

# OR Rendement

JAARGANG 17 ► NUMMER 4 ► APRIL 2020

## Bonje? U praat het uit!

Onderzoek van de bedrijfscommissie wijst uit dat u regelmatig van mening verschilt met uw bestuurder. U stapt echter niet snel naar de rechter. U praat het meningsverschil het liefst uit.

## Ja of nee?

Bij allerlei regelingen moet uw bestuurder uw OR om instemming vragen. Anders kan hij zijn voorgenomen besluit niet doorvoeren. Hoe komt uw raad tot een goede beslissing?

## Het resultaat telt

Er kan van alles op uw OR afkomen. Als u niet oppast, ziet u door de bomen het bos niet meer en wordt het een chaos. Met een gestructureerde aanpak bereikt u snel resultaat.

## Cao in de praktijk

Uw OR moet bevorderen dat uw bestuurder zich aan de cao houdt. Maar hoe doet u dat? En welke wegen kunt u bewandelen als uw bestuurder het niet zo nauw neemt met de cao?

## Organisaties in ban van corona

In elke organisatie zijn de effecten van het coronavirus merkbaar. Bestuurders laten werknemers thuiswerken, stellen projecten uit en vervangen bijeenkomsten door skype-meetings, met alle gevolgen van dien. De wereldwijde crisis brengt allerlei nieuwe vraagstukken met zich mee. Rendement Online heeft veel praktische hulpmiddelen die u op weg helpen. Ga hiervoor naar [rendement.nl/corona](http://rendement.nl/corona). De coronainformatie hieronder wordt het meest geraadpleegd.

### Populaire corona-informatie

- 1 Verlof nemen bij kind thuis?
- 2 Werktijdverkorting/NOW
- 3 Vakantiegeld later uitbetalen
- 4 Thuiswerken vanwege corona
- 5 Noodloket ondernemers
- 6 Pakket noodmaatregelen
- 7 Financiële hulp via BMKB
- 8 Instemmingsrecht OR
- 9 Werkweigering uit angst
- 10 Uitstel belastingsschuld

Bron: [rendement.nl/corona](http://rendement.nl/corona)

## Uw advies is juist nu veel waard!

De coronacrisis brengt veel onzekerheden met zich mee, zowel voor werkgevers als werknemers. Ook voor uw OR kan er veel onduidelijkheid bestaan. Zo roept de crisis bij veel bestuurders en ondernemingsraden de vraag op of bevoegdheden zoals het instemmingsrecht of het adviesrecht wel van toepassing zijn. Werkgevers voeren de vele wijzigingen nu immers door op (dringend) advies of verzoek van de overheid. Bovendien gelden die

wijzigingen – als het goed is – tijdelijk. Laat u niet buitenspel zetten. Juist nú kan uw OR zijn meerwaarde bewijzen!

### Vraag

De Wet op de ondernemingsraden meldt nergens dat uw bevoegdheden niet van toepassing zijn in tijden van crisis. Bovendien is het maar de vraag hoe tijdelijk de wijzigingen zijn. Het is immers onduidelijk hoelang deze crisis gaat duren. Belangrijker is daarom de vraag of de wij-

ziging ingrijpend is en of het uw achterban (deels) treft. Naast de adviesplicht die uw bestuurder heeft voor de onderwerpen zoals artikel 25 WOR beschrijft, heeft u ook nog uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR). Op basis daarvan kunt u ongeraagd advies uitbrengen. Dit biedt u dus de mogelijkheid om uw bestuurder goed te ondersteunen om de schade door de crisis voor zowel uw organisatie als uw achterban zo veel mogelijk te beperken.

## In dit nummer

### Enquête bedrijfscommissie 4

### OR en corona 7

Medezeggenschap in crisistijd

### Instemmingsprocedure 9

De thuiswerkplek inrichten 13  
Denk aan de arboregels!

Vraag en antwoord 16  
MTO en functiewijziging

Checklist 18  
Werktijden voor jongeren

Verplichtingen bij corona 19  
Wat moet uw bestuurder regelen vanwege de coronacrisis?



WOR onder de loep 22  
Verkiezingen voor de nieuwe OR

### Resultaatgericht werken 24

Rechtspraak 27  
Uw bestuurder moet zijn zaak goed onderbouwen als hij zich beroept op de cumulatiegond

### Naleving van de cao 28

### Luchtig 32

... en natuurlijk veel nieuws

BERICHT VAN DE REDACTIE

## Actualiteit tijdens crisis

In deze uitgave van OR Rendement vindt u informatie over de ontwikkelingen rond de coronacrisis. De redactie doet haar uiterste best (vanuit huis) om de informatie zo actueel mogelijk te houden. De ontwikkelingen volgen elkaar echter snel op. De kans is daardoor groot dat de situatie op het moment van schrijven anders is dan het moment waarop deze uitgave bij u op

de mat valt. Dit kunnen we helaas niet voorkomen. De laatste ontwikkelingen vindt u online op [rendement.nl](https://rendement.nl). Hier vindt u ook de themapagina [rendement.nl/corona](https://rendement.nl/corona).

### Sterkte

De redactie van OR Rendement wenst u sterkte met de uitdagingen waar u door de coronacrisis voor komt te staan!

ARBO WERKPLEK

## Tips bij thuiswerken

**V**an alle Europese landen wordt er in Nederland het meest thuisgewerkt. Werknemers zijn dus wel wat gewend. Maar weken of zelfs maanden achter elkaar vanuit huis werken, is toch andere koek. Videobellen in plaats van persoonlijk contact, andere werktijden omdat ook de kinderen de hele dag thuis zijn, een geïmproviseerde werkplek... het kan allemaal zorgen voor frustratie, een slechte werk-privébalans en eenzaamheid. Hoe houdt uw

bestuurder het een beetje aangenaam en werkbaar?

### Contact

Niet iedereen werkt op vaste kantoortijden. De één begint vroeg omdat de kinderen dan nog slapen, de ander werkt om diezelfde reden liever 's avonds. Stem de werktijden onderling af en houd in een gedeelde online agenda bij wie wanneer bereikbaar is.

*Lees verder op pagina 13*


ORGANISATIE INFORMATIEVOORZIENING

## Betrouwbare corona-informatie

Organisaties willen zich wapenen tegen (de gevolgen van) het coronavirus COVID-19. Het is belangrijk dat zij hun organisatiebeleid baseren op betrouwbare informatie, maar waar vindt u die?

- [navb-online.nl](https://navb-online.nl): actuele (medische) informatie over COVID-19.
- [who.int](https://who.int): preventieadviezen van de Wereld Gezondheidsorganisatie.

- [rivm.nl](https://rivm.nl): preventieadviezen van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu.
- [rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl): veelgestelde vragen en antwoorden over het coronavirus.

 **Op de themapagina 'Coronavirus aanpakken' op [rendement.nl](https://rendement.nl) vindt u alles wat u als professional moet weten en regelen ten aanzien van het coronavirus.**

BEVOEGDHEDEN ADVIESRECHT

## Adviesrecht bij coronabeleid

**B**ij 'belangrijke' besluiten heeft uw OR adviesrecht (artikel 25 WOR). De WOR geeft geen sluitende definitie van wat 'belangrijk' is. Er zijn echter wel een paar richtlijnen. Zo moet het besluit gaan over een niet-alledaags onderwerp dat op de lange termijn ingrijpende gevolgen heeft voor een deel van of uw hele achterban. En let op! Mogelijk zijn besluiten los van elkaar niet adviesplichtig, maar zijn ze samen belangrijk genoeg voor een adviesaanvraag.

### Tijdelijk

Ook de maatregelen die uw bestuurder eventueel moet nemen in verband met het coronavirus, zoals thuiswerken of werktijdverkorting, hebben

ingrijpende gevolgen voor (een deel van) uw achterban. Daarop is het adviesrecht van toepassing. Attendeer uw bestuurder daarop en zorg dat hij ook nu uw OR betreft bij de voorgenoemen wijzigingen.

### Betrokken

Probeer discussies over de toepassing van uw bevoegdheden te vermijden. Blijf voortdurend met uw bestuurder in gesprek en denk mee over oplossingen die de schade in uw organisatie én achterban zo beperkt mogelijk houden.

Maak daarbij ook duidelijke afspraken over de duur van de maatregelen, bijvoorbeeld twee maanden. Dan kunt u daarna samen bekijken of verlenging nodig is.

REGELGEVING MISSTANDEN

## Werkgevers schenden regels

Sinds de uitbraak van het coronavirus krijgen de vakbonden veel klachten over misstanden op het werk. Werknemers met gezondheidsklachten moeten – tegen de voorschriften in – toch naar het werk komen. Ouders die geen vitaal beroep hebben en niet thuis kunnen werken, moeten van hun werkgever opvang regelen voor de kinderen en anders vakantiedagen of overuren opnemen. Ook klagen veel werknemers over angst op besmetting, omdat de werkgever onvoldoende hygiënemaatregelen neemt. Sommige werkgevers houden – in strijd met de Noodmaatregel overbrugging werkbehoud (NOW) – bij werknemers 10% van het

loon in. De NOW is één van de noodmaatregelen die faillissementen en werkloosheid moeten tegengaan. Het is de bedoeling dat werkgevers 100% van het loon doorbetalen. Via de NOW krijgen ze een tegemoetkoming van maximaal 90%.

### Meerwaarde

Uw OR kan juist nu zijn meerwaarde bewijzen door mee te denken over (tijdelijke) oplossingen die de situatie werkbaar houden. Stimuleer bijvoorbeeld dat uw bestuurder en achterban zich aan de voorschriften voor de arbeidsomstandigheden en de arbeids- en rusttijdenregeling houden. Dit om overbelasting en uitval van werknemers te voorkomen.

## Raden denken er nogal eens anders over

**D**e bedrijfscommissie deed onderzoek naar de manier waarop ondernemingsraden met conflicten omgaan. Uit dat onderzoek blijkt dat raden regelmatig te maken hebben met meningsverschillen

waar ze zelf niet uitkomen. In de infographic hieronder ziet u met welke partijen de raden van mening verschillen. Meer over de resultaten van het onderzoek leest u op pagina 4 en 5 van deze uitgave.



### ARBO VERTROUWENSPERSOON

## Vertrouwenspersoon mogelijk verplicht

Tweede Kamerlid Wim-Jan Renkema (GroenLinks) heeft een initiatiefwetsvoorstel ingediend dat iedere werkgever het wettelijke recht moet geven op toegang tot een vertrouwenspersoon. Dit verplicht iedere werkgever om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Een vertrouwenspersoon kan ongewenst gedrag op de werkvloer verminderen, zodat de werknemer zich veiliger voelt op het werk. Dit kan leiden tot minder ziekmeldingen en minder arbeidsconflicten. Het wetsvoorstel maakt het mogelijk

om de taken en kwaliteitseisen van de vertrouwenspersoon vast te leggen en beschermt de positie van de vertrouwenspersoon. Zo mag de werkgever de vertrouwenspersoon niet vanwege zijn functie ontslaan of op een andere manier benadelen. Het wetsvoorstel staat tot 23 april 2020 op internetconsultatie.nl.

**!** Waar moet uw organisatie op letten als u een vertrouwenspersoon gaat instellen? Op [rendement.nl/ortools](http://rendement.nl/ortools) vindt u een praktisch stappenplan!

## NOW vervangt regeling WTV

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de details van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) bekendgemaakt. Deze subsidieregeling, die de regeling werktijdverkorting (WTV) vervangt, biedt organisaties een tegemoetkoming in de loonkosten als zij door de coronacrisis in financiële nood komen.

