



NIEUWSBULLETIN

ROL VAN DE OR TIJDENS DE CORONACRISIS

NIEUWSBULLETIN OKTOBER 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 en nuttige werkvormen om tijdens je OR-werk te gebruiken.

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

AFGELOPEN MAAND

In de intro van onze laatste nieuwsbrief uit juni valt te lezen: 'we krijgen Corona steeds beter onder controle...'. Helaas zijn we alweer ingehaald door de werkelijkheid en heeft de overheid moeten besluiten om de maatregelen opnieuw aan te scherpen. De ontwikkelingen qua Corona geven een zorgelijk beeld. Ook binnen bedrijven zien we de zorgen toenemen. Waar de medewerkers langzaam weer in de organisatie werden toegelaten is thuiswerken weer de norm geworden. Ook de effecten die een en ander heeft op de bedrijfsvoering werden duidelijk. Zo heeft een aantal OR-en de afgelopen maanden over ingrijpende reorganisatieplannen moeten adviseren. Het worden weer spannende tijden. Wat heeft het virus voor ons nog in petto en hoe blijf je zelf gezond? Laten we elkaar vasthouden en naar elkaar omkijken. Samen kunnen we dit aan!

Daarom deze maand:

- Prinsjes dag
- De NOW 3.0
- Thuiswerken en wensen van de vakbonden
- Aanvulling op RIE in het kader van Corona.
- Roadmap bij reorganisatie.

PRINSJESDAG

De Coronacrisis was het centrale onderwerp van de troonrede. Als belangrijkste wapen tegen werkeloosheid zet de overheid in op bij- en omscholing. Vanuit de overheid is 'NL leert door' gelanceerd waar mensen kosteloos en grotendeels online om- /bijscholing en ontwikkeladviezen kunnen ontvangen. De overheid blijft de kwetsbare groepen in onze samenleving ondersteunen.

Naast de om- en bijscholing worden er investeringen in ontwikkeling en innovatie gedaan. Op deze wijze wil de overheid het duurzame verdienvermogen van Nederland stimuleren. Maar ook de zorg moet aantrekkelijker worden. Door een structurele investering van 130 miljoen moet ingezet worden op de verlaging van de werkdruk/aantrekken van zij-instromers/vermindering van de administratieve lasten en er moet meer loopbaanperspectief komen.

Er zijn veel plannen gepresenteerd waarvan een aantal onderwerpen voor de OR interessant kunnen zijn om te volgen. In de komende nieuwsbrieven informeren wij jullie over de ontwikkelingen op deze onderwerpen en wat jullie rol als OR daarbij is.

- Er worden onderzoeken uitgezet om het verschil tussen mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verkleinen. De kindvoorzieningen worden hierbij verkend.
- Per 22 augustus gaat er een 9 weken betaald ouderschapsverlof in waarin er een vergoeding van 50% (van een maximum dagloon) van het laatstverdiende loon geldt. We houden jullie op de hoogte van de voortgang van dit wetsvoorstel.
- In het najaar wordt in de Tweede Kamer een wetsvoorstel 'toezicht gelijke kansen bij werving en selectie' behandeld. De Inspectie SZW krijgt met deze wet toezichthoudende bevoegdheden in het werving – en selectieproces. Bedrijven krijgen na invoering van de wet een verplichting om beleid te voeren, gericht op het bevorderen van gelijke kansen bij werving en selectie. Grote bedrijven moeten dit schriftelijk doen, kleine bedrijven mondeling.
- Na lang onderhandelen lag in juni het pensioenakkoord klaar. De overgang naar dit nieuwe pensioenstelsel vindt plaats per januari 2026. Binnen deze periode moeten de partners met elkaar afspraken maken hoe daar te komen.
- Werkkostenregeling; het percentage van de vrije ruimte boven de 400.000 euro van het fiscale loon wordt in 2021 verlaagd van 1,2% naar 1,18%. De vrije ruimte voor het fiscale loon tot en met 400.000 gaat terug naar 1,7%. In 2020 was dit percentage tijdelijk 3% i.v.m. de coronamaatregelen. De definitieve ingangsdatum is nog niet bekend.

