestrajecten

### Omslagpunt

In veel organisaties is een vorm van zelforganisatie/zelfsturing aan de orde. Dit maakt dat de bestuurders van deze organisaties er bij de ontwikkeling van beleid steeds meer voor kiezen om ook medewerkers te laten participeren.

De OR kan zelf ook de participatie van medewerkers bevorderen bij het ontwikkelen van voorgenomen besluiten. Bestuurder en OR kunnen afspreken hoe de participatie van medewerkers wordt vormgegeven bij bijvoorbeeld een te

realiseren adviestraject. Onderstaand een schets van een adviesproces met hierin opgenomen de momenten waarop medewerkers een bijdrage kunnen leveren of worden geïnformeerd.



### Mogelijkheden participatie medewerkers

In bovenstaande schets zijn de volgende mogelijkheden van medewerkers-participatie ingebouwd:

- Wanneer de bestuurder weet dat een thema gaat spelen, kan hij medewerkersbijeenkomsten organiseren en hen op hoofdlijnen informeren over wat gaat komen. Hierbij kan de OR aanwezig zijn en medewerkers uitnodigen met hem mee te denken.
- Vervolgens kan de OR een 'startnotitie' maken waarin hij op basis van de aangekondigde organisatieverandering samen met medewerkers na kan denken over: kansen die de verandering wellicht biedt, aandachtspunten, randvoorwaarden die bij de



ontwikkeling van het voorgenomen besluit van belang zijn en tot slot de zorgen die er bij OR en medewerkers spelen over het te ontwikkelen beleid.

- Deze startnotitie kan de OR vroeg in het proces bespreken met de bestuurder.
- Vervolgens kan de OR met de bestuurder afspraken maken hoe de medewerkers betrokken kunnen worden bij brainstormsessies.
- Wanneer de bestuurder mede op basis van de uitkomsten van de brainstorm verschillende scenario's heeft uitgewerkt, maakt hij een definitieve keuze.
- Deze keuze vertaalt hij naar een voorgenomen besluit: de adviesaanvraag. Bestuurder en OR kunnen met elkaar afspreken dat de adviesaanvraag op intranet wordt gepubliceerd.
- Medewerkers kunnen dan in de gelegenheid worden gesteld om hun vragen hierover bij de OR aan te leveren.
- De OR anonimiseert deze vragen en legt ze aan de bestuurder voor. De bestuurder beantwoordt de vragen zo snel mogelijk via Intranet.
- Deze vragen zorgen ervoor dat de OR een bredere blik ontwikkelt op het thema en dit mee kan nemen bij de formulering van zijn conceptadvies.
- De OR kan zijn conceptadvies delen met de medewerkers met de uitnodiging het advies van de OR verder aan te scherpen.

- De OR publiceert zijn advies op intranet en de bestuurder zijn definitieve advies.

Op deze manier kunnen medewerkers gedurende het hele traject een bijdrage leveren. Een andere mogelijkheid is dat de OR medewerkers uitnodigt om deel te nemen aan de werkgroep die voor de OR het preadvies voorbereidt.

## FAQ

**Mag de werkgever loon inhouden van de medewerkers wanneer zij naar een land op vakantie gaan met code oranje en mogelijk twee weken in quarantaine moeten bij thuiskomst.**

De Rijksoverheid raadt vakantiereizen naar landen waar code oranje geldt af en raadt sterk aan om bij thuiskomst 14 dagen in thuisquarantaine te gaan. Er zijn twee situaties te onderscheiden in het geval dat een medewerker niet ziek is en toch in quarantaine moet:

1. De werknemer moet in quarantaine vanuit de overheid.
2. De werkgever verplicht hem in quarantaine te gaan vanwege de veiligheid op het werk.

Art. 7:628 BW bepaalt dat een werknemer ook recht heeft op loon wanneer hij niet heeft gewerkt, tenzij de oorzaak dat hij niet heeft gewerkt in redelijkheid voor risico van de werknemer moet komen. Het is dus de vraag voor wiens risico de eventuele gevolgen zijn van het reizen naar een 'oranje land'.

Hierover is (nog) geen jurisprudentie en deze situatie is ook niet in de wet geregeld. Wanneer een werknemer op vakantie gaat naar een land waar code oranje geldt, neemt hij bewust het risico dat hij in quarantaine moet. Mogelijk

heeft de werknemer dan ook geen recht op loon als dit risico zich voordoet.