### Omzetverlies

Werkgevers die te maken krijgen met een (verwacht) omzetverlies van minstens 20%, kunnen bij UWV een tegemoetkoming voor de loonkosten aanvragen. Om voor de NOW in aanmerking te komen, moet er sprake zijn van een (te verwachten) omzetverlies gedurende drie aaneengesloten maanden tussen 1 maart en 31 juli. De tegemoetkoming bedraagt maximaal 90% van de loonsom, naar rato van de omzetsdaling. Ter illustratie:

daalt de omzet van de organisatie met 100%, dan krijgt de werkgever 90% van de loonsom vergoed; daalt de omzet met 50%, dan betaalt UWV 45% van de loonsom terug. Een belangrijke voorwaarde is dat de werkgever de reguliere salarissen van de werknemers in die periode doorbetaalt en dat hij geen ontslag op bedrijfseconomische gronden aanvraagt.

### Voorschot

De tegemoetkoming is een voorschot. De werkgever moet binnen 24 weken na afloop van de subsidieverlening aan de hand van een accountantsverklaring aantonen wat zijn daadwerkelijke omzetverlies was. Hierna wordt de definitieve subsidie verrekend met het ontvangen voorschot. Werkgevers kunnen hun subsidieaanvraag tot en met 31 mei 2020 indienen bij UWV.



Voor actuele vakinformatie en deskundig advies: [rendement.nl](http://rendement.nl)

## ONDERNEMINGSRADEN HEBBEN REGELMATIG MENINGSVERSCHILLEN

# Raden praten bonje het liefst uit

**Eind vorig jaar deed de bedrijfscommissie onderzoek naar conflicten in de medezeggenschap. Uit de enquête blijkt dat ondernemingsraden met enige regelmaat te maken hebben met meningsverschillen waar ze zelf niet uitkomen. Ze raadplegen daarbij zelden een mediator, de bedrijfscommissie of een arbiter. Een gang naar de rechter is een uitzondering. Raden blijken de conflicten het liefst uit te praten met de betrokkenen.**

De aanleiding voor het onderzoek is dat de bedrijfscommissie graag een goed beeld wil hebben van conflictgedrag binnen de medezeggenschap. Onopgeloste conflicten kunnen namelijk escaleren. Dit kan leiden tot een verslechterde samenwerking tussen OR en bestuurder. Dat staat het positieve effect dat de medezeggenschap heeft binnen een organisatie in de weg. Daarnaast leiden

meningsverschillen op de werkvloer vaak tot verhoogd verzuim, personeelsverloop, verminderde productiviteit en verminderd werkplezier en daarmee dus ook tot hogere kosten.

## Regelmatig

Uit de enquête blijkt dat ondernemingsraden regelmatig met con-

flicten te maken hebben. Ook blijkt de rol die de bedrijfscommissie kan spelen om conflicten op te lossen onbekend bij de meeste ondernemingsraden (zie ook kader hieronder).

## Meningsverschil

Uit de enquête van de bedrijfscommissie blijkt dat van de deelnemers 54% aangaf dat de afgelopen vijf jaar één of meerdere meningsverschillen te hebben gehad waar ze zelf niet uitkwamen. Bij 11% van de respondenten was hiervan zelfs meer dan vijf keer sprake geweest in de afgelopen vijf jaar.

Meestal (93%) gaat het om een meningsverschil met de bestuurder, maar er ontstaan ook conflicten met collega's (55%) of tussen OR-leden onderling (58%). De deelnemers hadden minder conflicten met andere partijen, zoals:

## Rol bedrijfscommissie bij conflicten over medezeggenschap binnen organisaties

Bedrijfscommissies zijn ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER) om voorlichting te geven over medezeggenschap én om kosteloos vragen te beantwoorden en te bemiddelen bij geschillen over medezeggenschap. Zowel de OR als de bestuurder, werknemers of vakbonden (die leden hebben binnen de onderneming) kunnen zich tot de bedrijfscommissie wenden. De commissies hebben de juridische kennis in huis over de WOR en aanverwante wet- en regelgeving en zijn inhoudelijk bekend met de sector. De

bedrijfscommissies bestaan voor de helft uit afgevaardigden namens de werkgeversorganisaties en voor de (andere) helft uit afgevaardigden namens de vakbonden. Er zijn drie bedrijfscommissies:

- Overheid;
- Markt I voor de commerciële sector; en
- Markt II voor de sociaal-culturele sectoren en zorg en welzijn.

## Vreedzaam

Een bedrijfscommissie inschakelen kan een goede manier zijn om een conflict vreed-

zaam op te lossen. De bedrijfscommissie geeft namelijk een niet-bindend advies (in tegenstelling tot bijvoorbeeld de kantonrechter). Dat betekent dat de bestuurder en de OR zich niet aan de uitkomst hoeven te houden. Daarnaast is de bemiddeling kosteloos, in tegenstelling tot mediation. De gemiddelde behandelingstermijn van een bemiddelingsverzoek (inclusief zitting) is twee maanden. Mocht de bemiddeling door de bedrijfscommissie geen uitkomst bieden, dan kunt u altijd nog naar de kantonrechter te stappen.

## FOKKE & SUKKE HEBBEN EEN CONFLICT BINNEN DE OR

HET NIEUWE  
KOFFIEAPPARAAT?  
JIJ MOET EERST NOG  
BEKENNEN DAT  
ROOIBOS HELEMAAL  
GEEN THEE IS!



- de raad van toezicht of raad van commissarissen (28%);
- de vakbonden (27%);
- een ander medezeggenschapsorgaan (18%); of
- werkgeversorganisaties (12%).

### Hulp

Ondernemingsraden lossen conflicten met name op door in gesprek te gaan met de betrokkenen (87%). Raden schakelen daarbij zowel interne (79%) als externe (75%) hulp in. De rechter komt er zelden tot nooit aan te pas (94%) en 14% onderneemt helemaal geen actie.

Schakelt de OR hulp in van buiten de organisatie, dan valt de keus op:

- een trainer of adviseur (94,6%);
- de vakbond (79,5%);
- een advocaat (66,3%).

De hulpvraag van de OR is dan met name gericht op juridisch en inhoudelijk advies op de korte termijn en niet zozeer op de samenwerking met betrokkenen op de lange termijn. Van

opties zoals een mediator, de bedrijfscommissie of een arbiter maken ondernemingsraden vrijwel geen gebruik.

### Bekend

Een groot deel van de respondenten blijkt niet goed bekend te zijn met de werkzaamheden van de bedrijfscommissie (44%). Dit kan verklaren dat 92% van de respondenten de bedrijfscommissie nog

nooit heeft ingeschakeld in de afgelopen vijf jaar. Toch geeft 43% aan er wel bekend mee te zijn en overweegt 55% om bij een meningsverschil een beroep te doen op de bedrijfscommissie.

De voornaamste redenen om de bedrijfscommissie niet in te schakelen zijn:

- de OR kent de bedrijfscommissie niet (52%);
- de OR wist niet dat de bedrijfscommissie bemiddelt (51%);
- een beroep doen op de commissie maakt het conflict (te) juridisch (30%).

Het voorkomen van benadeling van OR-leden wordt door 13% genoemd als reden om de bedrijfscommissie niet in te schakelen bij een conflict.

### Voorlichting

Naar aanleiding van de uitkomsten van het onderzoek zal de bedrijfscommissie het komende jaar meer voorlichting gaan geven over de dienstverlening en de manier waarop de commissie ondernemingsraden kan ondersteunen. Naast informeren en bemiddelen, heeft de bedrijfscommissie ook de taak om documenten te registreren. Zo is uw bestuurder volgens artikel 32, lid 2 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) verplicht om een exemplaar van een ondernemingsovereenkomst tussen hem en uw OR naar de bedrijfscommissie te sturen. Stelt een bestuurder vrijwillig een ondernemingsraad in of wil hij een vrijwillig in stand gehouden raad weer opheffen, dan moet hij dit ook schriftelijk melden bij de bedrijfscommissie (artikel 5a WOR).

## Onderzoek en samenstelling respondenten

De bedrijfscommissie nam van 20 oktober tot en met 20 december 2019 een enquête af. Hiervoor werden 22.000 potentiële deelnemers aangeschreven; 639 respondenten vulden de vragenlijst in. Deze respondenten zijn werkzaam in de profitsector (45%), de non-profitsector (39%) en bij de overheid (16%). Het gemiddelde zetelaantal van de medezeggenschapsorganen in de organisaties

van de deelnemers is 10,3. De respondenten bekleden verschillende functies binnen hun organisatie:

- dagelijks bestuur (55%);
- ambtelijk secretaris (20%);
- OR-lid (19%);
- bestuurder (3%);
- HR-adviseur (1%);
- advocaat van bestuurder (1%);
- trainer of adviseur (1%).



IN ÉÉN DAG ALLE ACTUALITEITEN OP HET GEBIED VAN MEDEZEGGENSCHAP

# Stel zelf deels uw programma samen!

Dit jaar staan er weer veel actualiteiten op de agenda waar u als OR niet omheen kunt. Naast de ontwikkelingen in het verzuimbeleid, zorgt het pensioenakkoord ook nog altijd voor veel opschudding. Het is daarom van groot belang dat u op de hoogte bent van de laatste stand van zaken. Tijdens het Nationaal OR Congres wordt u helemaal bijgepraat.

Naast de twee plenaire sessies bieden wij in drie rondes zes verschillende praktijkgerichte workshops aan. U kunt dus de onderwerpen kiezen die voor u en uw OR van belang zijn. We beginnen en eindigen het congres met plenaire sessies, te weten Instemmingsrecht bij ziekteverzuim en Onbezorgd uw pensioen tegemoet. In de plenaire sessie over het ziekteverzuim hoort u de wettelijke rechten die u als OR heeft als

het gaat om het verzuimbeleid. De OR speelt immers een grote rol als het gaat om de gezondheid van de werknemers.

## Onduidelijkheid

De afsluitende plenaire sessie gaat over de stand van zaken rondom de pensioenwetgeving. De gemiddelde pensioenleeftijd stijgt in een rap tempo. Dit heeft grote financiële gevolgen voor uw ach-

## Aangepaste voorwaarden, dus u loopt geen risico

Het Nationaal OR Congres is als gevolg van het coronavirus verplaatst naar dinsdag 29 september. Het congres vindt plaats in het Postillion Hotel in Bunnik. Als u nu alvast inschrijft, bent u in ieder geval verzekerd van deelname. U loopt geen enkel risico, want onze algemene voorwaarden zijn aangepast. U kunt uw inschrijving namelijk te allen tijde kosteloos annuleren of doorschuiven naar volgend jaar. Lezers van OR rendement betalen € 455. Uw collega's betalen € 375 per persoon. Meer info: [rendementco.nl/orcong](http://rendementco.nl/orcong).