STEUNPAKKETTEN

De steunpakketten van de NOW (Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid)/ TOZO (Tijdelijke

Overbrugging Zelfstandige Ondernemers) en TVL (Tegemoetkoming Vaste Lasten) worden de komende negen maanden voortgezet. In sommige gevallen kunnen essentiële bedrijven die hard zijn getroffen door de coronacrisis individuele steun aanvragen. Hieraan zijn strenge voorwaarden verbonden en deze zullen ook uitgebreid getoetst worden.

Het nieuwe pakket bevat een sociaal pakket van 1,4 miljard euro voor begeleiding naar werk, scholing, bestrijding van de schuldenproblematiek en bestrijding van jeugdwerkloosheid. Hiervoor wordt een intensieve samenwerking opgezet tussen het kabinet/werkgeversorganisaties/ werknemersorganisaties/UWV/ gemeenten en scholen. Er liggen onder andere ideeën voor het inrichten van samenwerkingsverbanden van sectoren waarbij medewerkers die hun baan verliezen door een grootschalige reorganisatie terecht kunnen voor begeleiding naar passend werk.

Korte terugblik

Tijdens de eerste besmettingsgolf werd de NOW 1.0 in het leven geroepen samen met nog een aantal andere steunpakketten. NOW gaf een maximale compensatie van 90% van de loonkosten bij een omzet verlies van 20% of meer. De NOW 2.0 was een aangepaste versie van de NOW 1.0. Er bleef een compensatie van de loonkosten alleen was deze lager. Daarnaast werd het mogelijk gemaakt om medewerkers om bedrijfseconomische redenen te ontslaan. Hierop werd 100% van de loonkosten over die maanden in mindering gebracht op de subsidie. Bij de NOW 1.0 was dat nog 150%.

NOW 3.0

Er ligt een voorstel voor de NOW 3.0. Deze regeling loopt van oktober 2020 tot en met juni 2021. Het doel is om werkgevers meer ruimte te geven om de bedrijfsvoering aan te passen. Om deze prikkel te geven is de compensatie over die negen maanden niet gelijk. De NOW 3.0 is verdeeld in drie tranches (periodes).

- Derde tranche: oktober- december 2020

- Vierde tranche: januari - maart 2021
- Vijfde tranche: april- juni 2021

De NOW 1.0 wordt gezien als de eerste tranche en de NOW 2.0 als de tweede. De minimale omzetverliezen/de maximale compensatie en de loonvrijstelling verschillen per tranche. Het omzetverlies wordt berekend door een periode van drie maanden te vergelijken met 25% van de omzet van 2019.

De werkgever moet zelf actief per periode bepalen of hij gebruik maakt van de tranche of niet. Er zal dan ook gekeken moeten worden of er nog aanspraak gemaakt kan worden op de subsidie.

Als voorwaarden zijn bepaald:

- Dat de loonsom beperkt mag dalen zonder gevolgen voor de subsidie.
- Er geldt geen korting meer op de subsidie op bedrijfseconomisch ontslag.

Bepaling van de loonsom

De voorschotten van de drie tranches worden gebaseerd op de loonsom van juni 2020. Wanneer de loonsom in een van die periodes is gedaald met een hoger percentage dan de vrijstelling volgt er een korting op de subsidie.

Bedrijfseconomisch ontslag.

Bij bedrijfseconomisch ontslag worden geen loonkosten in mindering gebracht van de subsidie. Wel is het van belang om in de gaten te houden bij ontslagen om bedrijfseconomische redenen of de loonsom niet te veel daalt in die periode. Dan is er een risico dat er een terugbetaling van de subsidie of deel daarvan moet plaatsvinden. Kortom, ook bij ontslag om bedrijfseconomische redenen ontvangt de werkgever het volledige subsidiebedrag (waarop recht is) zolang in die periode de werknemers nog op de loonlijst staan.

Een aantal nieuwe verplichtingen

- De werkgever heeft een inspanningsverplichting om een medewerker van werk naar werk te begeleiden.