Wanneer de werkgever echter zelf besluit de werknemer niet op het werk te laten komen is de situatie lastiger. Als vooraf duidelijk is gecommuniceerd dat een werknemer niet op het werk mag komen als hij naar een land afreist waar code oranje geldt, zou je kunnen zeggen dat hij dan ook geen recht op loondoorbetaling heeft. Maar hierover is discussie mogelijk, omdat de werkgever zelf uiteindelijk het besluit neemt de werknemer al dan niet toe te laten

Bovenstaande geldt ten aanzien van de werknemer die niet ziek is. Als een werknemer daadwerkelijk corona krijgt, ligt het een en ander genuanceerder. Bij ziekte heeft de werknemer recht op loondoorbetaling op basis van artikel 7:629 BW. Artikel 7:629 lid 3 sub a BW bepaalt voorts dat een werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling bij ziekte wanneer de werknemer de ziekte met opzet heeft veroorzaakt. Dat is een hoge drempel, omdat de werknemer de ziekte in dat geval willens en wetens over zich af heeft moeten roepen. Het riskeren van een ziekte is in het algemeen niet voldoende om opzet aan te nemen (Klosse & Vonk, Hoofdzaken socialezekerheidsrecht, Den Haag: Boom Juridisch 2016, p. 92). In gevallen waarin een werkgever de werknemer verboden had om zaalvoetbal te spelen, omdat hij daardoor regelmatig arbeidsongeschikt raakte vanwege blessures, oordeelde de Hoge Raad dat geen sprake is van opzet in de zin van art. 7:629 lid 3 sub a BW (ECLI:NL:HR:2008:BC6699). In dat arrest werd overigens wel geoordeeld dat een cao-suppletie boven op de wettelijke loondoorbetaling niet doorbetaald hoefde te worden. Uit dit arrest blijkt dat de werkgever het loon moet doorbetalen.

Ook als de werkgever waarschuwt geen activiteiten te ondernemen die een groot risico op arbeidsongeschiktheid met zich brengen, en dat risico zich verwezenlijkt.

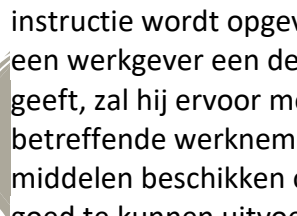
Dus: loondoorbetaling bij quarantaine hoeft niet wanneer de quarantaine of van overheidswege is opgelegd of de werkgever uitdrukkelijk heeft aangekondigd dat hij wil dat de werknemer bij terugkomst in quarantaine gaat en hij daarbij geen loon zal doorbetalen. Wanneer een werknemer daadwerkelijk ziek wordt in een land waar code oranje geldt moet het loon wel worden doorbetaald.

Er is een verschil tussen medewerkers die hun werk wel vanuit huis kunnen verrichten en medewerkers die dat niet kunnen. Als de werkgever een medewerker die wel vanuit huis kan werken dit niet laat doen, kan de werkgever niet volhouden dat de reden dat de medewerker zijn arbeid niet verricht in de risicosfeer van de medewerker ligt.

Interessante vraag vanuit de OR aan de bestuurder hoe de eigen organisatie met dergelijke situaties omgaat.

### **Mag de werkgever bepalen dat een medewerker thuiswerkt?**

De werkgever heeft het instructierecht (7:660 Burgerlijk Wetboek). Dit betekent dat hij in principe de instructie kan geven dat de medewerker thuis moet werken. Dit moet wel redelijk en billijk zijn (artikel 7:611 Burgerlijk Wetboek), ook wat betreft de arbeidsomstandigheden. Van een werknemer die onvoldoende middelen heeft om thuis te kunnen gaan werken of bij wie de inrichting van de thuiswerkplek tekortschiet, kan in alle redelijkheid niet verwacht worden dat de



instructie wordt opgevolgd. Dus wanneer een werkgever een dergelijke instructie geeft, zal hij ervoor moeten zorgen dat de betreffende werknemers over de juiste middelen beschikken om hun werk thuis goed te kunnen uitvoeren en kunnen de werknemers van de werkgever verwachten dat de nodige voorzieningen worden verschaft in het kader van een werkplek die aan de Arbo-eisen voldoet. Het hangt dus mede af van de maatregelen die worden getroffen die het thuiswerken al dan niet mogelijk maken.

Tot zover

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

De afgelopen weken hebben we de nodige OR's weer live ontmoet in trainingen en bijeenkomsten. De tendens die hierbij te horen is, is dat online vergaderen wel handig was, maar niet zo effectief als het met elkaar daadwerkelijk om de tafel zitten. We hopen dan ook dat jullie de mogelijkheid hebben om als OR weer bij elkaar te komen, zij het op gepaste afstand.

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

Blijf ons je vragen mailen, dan besteden wij hier graag in de volgende nieuwsbrief weer aandacht aan. We wensen je een fijne zomerperiode toe en voor wie op vakantie gaat/vakantie heeft: geniet ervan!

In verband met onze vakantie ontvang je in september het volgende nieuwsbulletin.