## Programma Nationaal OR Congres

10.10 – 10.50 uur	Instemmingsrecht bij ziekteverzuim
10.50 – 11.15 uur	Pauze
11.15 – 12.15 uur	Subsessieronde 1: Verbeter het OR-imago! of De gevolgen van de WAB voor uw OR
12.15 – 13.00 uur	Lunchpauze
13.00 – 14.00 uur	Subsessieronde 2: Uw invloed bij werkstress of Initiatiefrecht: geef gevraagd advies!
14.00 – 14.10 uur	Wisseling zalen
14.10 – 15.10 uur	Subsessieronde 3: Duurzame inzetbaarheid op de OR-agenda of Bedrijfscommissie: de vraagbaak voor OR en bestuurder
15.10 – 15.30 uur	Pauze
15.30 – 16.10 uur	Onbezorgd uw pensioen tegemoet

De inhoud van de programmaonderdelen wordt uiteraard aangepast aan de laatste actualiteiten rond het coronavirus.

terban en uw bestuurder. Daarnaast veranderen de regels rond pensioenen ook voortdurend. Maar ook de veelgemaakte overstap van een middelloon- naar een beschikbare premieregeling zorgt voor veel onduidelijkheid. Gelukkig heeft u als OR-lid het recht om invloed uit te oefenen op de pensioenregeling. Wij zorgen dat u helemaal op de hoogte bent, zodat u optimaal gebruikmaakt van uw instemmingsrecht en uw collega's optimaal kunnen genieten van hun oude dag. De rest van het congresprogramma bestaat uit drie subsessierondes met zes verschillende praktijkgerichte subsessies. Zo kunt u zelf uw programma samenstellen. Als u met meerdere OR-leden komt, kunt u opsplitsen en alle subsessies volgen. Uw OR is dan na afloop van het congres over alle onderwerpen bijgepraat.

ORGANISATIE MASSAONTSLAG

## OR Apollo Vredestein in actie tegen massaontslag

Bandenproducent Apollo Vredestein kondigde begin maart een grote reorganisatie aan. Bij de fabriek in Enschede moeten 750 van de 1.200 banen verdwijnen. Volgens de directie stevent de bandenfabriek zonder ingrijpen af op een faillissement. Oorzaak is de wereldwijd dalende prijs voor autobanden als gevolg van overproductie.

### Onderzoek

De OR en vakbonden FNV en CNV vermoeden dat de reorganisatie het gevolg is van het verplaatsen van productie naar Hongarije en (in de toe-

komst) India. De OR schakelde Bureau Berenschot in om te onderzoeken of het verhaal van de directie klopt, en of er andere oplossingen zijn. De fabriek in Enschede gaat zich nu specialiseren in banden voor landbouwmachines en voor het hogere segment. Naar verwachting vallen de eerste ontslagen in 2021.

**!** UWV neemt een ontslag-aanvraag om bedrijfseconomische redenen alleen in behandeling als de OR is geraadpleegd. Uw OR heeft dan namelijk adviesrecht (artikel 25, lid 1 WOR).

CORONA STEUNMAATREGELEN

## OR KLM: NOW niet genoeg, overheidssteun is hard nodig!

De OR van KLM is blij met de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW), die minister Koolmees van SZW eind maart bekendmaakte. Maar volgens de OR heeft KLM meer steun nodig.

### Stilgelegd

Door de coronacrisis heeft KLM zijn vloot van 200 vliegtuigen vrijwel stilgelegd. De luchtvaartmaatschappij, die ruim 30.000 werknemers telt, verwacht dat er zo'n 1.500 tot 2.000 arbeidsplaatsen zullen verdwijnen. KLM wil zo veel mogelijk vaste

werknemers in dienst houden, en houdt vast aan haar plan om tijdelijke contracten niet te verlengen.

### Gedwongen

Als KLM flexwerkers en tijdelijke krachten in dienst moet houden, zoals de overheid wil, sluit de maatschappij gedwongen ontslagen niet uit. De OR rekent op meer overheidssteun. Volgens de OR overleggen de Nederlandse en Franse overheden al enige tijd over steun aan KLM en Air France. Onduidelijk is nog wanneer dat steunplan er komt.

BEVOEGDHEDEN CORONACRISIS

# Corona zet OR niet buitenspel

Ongetwijfeld heerst er ook binnen uw organisatie veel onzekerheid en onrust. Het coronavirus heeft immers geleid tot een zeer uitzonderlijke situatie. Ook voor uw OR is er mogelijk veel onduidelijk. Dat kan discussie opleveren of u in de huidige situatie instemmings- of adviesrecht heeft op de beslissingen die uw bestuurder neemt. Hoewel het niet altijd even duidelijk is welke bevoegdheden nu wel of niet van toepassing zijn, is één ding zeker: het coronavirus zet uw OR niet buitenspel!

Veel werkgevers moeten ingrijpende beslissingen nemen vanwege de coronacrisis. De vraag is welke rol uw OR daarin speelt. Is het instemmingsrecht van toepassing, moet een bestuurder de OR om advies vragen of heeft u volledig het nakijken?

### NOW

De coronacrisis zorgt ervoor dat veel organisaties tijdelijk zijn gesloten of minder werk hebben. Veel werkgevers hebben daarom al werktijdverkorting (WTV) aangevraagd of gaan gebruikmaken van de Noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW). Werkgevers die een omzetverlies van minstens 20% verwachten, krijgen via de NOW een tegemoetkoming in de loonkosten (maximaal 90%). Werkgevers zijn immers verplicht om hun werknemersloon door te betalen, ook al zitten ze thuis. Deze regeling maakt deel uit van het noodpakket aan maatregelen dat het kabinet heeft aangekondigd om de gevolgen van de coronacrisis voor organisaties en werknemers zo veel mogelijk te beperken.

### Tijdelijk

Of het adviesrecht van de OR (artikel 25, lid 1 c en d van de Wet op de ondernemingsraden (WOR)) van toepassing is, verschilt voor de WTV en de NOW. Bij de WTV ging het om het beëindigen van de werkzaamheden van de onderneming of van een belangrijk onderdeel daarvan of een belangrijke inkrimping of andere wijziging van de werkzaamheden, bijvoorbeeld omdat er tijdelijk minder werk was. Daarop is het adviesrecht van toepassing. De NOW heeft echter als doel het omzetverlies als gevolg van de coronacrisis te beperken. De werknemers blijven in dienst en vaak ook (zo veel mogelijk) aan het werk. Het advies-



Leest u dit blad liever digitaal? Kijk op [rendement.nl/mb](https://rendement.nl/mb)



recht is daarom niet van toepassing op de aanvraag van de NOW. Voor de eventuele aanpassingen van de werktijden of het wijzigen van de taken van werknemers, geldt het instemmingsrecht (artikel 27 WOR) en het adviesrecht van de OR (artikel 25, lid 1d WOR). De maatregelen zijn tijdelijk, maar zullen wel voor langere tijd gelden en zullen bovendien voor de meeste zo niet alle werknemers gelden. Maak duidelijke afspraken over de duur van de maatregelen en de manier waarop uw bestuurder uw OR betreft bij de beslissing om ze eventueel te verlengen.

### Discussie

U doet er goed aan om in deze omstandigheden discussies over de vraag of het instemmingsrecht of het adviesrecht van toepassing is te vermijden. Zowel uw bestuurder als uw OR en achterban staan voor de uitdaging om de ingrijpende gevolgen die de uitbraak van het coronavirus heeft op de organisatie tot een minimum te beperken. Zo is er waarschijnlijk al sprake van omzetverlies en gaat mogelijk ook het ziekteverzuim flink stijgen.

Spreek daarom met uw bestuurder af dat hij uw OR zo veel mogelijk betreft bij de veranderingen binnen de organisatie. U kunt goed met uw bestuurder meedenken over mogelijkheden om de schade te beperken en hoe hij daarvoor ook draagvlak kan creëren bij de achterban. Ook kunt u uw bestuurder informeren over eventuele bijzonderheden met betrekking tot uw achterban. Zo zijn er onder uw achterban mogelijk groepen werknemers die buiten de boot dreigen te vallen en niet voldoende bescherming krijgen. Zo kan er een tweedeling ontstaan tussen kantoormedewerkers en productiemedewerkers. Kantoormedewerkers zijn waarschijnlijk al enige tijd vanuit huis aan het werk, terwijl productiemedewerkers letterlijk nog schouder aan schouder aan de lopende band staan. Zij kunnen dan niet de adviezen van het RIVM opvolgen om bijvoorbeeld 1,5 meter afstand van elkaar te houden.

### Ongevraagd

Ziet u mogelijkheden om de situatie voor uw organisatie of achterban te verbeteren, wacht dan niet af! Maak gebruik van uw initiatiefrecht (artikel 23, lid 3 WOR) om uw bestuurder ongevraagd advies te geven. Niet alleen kunt u uw bestuurder dringend adviseren om werknemers naar huis te sturen voor hun eigen veiligheid, maar ook om werknemers die thuiswerken te voorzien van de nodige faciliteiten (zie ook pagina 13 en 14 van deze uitgave).



Op pagina 2, 10 & 11 van deze uitgave leest u over de uw instemmingsrecht en adviesrecht tijdens de coronacrisis.



**Altijd al een persoonlijk adviseur willen hebben?**

### Probeer Rendement Professional+ nu drie maanden voor maar € 20

Rendement Professional+ is een slimme combinatie van vakblad, themadossier én online platform. Voor de zachte prijs van € 20 heeft u drie maanden lang dé nieuws- en adviesbron binnen uw vakgebied in handen. U heeft hiermee tot uw beschikking:

- ✓ het laatste nieuws binnen uw vakgebied, zoals de meest recente wet- en regelgeving;
- ✓ vele praktische tips en adviezen die u direct kunt gebruiken bij uw werkzaamheden;
- ✓ een online vraagbaak waar u 24/7 met uw praktijkvragen terecht kunt.

Ga naar [rendement.nl/abonnementen](https://rendement.nl/abonnementen) en haal uw adviseur vandaag nog in huis!

 **Rendement Professional+**



HET INSTEMMINGSTRAJECT IS EEN PROCES VAN GEVEN EN NEMEN

# Stapsgewijs naar een goed besluit

**Met uw instemmingsrecht heeft uw OR een sterk middel in handen. Want zonder instemming van uw OR kan uw bestuurder een regeling op de gebieden zoals genoemd in artikel 27, lid 1 WOR niet invoeren, wijzigen of intrekken. Hoe gaat zo'n instemmingstraject in zijn werk en waar moet u op letten als u een instemmingsverzoek krijgt?**

Dit artikel beschrijft de instemmingsprocedure onder normale omstandigheden. Door de uitbraak van het coronavirus is er echter sprake van een uitzonderlijke situatie. Zo zal overleg onderling, met de bestuurder of een externe deskundige, nu vooral via video(bellen) plaatsvinden of via e-mail. Daarnaast kan er discussie ontstaan over de vraag of uw instemmingsrecht in deze situatie wel geldt, omdat veel maatregelen van tijdelijke aard zijn. Tijdelijkheid is echter niet de doorslaggevende factor, het gaat er ook om of het gaat om een belangrijk en ingrijpend besluit. Bovendien is het niet duidelijk hoelang deze crisis nog gaat duren. Daarnaast kan de crisis ook leiden tot structurele wijzigingen waarop uw bevoegdheden gewoon van toepassing zijn!

## Uitdrukkelijk

Spreek daarom met uw bestuurder af dat hij maatregelen en de communicatie in het kader van de coronacrisis naar uw achterban vooraf met uw OR afstemt. Denk zo veel mogelijk met uw bestuurder mee en probeer samen tot oplossingen te komen en attendeer hem op eventuele bijzonderheden voor (delen

van) uw achterban. Spreek uitdrukkelijk af dat de genomen maatregelen gelden voor een periode van bijvoorbeeld twee maanden en dat de bestuurder ze daarna weer herziet. Uw OR heeft instemmingsrecht bij een groot aantal regelingen binnen de organisatie. Het gaat om regelingen die betrekking hebben op uw hele of één of meer groepen in uw achterban, zoals het aanstellings- en ontslagbeleid, de arbeids- en rusttijden of de pensioenovereenkomst (artikel 27, lid 1 WOR).