- De werkgever moet in het subsidietijdvak, waarin hij het bedrijfseconomische ontslag aanvraagt, contact opnemen met het UWV
- Wanneer de werkgever niet aan de verplichtingen voldoet, wordt met 5% gekort op het subsidiebedrag.

De korting van 5% op het subsidiebedrag bij collectief ontslag met ontbreken van een overeenstemming met de vakbonden vervalt ook.

Bonus en dividenden

- Het verbod op het inkopen van de eigen aandelen/uitkeren van bonussen en dividenden bij het aanvragen van de subsidie blijft gehandhaafd.
- Bij het aanvragen van de tranches 1,2 en 3 geldt dit voor het jaar 2020.
- Bij het aanvragen van de tranches 4 en 5 geldt het voor het jaar 2021.

CORONAMAATREGELEN RI&E

Inspectie SZW

Zoals in onze eerdere nieuwsbrieven aangekondigd, vindt de Inspectie het onvoldoende wanneer er een protocol is voor de maatregelen die de organisatie neemt in het kader van corona. De Inspectie heeft aangegeven dat deze coronamaatregelen onderdeel uit moeten maken van de RI&E (Risico-Inventarisatie & Evaluatie). Dus er is werk aan de winkel voor iedere organisatie, want de ondernemer moet te allen tijde over een actuele RI&E beschikken.

Handreiking

Inmiddels hebben werkgevers en vakbonden hiertoe een handreiking opgesteld. Deze handreiking is te downloaden op <https://www.ser.nl/nl/thema/arbeidsomstandigheden/Publicaties/handreiking-covid-19>. De handreiking wordt gezien als een 'levend document' dat wanneer nodig wordt aangepast op actuele ontwikkelingen.

Volgens de Inspectie SZW kunnen veel van de maatregelen vermeld in de handreiking worden overgenomen om de bestaande RI&E van de eigen organisatie aan te vullen of kan de handreiking de basis vormen voor een op te stellen RI&E.

Rol van de OR

De OR heeft instemmingsrecht op het tot stand komen van de RI&E. Dit betekent dat de OR onder andere in moet stemmen over:

- De RI&E methodiek die de organisatie hanteert.
- De inhoud van de RI&E en het daaraan gekoppelde plan van aanpak.
- Het actualiseren van de bestaande RI&E en het plan van aanpak.

Belangrijk dus om als OR te toetsen of de organisatie de RI&E heeft aangevuld met de maatregelen ten aanzien van corona.

Met andere woorden: neemt de organisatie voldoende maatregelen om besmetting van corona zo veel als mogelijk te voorkomen. Is de RI&E hierop aangepast, dan dient de OR om instemming te worden gevraagd over de gewijzigde RI&E.

Aandachtspunt hierbij is hoe de organisatie de medewerkers van deze wijzigingen op de hoogte brengt. Bespreek met de bestuurder hoe hij hier vorm aan wil geven.

THUISWERKEN EN DE ROL VAN DE VAKBONDEN

Wensen vakbonden

De vakbonden CNV en FNV pleiten er voor dat thuiswerkende medewerkers worden gecompenseerd in de kosten die zij hiervoor maken. Voor medewerkers van de rijksoverheid geldt al een dergelijke regeling. Zij krijgen een thuiswerkbonus voor de periode van maart tot eind 2020 van € 363,00. De bonden hopen voor andere cao's ook tot een dergelijke afspraak te komen.

Berekening Nibud

Het Nibud publiceerde in juli 2020 een berekening van de kosten van thuiswerken. In hun berekening hebben ze de volgende kosten meegenomen:

- Elektriciteitsverbruik
- Waterverbruik
- Gasverbruik
- Koffie/thee
- Toilet papier
- Afschrijving van bureau en stoel.

Op basis van de berekening adviseren zij thuiswerkenden om rekening te houden bij hun eigen budgettering met een bedrag van 43,30 per maand (bij vijfdaagse werkweek). In deze berekening zijn niet meegenomen de kosten die de werkgever vaak voor haar rekening neemt zoals de computer en telefoonkosten. Dit kan dus op jaarbasis oplopen tot een bedrag van ongeveer € 440,00.