## Verzoek

Uw bestuurder moet een instemmingsverzoek altijd schriftelijk én tijdig indienen bij uw OR, zodat uw OR voldoende tijd heeft om een weloverwogen beslissing te nemen. In zijn verzoek moet hij beschrijven wat zijn beweegredenen zijn en welke gevolgen zijn voorgenomen besluit zal hebben voor uw achterban (artikel 27, lid 2 WOR). Onthoud dat uw OR een sterke onderhandelingspositie heeft. U hoeft daarom niet meteen akkoord te gaan met het eerste voorstel dat u van uw bestuurder krijgt. Nadat u een instemmingsverzoek heeft ontvangen, moet u het eerst binnen uw

eigen OR bespreken. Behandel daarbij de volgende vragen en zorg ervoor dat iedereen vrijuit zijn zegje kan doen:

- Is het voorstel voor iedereen duidelijk, inclusief de gevolgen die het besluit zal hebben voor uw achterban? Als er nog onduidelijkheden zijn, legt u die eerst voor aan uw bestuurder.
- Is het zinvol om een deskundige in te schakelen die uw OR van advies kan voorzien (zie kader hieronder)?
- Voldoet het instemmingsverzoek aan de wettelijke eisen?
- Aan welke wensen, criteria en eisen moet een oplossing voldoen?

Raadpleeg voordat u uw standpunt formuleert uw achterban over het voorgenomen besluit én de invulling van uw rol als OR. Welke voorwaarden zijn voor hen belangrijk? Zet een wensenlijstje op papier en probeer die wensen in het gesprek met uw bestuurder om te zetten

## Zo oefent u invloed uit

In lid 1 van artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden vindt u de precieze opsomming van de onderwerpen waarvoor uw bestuurder instemming moet vragen aan uw OR. Het gaat zowel om het invoeren, wijzigen als intrekken van zo'n regeling. Uw OR heeft hiermee een krachtig middel in handen om het organisatiebeleid te beïnvloeden, bij te sturen of zelfs tegen te houden. Uw bestuurder kan een hoop regelingen niet invoeren, veranderen of intrekken zonder uw nadrukkelijke toestemming.

in toezeggingen. Uw bestuurder moet zijn instemmingsverzoek minimaal één keer met uw OR bespreken. Dit kan in de halfjaarlijkse overlegvergadering, maar u kunt hier ook tussentijds een overleg voor inplannen. Bespreek in het overleg met uw bestuurder allereerst de belangrijkste vraag: zijn uw bestuurder en uw OR het erover eens dat er inderdaad iets moet veranderen om de situatie te verbeteren? Is dit het geval, dan kunt u het voorstel van uw bestuurder inhoudelijk bespreken. Zoek hierbij naar overeenkomsten en verschillen. Wat is belangrijk voor uw bestuurder en waar hecht uw OR juist veel waarde aan?

### Volwaardig

Onderhandelingen verlopen in stappen, waarbij beide partijen concessies moeten doen. Leg voor zaken waarover u niet wilt onderhandelen, direct uw eindbod (uw ondergrens) op tafel. Voldoet het besluit niet aan die eisen, dan stemt uw OR niet in. Voor wensen waarover u kunt onderhandelen, zet u hoog in zodat u elkaar tegemoet kunt komen. Let ook op de non-verbale signalen van uw bestuurder. Lichaamstaal zegt namelijk vaak meer over de ware gedachte dan woorden. Waarschijnlijk probeert uw bestuurder ook uw signalen op te vangen. Denk er dan aan: u bent een volwaardige onderhandelingspartner en hoeft dus niet te bescheiden te zijn. Het is uw taak om uw achterban zo goed mogelijk te verte-

genwoordigen! Blijkt een eerste gesprek niet toereikend om de voors en tegens met elkaar te bespreken, organiseer dan een vervolgbespreking. Dat geeft zowel uw bestuurder als uw OR de gelegenheid om goed over de aangedragen suggesties en argumenten na te denken en hierover eventueel advies in te winnen (zie kader hieronder). Vervolgens kunt u uw uiteindelijke standpunt bepalen.

### Beslissing

Uw OR moet zijn besluit – wel of geen instemming – schriftelijk meedelen aan uw bestuurder. Stemt u in met het voorstel, dan moet uw bestuurder u zo spoedig mogelijk schriftelijk laten weten dat hij zijn besluit doorvoert en per wanneer de invoering, wijziging of afschaffing van de regeling geldt. Dit geldt ook als uw OR niet instemt met het voorstel. Dit moet u goed onderbouwen, zodat uw bestuurder weet wat de beweegredenen van uw OR zijn. Zo kan hij zijn verdere stappen bepalen.

### Middenweg

Kiest uw bestuurder ervoor om zijn voorgenomen besluit in te trekken, dan moet hij ook dit schriftelijk kenbaar maken aan uw OR. Dan is daarmee het instemmingstraject afgerond. Er is echter een reële kans dat uw bestuurder toch zal proberen om zijn besluit erdoor te krijgen. Mogelijk probeert hij uw OR

met nieuwe argumenten alsnog zover te krijgen dat u instemt, al dan niet met een ‘afgezwakt’ voorstel. Misschien kunt u in goed overleg toch allebei nog wat water bij de wijn doen en voor de gulden middenweg gaan. Het is veruit het beste als u samen tot een oplossing komt waar iedereen achter staat.

### Plaatsvervangend

Een goede verstandhouding tussen uw OR en uw bestuurder is in het belang van de hele organisatie, dus die moet u waar mogelijk proberen te behouden. Dat betekent voor u allebei af en toe geven en nemen, al zijn er grenzen. Ziet u het besluit van uw bestuurder echt niet zitten, en wil hij het juist koste wat kost doorvoeren? Dan kan uw bestuurder een gang naar de rechter overwegen. De kantonrechter kan dan – in plaats van uw OR – beslissen of hij zijn voorgenomen besluit wel of niet mag doorvoeren (artikel 27, lid 4 WOR). Is uw OR of uw bestuurder het niet eens met de uitspraak van de kantonrechter, dan kunt u hiertegen in beroep gaan bij het Gerechtshof.

### Nietig

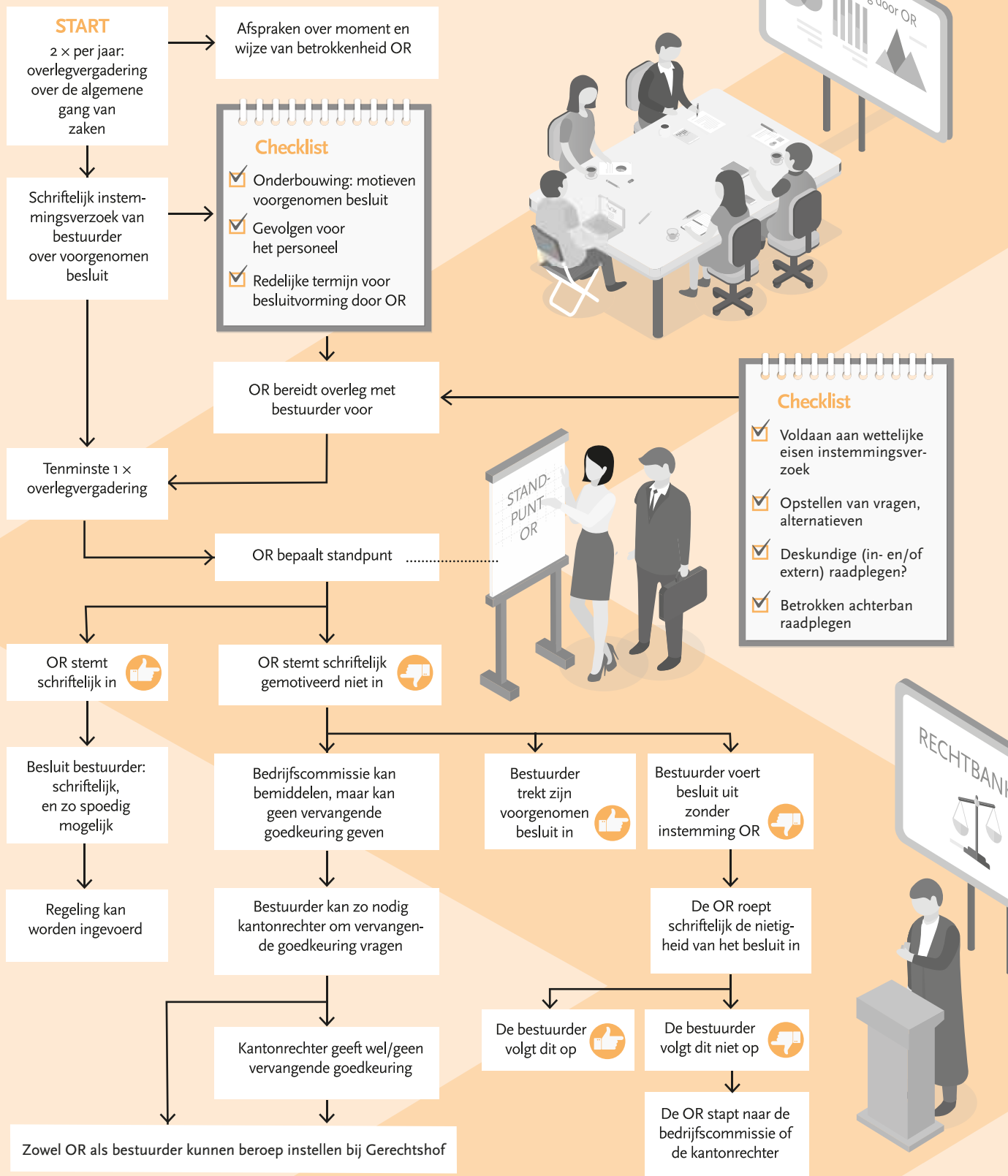
Het is niet verstandig als uw bestuurder zijn voorgenomen besluit toch doorvoert zonder instemming van uw OR of toestemming van de kantonrechter. Uw OR kan zijn besluit dan namelijk nietig verklaren (artikel 27, lid 5 WOR). Uw bestuurder kan deze nietigverklaring aanvechten bij de kantonrechter. Negeert hij de nietigverklaring, dan kan uw OR twee dingen doen: u kunt via de kantonrechter afdwingen dat uw bestuurder zijn besluit niet uitvoert (artikel 27, lid 6 WOR). Een andere optie is dat u de zaak voorlegt aan de bedrijfscommissie. Dat kan een goede manier zijn om een conflict vreedzaam op te lossen. Bedrijfscommissies zijn ingesteld door de Sociaal-Economische Raad (SER) en kunnen kosteloos bemiddelen als uw OR een geschil heeft met uw bestuurder (zie ook pagina 3, 4 en 5). Uiteindelijk is het in ieders belang dat u met elkaar in gesprek blijft en er samen uit komt!