Daarnaast kan de medewerker ook te maken krijgen met korting op zijn reiskosten. Een individuele medewerker kan deze kosten niet aftrekken bij zijn belastingaangifte. Zoals al in een eerdere nieuwsbrief aangegeven, kan de werkgever in het kader van de werkkostenregeling hier wel in tegemoet komen.

Toekomst

Premier Rutte heeft al aangegeven dat thuiswerken geen einddatum kent. Dit betekent dat de komende periode zo'n 4,5 miljoen medewerkers zullen thuiswerken. En er gaan geluiden op, dat dit wel eens structureel zou kunnen worden. Dit laatste is met name aanleiding voor de vakbonden om bij komende cao-onderhandelingen afspraken over thuiswerken te willen maken. Te denken valt hierbij aan:

- Thuiswerkfaciliteiten.
- Thuiswerkvergoeding.
- Het algemene recht op thuiswerken.
- Het recht op onbereikbaarheid buiten kantooruren.

Rol OR

Voorlopig dus nog geen cao waarin een thuiswerkvergoeding is opgenomen. Maar in de tussentijd kan je als OR het thema bij de bestuurder bespreekbaar maken en samen kijken wat er wellicht binnen de werkkostenregeling te organiseren valt op dit vlak.

ROADMAP BIJ REORGANISATIE

Veel OR-en worden op dit moment geconfronteerd met adviesaanvragen die grote reorganisaties betreffen. Onderstaand een aantal tips hoe regie te houden op een dergelijk proces.

Werkafspraken tussen bestuurder en OR

Dergelijke veranderprocessen hebben één ding gemeen: er is haast bij geboden. Want hoe langer het duurt, hoe meer medewerkers er doorgaans boventallig verklaard worden. Hierbij is er dan sprake van een soort van tegengesteld belang voor bestuurder en OR.

De bestuurder wil de vaart in het proces houden en de OR wil vooral zorgvuldig te werk gaan. Dus partijen moeten elkaar hierin zien te vinden. Belangrijk voor de OR is de regie te houden over een dergelijk proces en niet het gevoel te krijgen achter de stappen die de bestuurder in dit proces zet aan te rennen. Neem daarom de regie in eigen handen en stel heel vroeg in het proces voor om met elkaar te komen tot een soort 'roadmap'. Hierin wordt dan stap voor stap het proces beschreven wat bestuurder en OR samen doorlopen. Neem hierbij ook mee op welke momenten de medewerkers op welke wijze betrokken worden.

Uitgangspunten bij maken roadmap

Het is niet mogelijk om een standaard roadmap met jullie te delen. Aangezien ieder proces er weer anders uitziet. Leidend hierbij zijn:

- Deadline waarop de bestuurder tot uitvoering over wil gaan.
- Deadline advies OR.

Checklist voor maken van een roadmap

- Wordt de OR betrokken vanaf het moment dat contouren van de plannen helder zijn.
- Spreken bestuurder en OR af dat het adviestraject wordt opgeknipt in eerst een advies over het waarom en de inhoud op hoofdlijnen en vervolgens een adviesaanvraag over de verdere concretisering van een en ander.

- Kan de OR reageren op de contouren bijvoorbeeld door het maken van een startnotitie of in de vorm van het geven van feedback hierop.
- Worden er heldere afspraken gemaakt vanaf welk moment medewerkers worden geïnformeerd en op welke wijze/momenten de OR hen in het traject kan betrekken.
- Stelt de bestuurder een communicatieplan op en kan de OR hier op voorhand zijn reactie op geven.
- Maken bestuurder en OR afspraken met elkaar over welke inhoud de uiteindelijke adviesaanvraag dient te hebben.
- Ontvangt de OR eerst een concept adviesaanvraag die hij met de bestuurder kan bespreken.
- Vanaf welk moment laat de OR zich bijstaan door een externe deskundige.
- Levert deze externe deskundige met name een procesmatige ondersteuning of geeft deze ook inhoudelijk advies aan de OR.
- Is helder hoe om te gaan met vragen die de OR heeft en op welke wijze deze effectief en efficiënt beantwoord gaan worden en door wie.
- Brengt de OR eerst een preadvies uit dat wordt besproken met de bestuurder.
- Hebben bestuurder en OR na het uitbrengen van het definitieve advies van de OR eerst nog overleg over het advies, waarbij de bestuurder al aangeeft hoe hij omgaat met dit advies (concept definitief besluit van de bestuurder).
- Worden afspraken gemaakt over de tijdsinvestering van de OR-leden en of dit past binnen de gebruikelijke faciliteiten van de OR. Past dit niet, krijgen de OR-leden dan de gelegenheid extra tijd voor de OR vrij te maken en wordt dit zorgvuldig naar