## Advies inwinnen van een deskundige

Uw OR heeft het recht om één of meer deskundigen te raadplegen (artikel 16 WOR). U kunt deskundigen uitnodigen voor de bespreking van het instemmingsverzoek met uw bestuurder en hem bij die gelegenheid om inlichtingen en advies vragen. U kunt er ook voor kiezen om een deskundige om een schriftelijk advies te vragen (artikel 16, lid 3 WOR). Daarnaast heeft uw OR het recht om een OR-commissie in te stellen (artikel 15 WOR), die zich verdiept in een specifiek onderwerp

en de OR hierover adviseert. In deze commissie mogen ook werknemers zitting nemen die geen OR-lid zijn. Zo'n commissie is handig als de leden kennis van zaken hebben over het onderwerp waarvoor u een instemmingsverzoek heeft ontvangen. Denk bijvoorbeeld aan de arboprofessional in de arbocommissie. Als uw bestuurder u vraagt om in te stemmen met een regeling die betrekking heeft op de arbeidsomstandigheden, kunt u bij uw eigen arbocommissie te rade gaan.

# De instemmingsprocedure



#### ACHTERBAN REISKOSTENVERGOEDING

## Reiskosten van thuiswerker

**W**at gebeurt er met de reiskostenvergoeding als uw achterban langdurig moet thuiswerken, bijvoorbeeld in verband met de coronacrisis? Dit hangt af van de vraag of de werknemer een vergoeding krijgt per gemaakte reis of een vaste reiskostenvergoeding.

### Eenvoudig

Voor reiskosten geldt een vaste vrijstelling van € 0,19 per kilometer of de kosten van het openbaar vervoer. Voor werknemers die een vergoeding krijgen per gemaakte reis, is de regel eenvoudig: niet gereisd betekent – logischerwijs – geen reiskostenvergoeding. Voor werknemers met een vaste reiskostenvergoeding geldt een andere regel bij

langdurige afwezigheid. Als een werknemer met een vaste reiskostenvergoeding langdurig thuiswerkt, hoeft uw bestuurder de onbelaste reiskostenvergoeding niet direct te stoppen. Tijdens de lopende en eerstvolgende kalendermaand mag uw bestuurder hem maximaal zes aaneengesloten weken zijn vaste reiskostenvergoeding doorbetalen.

### Hervatten

Komt de werknemer weer naar het werk, dan mag uw bestuurder de vaste reiskostenvergoeding weer hervatten vanaf de eerstvolgende kalendermaand (dus niet per direct). Werknemers met een vergoeding per reis krijgen hun reiskosten wel per direct weer vergoed.

#### REGELGEVING PENSIOEN

## Pensioenopbouw gaat door bij arbeidsduurverkorting (adv)

Kreeg uw achterban in verband met het coronavirus te maken met tijdelijke arbeidsduurverkorting (adv)? Dan mag uw bestuurder de pensioenopbouw ongewijzigd voortzetten. Dat schrijft het Centraal Aanspreekpunt Pensioenen (CAP).

### Pensioengevend

Als het dienstverband tijdens de adv-periode in stand blijft, loopt de pensioenopbouw gewoon door. Krijgt de werknemer door de adv een lager pensioengevend loon, dan bouwt hij pensioen op over het loon dat hij voorafgaand aan de adv ontving. Wordt het dienstverband tijdelijk (gedeeltelijk) beëin-

digd? Dan kan de werknemer een (gedeeltelijke) WW-uitkering aanvragen en kan uw bestuurder de pensioenopbouw voortzetten op basis van het loon van voor de adv. Of hij dit verplicht is, hangt af van de pensioenafspraken: moet de werknemer 100% pensioen opbouwen en wie betaalt de premie, de werkgever of de werknemer?

### Vrijwillig

Is er geen sprake van ontslag en krijgt de werknemer ook geen uitkering die zijn inkomensverlies compenseert? Dan stopt in principe de pensioenopbouw. De pensioenopbouw kan wel op vrijwillige basis worden voortgezet.

#### REGELGEVING THUISWERKEN

## Bestuurder mag thuiswerkplek niet zomaar onbelast inrichten

Als een werknemer thuis moet werken, bijvoorbeeld vanwege het coronavirus, krijgt uw bestuurder te maken met fiscale regels. Een werkgever mag namelijk niet zomaar onbelast een stoel, bureau, internetaansluiting of mobiele telefoon vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen.

### Noodzakelijk

Heeft een werknemer voor zijn thuiswerkplek een laptop, smartphone of gereedschap nodig, dan mag uw bestuurder deze onbelast vergoeden, verstrekken of ter beschikking stellen. Voorwaarde is wel dat wordt voldaan aan het noodzakelijkheids criterium. Dit is het geval als:

- de voorziening volgens uw bestuurder noodzakelijk is voor een goede vervulling van de functie van de werknemer;
- uw bestuurder de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer;

- de werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde ervan aan uw bestuurder moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft voor zijn functie.

### Internet

Uw bestuurder mag ook het internet- of telefoonabonnement bij een werknemer thuis onbelast vergoeden als dit aan de eisen van het noodzakelijkheids criterium voldoet. De vergoeding geldt alleen voor de betreffende voorziening. Heeft de werknemer een combinatiepakket van zijn telecomprovider, met daarin bijvoorbeeld ook televisie, dan mag uw bestuurder alleen de kosten voor de internet- of telefoonaansluiting onbelast vergoeden.

**!** De inrichting van de werkplek valt onder het arbobeleid. Dat is een belangrijk thema voor uw OR. Adviseer uw bestuurder hoe hij de thuiswerkplekken fiscaal voordelig kan inrichten!

#### ORGANISATIE FINANCIËN

## Uitstel aflossing voor mkb

Onder andere pensioenfondsen, banken, waterschappen en gemeentes verlenen uitstel van betaling aan ondernemers die hun betalingen niet meer kunnen doen aan de betreffende instanties vanwege het coronavirus. Zo kunnen kleinere ondernemingen met een financiering tot € 2,5 miljoen, een halfjaar uitstel krijgen voor de aflossing van hun

leningen. Voor de groep met hogere leningen volgen later mogelijk nog extra stappen.

### Gezond

Om voor dat uitstel in aanmerking te komen, geldt wel dat de bedrijven in de kern gezond moeten zijn. De banken ABN Amro, ING, Rabobank, de Volksbank en Triodos hebben dat samen besloten.

## Corona pauzeert gelande reorganisatie Tata Steel

Hoewel de directie van Tata Steel de plannen voor een grootschalige reorganisatie bij Tata Steel Europe door wilde zetten, ziet ze daar nu toch vanaf. De Europese ondernemingsraad (EOR) verzocht eerder al om uitstel vanwege de coronacrisis. Volgens de EOR hebben de werknemers het al zwaar genoeg.

### Druk

Het gaat al geruime tijd slecht met de staalmarkt en de coronacrisis zet de financiële positie van Tata Steel Europe verder onder druk. Ook bij de fabriek in IJmuiden zijn de gevolgen merkbaar. De

bezetting is minimaal en veel kantoormedewerkers werken thuis. Bovendien is het ziekteverzuim erg hoog. Hierdoor staan de werknemers erg onder druk.

### Onacceptabel

De EOR was erg teleurgesteld dat de directie in eerste instantie geen pas op de plaats maakte in deze tijd. De raad vindt het onacceptabel dat de directie het verzoek om uitstel naast zich neerlegde en de reorganisatieplannen wilde doorzetten. De EOR kondigde aan samen om met de vakbonden actie te ondernemen tegen dit besluit.

## Arbo-eisen bij thuiswerken

In de strijd tegen het coronavirus werkt Nederland massaal thuis. In allerijl moesten werknemers thuis een werkplek creëren. Niet voor één dagje, maar voor weken en zelfs maanden. Om gezondheidsklachten te voorkomen, moet die thuiswerkplek aan de arboregels voldoen. Uw OR moet stimuleren dat uw bestuurder zorgt voor goede arbeidsomstandigheden. Ook als de werkplek tijdelijk thuis is.

Half maart riep de overheid organisaties op om werknemers voorlopig – in ieder geval tot het einde van de maand – zo veel mogelijk thuis te laten werken. Net als op het werk moet ook thuis de werkplek zó zijn ingericht dat de werknemer gezond en veilig kan werken. Het is één van de speciale taken van uw OR om te stimuleren dat uw bestuurder uw achterban veilige en gezonde arbeidsomstandigheden biedt en dat de arbeids- en rusttijden goed zijn verdeeld (artikel 28, lid 1 WOR). Dat is geen eenvoudige opdracht, nu werknemers vanaf veel verschillende locaties werken. Sla ook uw risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) erop na om te zien of er al regelingen getroffen zijn, dat biedt mogelijk houvast.

### Zorgplicht

Onder de normale omstandigheden geldt dat in hoeverre uw bestuurder voorzieningen moet treffen voor de thuiswerker afhangt van de vraag of het thuiswerken vrijwillig is of verplicht. Als uw bestuurder thuiswerken aanbiedt als mogelijkheid, moet de werknemer er zelf voor zorgen dat zijn thuiswerkplek aan de arborichtlijnen voldoet. Uw bestuurder hoeft dan bijvoorbeeld geen kantoormeubilair beschikbaar te stellen, daar moet de werknemer zelf voor zorgen. Uw bestuurder heeft echter ook een zorgplicht. Nu veel werknemers waarschijnlijk thuiswerken in verband met het coronavirus, moet uw bestuurder er – ook in het kader van goed werkgeverschap – voor zorgen dat uw achterban – ook thuis – een gezonde werkplek heeft.

### Alternatief

Week in, week uit aan de keukentafel op een laptop werken is niet gezond. Uw bestuurder kan allerlei zaken ter beschikking stellen of vergoeden die de werknemer nodig heeft om zijn thuiswerkplek goed in te richten. Denk aan

## Niet alleen, maar samen thuis

*Vervolg van pagina 2*

Met een gezamenlijke Skype-sessie aan het begin van de werkweek weet iedereen van elkaar waar hij mee bezig is en hoe het gaat. Vaker bellen, mailen en/of appen zorgt er ook voor dat collega's met elkaar in contact blijven.

### Sportruimte

Bij het thuiswerken zit een lunchwandeling of potje tafelvoetbal met collega's er even niet in. Om toch gezamenlijk de conditie op peil te houden, kunt u een digitale sportruimte inrichten. Dat gaat als volgt:

- Nodig via GoToMeet, Skype of WhatsApp Web uw collega's uit voor een korte online sportsessie.

- Zet de webcams aan, zodat u elkaar kunt zien.
- Zet de microfoon uit om storende omgevingsgeluiden uit te schakelen.
- Gebruik eventueel de blur-functie van Skype.
- Laat gerust ook uw huisgenoten meedoen!

### Veilig

Natuurlijk moet uw achterban ook veilig kunnen werken. Niet alleen omwille van de gezondheid, ook de digitale veiligheid moet in orde zijn. In het artikel in de kolom hiernaast leest u hierover meer.

**!** Gebruik een online meeting om uw achterban te laten weten waar uw OR zich in coronatijd mee bezighoudt!





een laptop, monitor, ergonomisch toetsenbord, smartphone, gereedschap of kantoormeubilair. Heeft een werknemer deze zaken voor zijn thuiswerkplek nodig, dan mag de werkgever deze ter beschikking stellen of vergoeden zonder dat dit ten koste gaat van de vrije ruimte, op voorwaarde dat aan het noodzakelijkheids criterium wordt voldaan. Dat is het geval als de:

- voorziening noodzakelijk is voor de functie-uitoefening;
- werkgever de voorziening betaalt en de kosten niet doorberekent aan de werknemer;
- werknemer de voorziening moet teruggeven of de restwaarde van deze voorziening aan de werkgever moet betalen als hij deze niet meer nodig heeft.

Kan de werknemer desondanks geen geschikte werkplek creëren, dan moet uw bestuurder samen met hem op zoek naar een goede alternatieve werkplek. Dit is echter niet eenvoudig nu veel openbare gelegenheden in verband met het coronavirus gesloten zijn.

### Balans

Uw bestuurder heeft ook een informatieplicht naar de werknemers over de risico's van thuiswerken: hij moet uw achterban informeren over de risico's van bijvoorbeeld RSI (Repetitive Strain Injury), KANS (Klachten Arm, Nek en/of Schouder) of werkstress. Die risico's liggen zeker als de werknemer thuis werkt constant op de loer. Uw bestuurder kan uw achterban instructies geven hoe zij fysieke klachten kunnen voorkomen.

Zo moet de thuiswerker voldoende pauzes inlassen, zorgen voor wat beweging tussendoor en op tijd stoppen met werken. Met een goede werk-privébalans blijft hij langer fit. Uw bestuurder kan hierbij zijn steentje bijdragen door zich flexibel op te stellen, bijvoorbeeld waar het gaat om werktijden.

**!** Aan welke eisen moet een gezonde en veilige thuiswerkplek voldoen? Op [rendement.nl/ortools](https://rendement.nl/ortools) vindt u een praktische checklist met punten waarop u moet letten bij thuiswerken, zoals algemene eisen, meubilair, apparatuur en beveiliging.

### Denk ook aan de beveiliging!

Als werknemers thuiswerken, hebben zij bepaalde ICT-voorzieningen nodig. Uw bestuurder moet hierbij ook de beveiliging niet vergeten. Nu veel mensen buiten de vertrouwde werkomgeving werken, kan de aandacht voor (online) beveiligingsprotocollen verslappen. Bovendien is de internetverbinding thuis vaak minder goed beveiligd dan op het werk. Hackers zien nu hun kans schoon om te proberen bij organisaties binnen te komen. Uw bestuurder moet dus zorgen voor goede instructies, zodat de thuiswerkplek niet alleen arbo-proof is, maar ook online-proof!

#### ORGANISATIE TOEZICHTHOUDER

## Eneco-deal is rond; COR zoekt nieuwe commissaris

De overname van Eneco door het Japanse consortium van Mitsubishi Corporation en Chubu Electric Power is afgerond. Dit heeft direct gevolgen voor de samenstelling van zowel de raad van bestuur (RvB) als de raad van commissarissen (RvC) van het energiebedrijf. In beide raden zullen Nederlandse en Japanse afgevaardigden zitting nemen. Zo treedt CEO Ruud Sondag op eigen initiatief af als lid van de RvB. Wie zijn opvolger wordt, is nog niet bekend.

### Kandidaat

Wel maakte Eneco bekend dat chieft customer officer (CCO) Hans Peters toetreedt tot de RvB. De voormalig TenneT-bestuursvoorzitter Mel Kroon wordt voorzitter van de RvC. De centrale ondernemingsraad (COR) zal twee commissarissen afvaardigen voor de RvC. Eén van hen is de huidige commissaris Michael Enthoven. De COR is nog op zoek naar een tweede kandidaat. Tot deze persoon is gevonden, blijft Marco Keim namens de COR lid van de RvC. De huidige commissarissen Charlotte Insinger, Ewoud Goudswaard, Rob Zandbergen en Atzo Nicolai treden af.

#### REGELGEVING COMPENSATIEREGELING

## Compensatie aanvragen

Werkgevers mogen onder voorwaarden de arbeidsovereenkomst beëindigen van een werknemer die meer dan twee jaar ziek is. De werknemer heeft dan recht op een transitievergoeding. Sinds 1 april 2020 kunnen werkgevers compensatie aanvragen voor de betaalde transitievergoedingen vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid. De compensatieregeling geldt ook met terugwerkende kracht voor transitievergoedingen betaald op of na 1 juli 2015. De start van de aanvraagtermijn hangt af van het moment van de betaling van de vergoeding.

### Aanvraag

Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald vóór 1 april 2020, dan heeft hij nu een halfjaar de tijd om de aanvraag te doen: van 1 april tot en met 30 september 2020. Heeft de werkgever de transitievergoeding volledig betaald op of na 1 april 2020, dan dient hij de aanvraag in binnen zes maanden na betaling van de transitievergoeding.

*Lees verder op pagina 30*

REGELGEVING NOODMAATREGELEN

## Pakket economische noodmaatregelen

**D**e coronacrisis heeft al veel organisaties en zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) in financiële problemen gebracht. Daarom heeft het kabinet een pakket met uitzonderlijke economische maatregelen in het leven geroepen dat faillissementen en werkloosheid zo veel mogelijk moet voorkomen.

### Verruiming

Het pakket bestaat uit maatregelen die de loonkosten moeten verminderen en maatregelen die de financiële positie van organisaties en zzp'ers veilig moeten stellen.

len. Deels gaat het om een verruiming van bestaande regelingen, deels om nieuwe maatregelen. Zo heeft het kabinet de regeling Borgstelling MKB-kredieten (BMKB) verruimd, die kleine en middelgrote organisaties hulp biedt als zij door de coronacrisis in financiële nood komen. En de regeling werktijdverkorting (WTV), waarbij de overheid 70% van het loon terugbetaalt aan de werkgever, maakt tijdelijk plaats voor de Noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW).

*Lees meer hiernaast en op pagina 3 en 7*

ACHTERBAN KINDEROPVANG

## Kinderopvang open bij cruciaal beroep

De coronamaatregelen die golden tot 6 april 2020, worden verlengd tot en met 28 april. Dat maakte premier Rutte onlangs bekend. Dit betekent dat ook scholen, kinderdagverblijven en buitenschoolse opvang (bso) in ieder geval tot na Koningsdag dicht blijven.

### Onmisbaar

De kinderopvang blijft wel beschikbaar voor werknemers in cruciale beroepen, bijvoorbeeld in de zorg, hulpdiensten, openbaar vervoer en afvalverwerking. Zij zijn onmisbaar om de samenleving draai-

ende te houden tijdens de coronacrisis en moeten hun werk dus kunnen blijven uitvoeren. Als één van beide ouders in het gezin een cruciaal beroep heeft, kunnen de ouders al van deze regeling gebruikmaken.

### Beknopt

De lijst met cruciale beroepen is bewust beknopt gehouden. Anders zouden er namelijk alsnog veel kinderen naar de opvanglocaties gaan, en dat wil de overheid in de strijd tegen het coronavirus nu juist tegengaan.

FINANCIËEL SCHADEVERGOEDING

## Oeps, koffie over de laptop van de zaak...

**W**erknemers werken in deze periode massaal thuis op laptops van de zaak. Ook thuis zit een ongeluk in een klein hoekje; een kop koffie is zo gemorst, zeker met kinderen in de buurt. Wie betaalt de kosten als er schade aan de laptop, smartphone of andere apparatuur van de zaak ontstaat: de werkgever of de werknemer?

### Onvoorzichtig

Bij schade aan apparatuur op de reguliere werkplek is de werkgever aansprakelijk. Hij draait op voor de reparatie- of vervangingskosten. Raakt de apparatuur thuis be-

schadigd, dan is de werkgever nog steeds aansprakelijk, maar er zijn grenzen. Als er sprake is van opzet, nalatigheid of roekeloosheid, kan uw bestuurder de werknemer aansprakelijk stellen. Hij moet dan wel bewijzen dat die onvoorzichtig is geweest.

### Verstandig

Aansprakelijkheidskwesties zijn vaak juristenwerk. Uw bestuurder doet er verstandig aan om met uw achterban afspraken te maken over het gebruik van zakelijke apparatuur. Op [rendement.nl/ortools](https://rendement.nl/ortools) vindt u een modelgebruikersovereenkomst.

REGELGEVING WERKTIDVERKORTING

## Werkgever moet OR informeren over aanvraag NOW


Als uw bestuurder subsidie aanvraagt op basis van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW), is hij verplicht uw OR hierover te informeren. Deze verplichting is opgenomen in de uitwerking van de subsidieregeling, die het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) eind maart publiceerde.

### Omzetverlies

De NOW – vervanging van de werktijdverkorting (WTV), zie ook pagina 3 – biedt organisaties die wegens het coronavirus te maken (zullen) krijgen met minimaal 20% omzetverlies een tegemoetkoming in de loonkosten. De subsidie bedraagt maximaal 90% van de loonsom. Uw werkgever moet uw OR of personeelsvertegenwoordiging (PVT) informeren over de subsidieaanvraag. Bovendien heeft uw OR het recht om uw bestuurder ongevraagd te adviseren (artikel 23, lid 3 WOR).

### Duidelijk

Ontvangt uw OR informatie over de NOW-aanvraag, dan is het zaak om goed te bekijken of de geboden informatie duidelijk is. Kan uw bestuurder voldoen aan de verplichtingen? Gedurende de subsidieperiode moet uw bestuurder namelijk het reguliere loon van uw achterban doorbetalen en mag hij werknemers niet ontslaan wegens bedrijfseconomische redenen. U kunt uw bestuurder ook ondersteunen in de communicatie over de NOW naar uw achterban. Zorg er bijvoorbeeld voor dat het voor uw achterban duidelijk is wat de directe gevolgen voor de werknemers zijn.

 Stel uw achterban ook gerust, dankzij de overheidssteun kan uw bestuurder hun volledige loon doorbetalen en hoeven ze niet te vrezen voor ontslag (zie bericht liquiditeit op pagina 19).

# VRAAG & ANTWOORD

## MEDEWERKERSONDERZOEK

In onze organisatie wordt binnenkort een medewerkersonderzoek gehouden. Heeft onze OR instemmingsrecht bij de vragen die hierin aan de orde komen en bij de uitvoering van het onderzoek?

Een medewerkers (tevredenheids) onderzoek is een prima middel om de mening van werknemers te peilen. Zij weten nu eenmaal het beste wat er zich op de werkvloer afspeelt, en de kans is groot dat zij precies kunnen aangeven op welke punten de bedrijfsvoering beter kan. Of uw OR instemmingsrecht (artikel 27 WOR) heeft, hangt af van het onderzoek. Gaat het onderzoek over de arbeidsomstandigheden in het kader van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) of het beleid voor psychosociale arbeidsbelasting (PSA), dan heeft uw OR instemmingsrecht (ook inhoudelijk), anders niet. Instemmingsrecht of niet, het is sowieso verstandig dat uw bestuurder uw OR raadpleegt. U kent uw achterban immers het beste en weet in grote lijnen wat er speelt. Hierdoor kunt u goed richting geven aan het onderzoek, ook al betekent dit mogelijk dat u kritische vragen stelt. Bovendien is het voor u beiden relevant

om te weten hoe de werknemers over de gang van zaken in de organisatie denken. Uw bestuurder kan uw OR bijvoorbeeld een rol geven door een OR-lid aan te stellen in de commissie die het onderzoek opzet of het natraject verzorgt.

### Privacy

Wat uw OR in ieder geval goed in de gaten moet houden, is dat uw bestuurder zorgvuldig omgaat met de persoonsgegevens van uw achterban. Een regeling die betrekking heeft op het verwerken en beschermen van persoonsgegevens van de werknemers valt namelijk sowieso onder uw instemmingsrecht (artikel 27, lid 1k WOR). Uw bestuurder moet ervoor zorgen dat de privacy van uw achterban gewaarborgd blijft, zowel in het onderzoeks- als het natraject.