de leidinggevendenden van de OR-leden gecommuniceerd.

FAQ

Kan een training doorgaan met de nieuwe coronamaatregelen?

De huidige maatregel is: werk zo veel mogelijk thuis, tenzij het niet anders kan. Voor de privé situatie geldt dat groepen van maximaal drie volwassenen buiten het eigen huishouden een gezelschap mogen vormen.

Trainingen van de OR vallen onder de regels voor binnen-bijeenkomsten. Het uitgangspunt daarbij is dat er maximaal 30 personen op 1,5 meter in een ruimte aanwezig mogen zijn. Bij deze uitzondering van het aantal personen zijn ook onderwijsinstellingen en trainingsinstellingen opgenomen. Het aantal leden van de OR + trainer en eventuele gasten valt hier veelal ruim onder. Trainingen zijn dus ook met de nieuwe maatregelen toegestaan, uiteraard wanneer tijdens de training de RIVM-regels worden nageleefd. Mocht het toch door het beleid in de organisatie geen doorgang kunnen vinden, bespreek dan de mogelijkheid voor het online trainen of verzetten van de training met de trainer.

Mag de werkgever borg rekenen op laptops/ telefoons en andere thuiswerkmiddelen?

In de wet is strikt genomen niets geregeld over een borg, het is ook vrij ongebruikelijk. Meestal wordt gebruik gemaakt van een gebruikersovereenkomst waarin staat dat de werknemer als goed huisvader moet omgaan met de spullen. Mogelijk kan het instellen van een borg in strijd zijn met art. 7:661 BW dat bepaalt in welke gevallen een werknemer aansprakelijk is voor schade die hij toebrengt bij de uitvoering van zijn werkzaamheden. Dat kan alleen wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Strikt genomen zou je de borg ook kunnen zien als een vergoeding voor de schade die de werknemer heeft toegebracht en mag die dus alleen worden ingehouden wanneer die schade opzettelijk of door bewuste roekeloosheid is ontstaan.

Dus het kan wel maar is ongebruikelijk en de borg mag alleen worden ingehouden wanneer sprake is van opzet of bewuste roekeloosheid. Ons advies: maak gebruik van een gebruikersovereenkomst.

Mag de werkgever vakantiedagen inhouden wanneer een medewerker met coronaklachten thuis moet blijven of thuisblijft omdat zijn huisgenoot corona heeft?

De werkgever kan je niet verplichten om vakantiedagen op te nemen in dergelijke situaties. Hij mag het uiteraard wel vragen, maar het is aan de medewerker om te bepalen dit al dan niet te doen. Op het moment dat een werknemer naar huis moet of thuisblijft vanwege coronaklachten of vanwege een besmette huisgenoot dan komt dit altijd voor rekening van de werkgever. Dit geldt in situaties dat je wel thuis zou kunnen werken maar ook wanneer je thuis geen aangepast werk kunt verrichten. Uitzondering op bovenstaande is wanneer je naar een code oranje-land op vakantie bent geweest en daarna in quarantaine moet. Dan hoeft de werkgever dit niet te betalen.

TOT ZOVER

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

Heb je vragen? Laat het ons weten!

Blijf ons je vragen mailen, dan besteden wij hier graag in de volgende nieuwsbrief weer aandacht aan. Blijf gezond en let op elkaar!