*Finy van der Vlis, adviseur en trainer OR, e-mail: [finy@vanCap.nl](mailto:finy@vanCap.nl), [www.vanCap.nl](http://www.vanCap.nl)*

Het adviesrecht van uw OR is aan de orde als er sprake is van een belangrijke wijziging in de organisatie of in de verdeling van de bevoegdheden binnen de organisatie (artikel 25, lid 1e WOR). Dit is vaak het geval als het managementteam zijn taken gaat herverdelen en de aansturing van afdelingen verandert. Dat het nodig is om het organogram naar aanleiding van de functiewijziging aan te passen, toont aan dat het een belangrijke organisatorische wijziging is. Bij zulke veranderingen is het adviesrecht van de OR aan de orde.

### Alledaags

Voorwaarde is dat er sprake is van een voor uw organisatie niet-alledaags besluit

dat directe of indirecte gevolgen heeft voor een groot deel van of voor uw hele achterban. Voor zulke wijzigingen geldt dat hoe hoger in de organisatie er wijzigingen plaatsvinden, hoe meer werknemers daar gevolgen van ondervinden. Uw bestuurder moet de adviesaanvraag tijdig en schriftelijk bij uw OR indienen en u moet het voorgenomen besluit ook minimaal één keer in de overlegvergadering met elkaar bespreken. Uw bestuurder is niet verplicht om uw OR-advies over te nemen, maar hij moet dat in zijn besluit met goede argumenten onderbouwen.

*Radboud Hafkenscheid, opleider/adviseur/redacteur medezeggenschap, e-mail: [rh@mzleeuw.nl](mailto:rh@mzleeuw.nl), [www.mzleeuw.nl](http://www.mzleeuw.nl)*

## ORGANOGRAM

Het organogram van onze organisatie moet worden aangepast, omdat een MT-lid een nieuwe functie krijgt. Heeft onze OR hierbij adviesrecht?

HEEFT U OOK EEN INHOUDELIJKE VRAAG? STEL HEM DAN VIA [WWW.RENEMENT.NL/ADVIESDESK](http://WWW.RENEMENT.NL/ADVIESDESK)

## REGELGEVING VAKANTIEGELD

# Vakantiegeld mogelijk later uitbetaald

**A**ls uw organisatie in grote moeilijkheden komt door de coronacrisis, mag uw bestuurder de vakantiebijslag van uw achterban later uitbetalen. Dat zegt vakbond FNV. Organisaties die financieel in zwaar weer verkeren, hebben namelijk vaak moeite met het betalen van de vaste lasten, zoals de vakantiebijslag en winstuitkeringen. Het opschorten van die vaste lasten kan dan een laatste redmiddel zijn om een faillissement te voorkomen.

### Alternatieven

Voordat uw bestuurder hiertoe overgaat, moet hij echter andere oplossingen zoeken.

Hij kan bijvoorbeeld bij de Belastingdienst uitstel van betaling aanvragen of een beroep doen op andere maatregelen die de overheid in verband met de coronacrisis in het leven heeft geroepen. Denk aan de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW), die de regeling Werk-tijdverkortening vervangt (zie pagina 15), of de verruiming van de regeling Borgstelling MKB-kredieten.

Met deze maatregelen krijgt uw organisatie niet altijd meteen de beschikking over meer liquide middelen. In dat geval kan het opschorten van de vakantiebijslag alsnog aan de orde komen.

## REGELGEVING VERLOFREGELINGEN

# Verplicht verlof omdat kind thuis is?

Door de sluiting van scholen en kinderdagopvang heeft uw achterban een oplossing nodig voor hun kinderen en het werk. Als zij hun werk niet (volledig) thuis kunnen voortzetten, moeten ze mogelijk vakantie- of verlofdagen opnemen.

### (On)betaald

De werknemer kan enkele dagen calamiteiten- of ander kort verzuimverlof opnemen om een oplossing te vinden, maar dit is geen structurele oplossing. Lukt het hem niet om opvang voor zijn

kinderen te regelen, dan moet hij samen met uw werkgever op zoek naar een alternatief. Mogelijk zit er dan niets anders op dan vakantiedagen of onbetaald (ouderschaps)verlof opnemen.

Is een kind thuis én is hij ziek – misschien wel door COVID-19 – dan kan de werknemer kortdurend of langdurend zorgverlof opnemen. Bij kortdurend zorgverlof (maximaal twee werkweken) krijgt hij zijn loon (gedeeltelijk) doorbetaald. Tijdens het langdurend zorgverlof (maximaal zes werkweken) heeft hij geen recht op loon.

## ARBO CORONAVIRUS

# Veilig werken, en anders niet!

Uw OR moet goed opletten of uw bestuurder tijdig voldoende maatregelen treft om alle werknemers te beschermen tegen het coronavirus. In deze uitzonderlijke situatie ligt een onderscheid tussen bijvoorbeeld kantoor- en productiemedewerkers op de loer, en dat mag niet.

### Risico's

Kantoormedewerkers kunnen vaak prima vanuit huis werken. Voor productiemedewerkers geldt dit niet. Zij werken vaak zij aan zij en kunnen de voorschrif-

ten van de overheid, zoals 1,5 meter afstand bewaren, veelal niet opvolgen. Met alle risico's van dien.

### Bescherming

Uw bestuurder moet in zo'n geval zorgen voor goede persoonlijke beschermingsmiddelen en strenge hygiënemaatregelen. Lukt dat niet, dan moet hij de productie omwille van de veiligheid van uw achterban staken. Houd dit als OR scherp in de gaten. Dit is een van de taken van uw OR (artikel 28, lid 1 WOR).

## FINANCIEEL PENSIOENPREMIE

# Pensioenuitvoerder komt werkgever in nood tegemoet

Pensioenuitvoerders komen werkgevers tegemoet die door de coronacrisis acute problemen hebben met het betalen van de pensioenpremie. Dat hebben de Stichting van de Arbeid, de Pensioenfederatie en het Verbond van Verzekeraars afgesproken. Veel pensioenuitvoerders zijn hier al mee begonnen.


### Maatwerk

Organisaties kampen met uiteenlopende problemen. Daarom is maatwerk nodig. De pensioenuitvoerders bieden drie mogelijke oplossingen aan:

- een betalingsregeling voor individuele werkgevers met acute geldproblemen;
  - een verruiming van de betalingstermijnen van de pensioenpremies;
  - een minder strikte houding bij het innen van pensioenpremies, zoals tijdelijk geen incassobureaus inschakelen of administratieve boetes opleggen.
- De ruimte voor het toepassen van maatwerk is nu nog beperkt door wetgeving over het invorderen van premies en betalingstermijnen. Daarover voeren het Verbond van Verzekeraars en de Pensioenfederatie overleg met De Nederlandse Bank en het ministerie van SZW.

### Contact

Heeft uw bestuurder moeite met het betalen van de pensioenpremie? Dan doet hij er verstandig aan om contact op te nemen met de pensioenuitvoerder of financieel adviseur van uw organisatie.

 **De uitvoering van de pensioenovereenkomst valt ook onder het instemmingsrecht van uw OR (artikel 27, lid 7 WOR). Bespreek goed met uw bestuurder wat de tegemoetkoming betekent voor uw organisatie en achterban.**



Direct het laatste #vaknieuws? Volg @OR\_Rendement

# CHECKLIST

## Werktijden van jonge werknemers

Veel organisaties schakelen geregeld jonge werknemers in. Vooral in de weekenden en vakantieperiodes kunnen zij ervoor zorgen dat de personele bezetting op peil blijft. De wet- en regelgeving biedt jongeren die de handen uit de mouwen willen steken de broodnodige bescherming – ook tegen zichzelf. Zo kent de Arbeidstijdenwet (ATW) specifieke regels voor werk door jongeren van 16 en 17 jaar.

Een jeugdige werknemer is volgens de Arbeidstijdenwet een werknemer van 16 of 17 jaar. Is een werknemer ouder dan 17, dan gelden de arbeids- en rusttijdenregels voor volwassenen. En is een werknemer jonger dan 16 jaar, dan gelden de striktere regels voor kinderen.

### ✓ SCHOOLTijd

Voor een jeugdige werknemer hoort werken bijzaak te zijn, vindt de overheid. Werk moet dus om onderwijs heen worden ingericht en niet andersom. In de ATW is bepaald dat de tijd waarop jeugdigen onderwijs volgen ook arbeidstijd is. Let daar dus op als u wilt nagaan of uw organisatie de regels van de ATW naleeft!

### ✓ WERKTIJD

Jongeren van 16 en 17 jaar mogen maximaal negen uur per dienst werken. Op weekbasis mogen ze 45 uur werken, maar bij vier aaneengesloten weken is gemiddeld veertig uur per week het maximum. De cao mag daar niet van afwijken. Voor volwassenen geldt een – veel ruimer – maximum van twaalf uur per dienst.

### ✓ PAUZE

Werkt een jeugdige een dienst van meer dan 4,5 uur, dan moet hij minimaal een

### Boete van Inspectie SZW kan flink oplopen

Er gelden niet voor niets specifieke regels voor jeugdige werknemers. Zij zijn nog in de groei en daardoor extra kwetsbaar. Uw bestuurder moet hier rekening mee houden als hij jongeren in dienst neemt.

#### Naleving

Uw OR doet er goed aan om kennis te nemen van de bepalingen die gelden voor jeugdige werknemers. Uw OR moet er namelijk op toezien dat uw bestuurder uw

achterban een gezonde en veilige werkplek biedt (artikel 28, lid 1 WOR). Daarmee voorkomt uw bestuurder problemen met Inspectie SZW. Inspectie SZW houdt toezicht op de naleving van de ATW en kan uw organisatie een boete opleggen als blijkt dat jeugdigen of kinderen méér werken dan wettelijk is toegestaan. Die boete kan oplopen tot duizenden euro's. Inspectie SZW legt die boete steeds vaker direct op, zonder waarschuwing vooraf.

halfuur pauzeren. De pauze mag ook opgedeeld zijn in perioden van minstens vijftien minuten. Volwassenen krijgen dit pauzerecht pas na 5,5 uur dienst. Cao-partijen mogen de pauzeregeling voor volwassenen beperken, maar voor jeugdigen niet.

### ✓ RUST

Er zijn ook regels voor rusttijden. Een jeugdige heeft per 24 uur recht op een onafgebroken rusttijd van minimaal twaalf uur. Hierbinnen vallen in ieder geval de uren tussen 23.00 en 6.00 uur. Voor volwassenen geldt die regel niet. Zij mogen per 24 uur maximaal elf uur werken. De wekelijkse onafgebroken rusttijd duurt in principe voor zowel jeugdigen als volwassenen minimaal 36 uur. Omdat jeugdigen doordeweeks naar school gaan en schooltijd arbeidstijd is, mogen zij in de praktijk niet op zaterdag én zondag werken. Dan komen zij niet aan hun 36 uur onafgebroken rust.

### ✓ BIJZONDERE DIENSTEN

In de ATW staat ook dat jongeren geen zogenoemde consignatiediensten (op-

roepdiensten) mogen draaien. Ook mogen zij geen nachtarbeid verrichten. Van nachtarbeid is sprake als de werknemer werkzaamheden verricht tussen 23.00 en 6.00 uur. In het Arbeidstijdenbesluit (ATB) zijn voor die nachtarbeid en enkele andere ATW-regels wel een paar uitzonderingen gemaakt, bijvoorbeeld voor oefeningen van defensie en leerlingen in de binnenvaart.

### ✓ VEILIG WERK

Naast de beperking van de arbeidstijden door de Arbeidstijdenwet, bevat de Arbowet beperkingen voor het soort werk dat jeugdigen mogen verrichten. Deze regels hebben betrekking op de veiligheid op de werkvloer. Zo mogen jeugdigen niet werken met stoffen die giftig of kankerverwekkend zijn, of met apparatuur die schadelijke elektrotechnische straling kan uitzenden. Bovendien is werken met bijvoorbeeld overdruk, lawaai of schadelijke trillingen verboden. Jeugdigen mogen wel risicovolle werkzaamheden uitvoeren, maar alleen onder deskundig toezicht.



REGELGEVING NOODMAATREGELEN

## Liquiditeit op peil houden

Vervolg van pagina 15

Om de liquiditeit van organisaties op peil te houden, is er een noodloket in het leven geroepen. Hier kunnen organisaties die door de coronacrisis hun omzet zien verdampen terecht voor een gift van € 4.000.

### Belastingdienst

Ook de Belastingdienst komt de organisaties op allerlei manieren tegemoet. Zo kunnen zij uitstel van betaling krijgen, zet de Belastingdienst de invorderingsmaatregelen stil, wordt de heffing van de energiebelasting tijdelijk opgeschort en kunnen organisaties een verzoek indienen

voor een verlaging van de voorlopige aanslag.

### Krediet

Daarnaast verruimt het kabinet de GO-regeling, bedoeld voor organisaties die moeite hebben met het verkrijgen van een financiering. Het ministerie van Economische Zaken stond voor 50% garant bij hun krediet, tot € 50 miljoen. Deze limiet verdwijnt. Ook microkredietverstrekkers krijgen staatssteun. Zo moeten organisaties aan voldoende financiering kunnen komen.



Vraagt uw bestuurder u om advies? Schroom dan niet om een deskundige in te schakelen (artikel 16 WOR)!

BESTUURDER REORGANISATIE

## OR heeft geen vertrouwen meer in directeur NVWA

Rob van Lint, inspecteur-generaal van de Nederlandse Voedsel- en Warenautoriteit (NVWA), legt per 1 mei 2020 zijn functie neer. Aanleiding is het gebrek aan vertrouwen van de OR. Vertrouwen van de OR is volgens Van Lint essentieel om zijn plannen voor de komende jaren te kunnen uitvoeren. De OR ziet echter geen heil in het plan van aanpak van de directeur.

### Kritiek

Organisatorische veranderingen zijn hard nodig bij de NVWA. De inspectiedienst kampt namelijk al jaren met structurele problemen. Zo kreeg de toezichthouder in 2017 stevige kritiek op de

aanpak van de fipronil-affaire, waardoor giftige eieren in de schappen belandden. In 2019 werd bekend dat het toezicht van de NVWA op slachthuizen in de noordelijke provincies al jaren ernstig tekortschiet, met grote misstanden en veel dierenleed tot gevolg. Ook viel een nieuw ICT-systeem tientallen miljoenen euro's duurder uit dan beraamd, en werd dit vanwege de enorme kostenoverschrijding vorig jaar stilgelegd. Minister Schouten van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit gaat in overleg met de NVWA bekijken hoe het verbetertraject van de inspectiedienst vorm kan krijgen.

REGELGEVING CORONACRISIS

## Verplichtingen in crisistijd

Door de uitbraak van het coronavirus komen uw OR en uw bestuurder voor vraagstukken te staan waar u zich doorgaans niet of minder mee bezig zult houden. Zo is uw bestuurder verplicht om een veilige werkomgeving te creëren, ook nu. Hoe moet u hiermee omgaan? En welke rechten hebben werknemers in dit kader? Op deze vragen en meer vindt u in dit artikel een antwoord.

De verplichting om zorg te dragen voor een veilige werkplek betekent dat uw bestuurder in ieder geval de volgende maatregelen moet treffen op de werkvloer:

- zorg dragen voor een schone werkplek, met extra aandacht voor objecten die regelmatig worden aangeraakt;
- verzorgen en communiceren van een duidelijk beleid, bijvoorbeeld over het bezoeken van relaties en evenementen en over de benodigde hygiënemaatregelen (denk aan het vermijden van fysiek contact);
- inkopen van genoeg zeep, desinfectiemiddel en tissues.

### Thuiswerken

In principe kunt u werknemers niet verplichten om thuis te werken en kunnen zij ook niet weigeren om te komen werken. Uitsluitend bij gegronde reden voor vrees voor besmetting ligt dat anders.

Als werknemers thuis gaan werken – zoals vele nu doen – is het goed als uw bestuurder met hen afspraken maakt over de bereikbaarheid, privacy, arbomaatregelen en gebruik van bedrijfseigendommen. Op [rendement.nl/ortools](https://rendement.nl/ortools) vindt u een voorbeeldovereenkomst voor thuiswerken.

### Quarantaine

Een zieke werknemer heeft recht op loondoorbetaling, ook als hij op vakantie is; de dagen tellen dan als ziekte-dagen en niet als vakantiedagen, tenzij daarover andere geldige afspraken zijn gemaakt (bijvoorbeeld in de cao). Daarnaast heeft ook een werknemer die nog niet ziek is maar wel in quarantaine wordt geplaatst, recht op loondoorbetaling. Uw bestuurder kan daarom ook van hem verwachten dat hij thuis zijn werk doet of vervangende werkzaamheden verricht. Uw bestuurder kan werknemers die in quarantaine worden geplaatst niet verplichten om vakantiedagen op te nemen.





Het risico van een langere afwezigheid door een uitreisverbod of quarantaine komt bij een zakelijke reis voor rekening van de werkgever. De werknemer is niet verplicht om vakantiedagen op te nemen. Ook de kosten (voor bijvoorbeeld verblijf) van de werknemer, komen voor rekening van uw organisatie. Is er sprake van een negatief reisadvies, dan kan de werknemer weigeren om af te reizen naar het risicogebied.

### Privéreis

Bij quarantaine op een privéreis geldt ook dat de werknemer geen extra vakantiedagen hoeft op te nemen. Hij volgt immers een overheidsmaatregel op. De bijkomende kosten zijn wel voor de werknemer zelf. Als werknemers voor een privéreis afreizen naar een risicogebied waarvoor een negatief reisadvies geldt en vervolgens niet op tijd terugkomen op de werkvloer (bijvoorbeeld vanwege een uitreisverbod of quarantaine), zullen zij de gevolgen hiervan wél zelf moeten dragen. Zij leveren dan bijvoorbeeld extra vakantiedagen in of uw bestuurder kan een inhouding op het salaris doen.

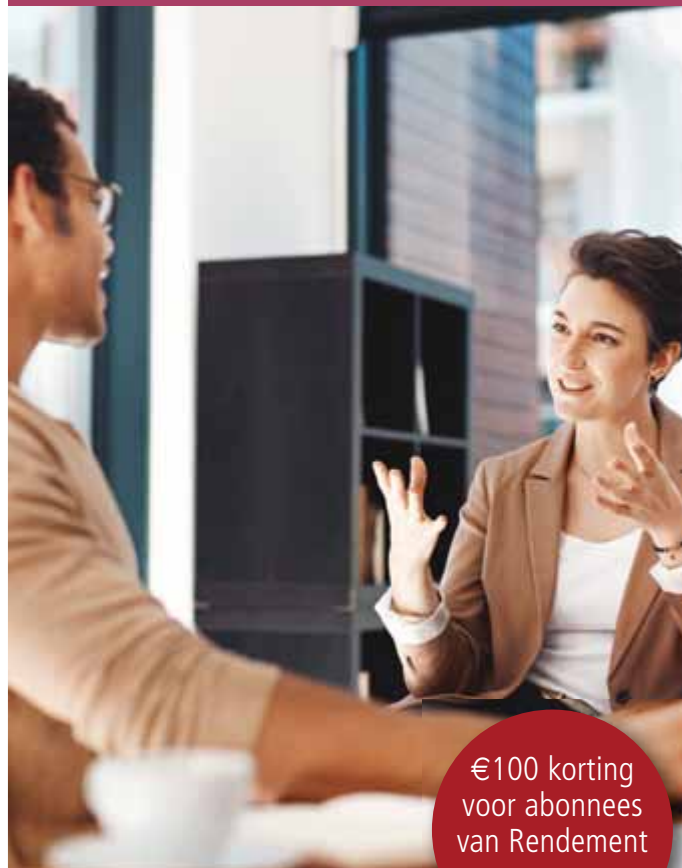
### Werkvermindering

Werknemers zijn niet verplicht om vakantiedagen op te nemen als er door het coronavirus minder werk is. Wel kan uw organisatie gebruikmaken van de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW) (zie ook pagina 3 en 15). Bij een verwacht omzetverlies van minstens 20% heeft uw organisatie de mogelijkheid een aanvraag bij UWV in te dienen voor een tegemoetkoming van maximaal 90% van de loonkosten. Bij de aanvraag voor deze tegemoetkoming heeft uw werkgever een inspanningsverplichting om géén ontslag om bedrijfs-economische redenen aan te vragen voor de werknemers gedurende de periode (van in ieder geval drie maanden) dat uw organisatie de tegemoetkoming ontvangt. Uw werkgever betaalt het loon van zowel vaste als in principe ook flexibele werknemers volledig door.

Blijf met uw bestuurder in gesprek over de te nemen maatregelen en de gevolgen daarvan voor uw achterban en organisatie. Uw OR heeft ook nu adviesrecht en instemmingsrecht op onderwerpen zoals genoemd in artikel 25 en 27 van de Wet op de ondernemingsraden. Voor de aanvraag van de NOW is uw bestuurder niet verplicht om uw OR om advies te vragen, maar hij moet uw OR er wel over informeren (artikel 13, lid d NOW).

*Joost Kokje en Juultje van der Zanden, advocaten bij Taylor-Wessing, tel. (088) 024 30 20, e-mail: j.kokje@taylorwessing.com, www.taylorwessing.com*

Opleiding van Rendement: actueel, professioneel en praktijkgericht



€100 korting  
voor abonnees  
van Rendement

## Speel op safe met de **arbotrainingen** van Rendement

- Agressie op de werkvloer
- Arbowet in de praktijk
- BHV basis/herhaling
- Grip op verzuim
- Preventie beroepsziekten
- Preventiemedewerker basis
- Preventiemedewerker vervolg
- RI&E in één dag
- Vertrouwenspersoon juridisch
- Vertrouwenspersoon opstap
- Vertrouwenspersoon verdieping
- Voorkom een burn-out



**Rendement**  
Congressen & Opleidingen



Meer informatie en aanmelden:  
**rendementco.nl/aoo**

## Werkgever moet loon zieke uitzendkracht doorbetalen

**A**ls een uitzendkracht door ziekte of een bedrijfsongeval uitvalt, heeft hij recht op doorbetaling van zijn loon. Een cao-bepaling die in dat geval de uitzendovereenkomst automatisch beëindigt, is in strijd met de wet. Dat oordeelde het gerechtshof Den Haag onlangs.

### Opzegverbod

In de wet staat dat een werkgever een arbeidsovereenkomst niet kan opzeggen tijdens ziekte. Tot 1 juli 2015 kon de cao hiervan afwijken. Nu is dit niet meer mogelijk. Staat er in de cao een afwijkende bepaling, dan is die in strijd met de wet. De werkgever moet de werknemer die ziek wordt twee jaar

minimaal 70% van zijn loon doorbetalen. Deze regel geldt voor alle werknemers, ook voor uitzendkrachten.

### Bedrijfsongeval

Als gevolg van een bedrijfsongeval kon de uitzendkracht uit de bewuste rechtszaak niet werken. Verwijzend naar een oude cao-bepaling, beëindigde het uitzendbureau de uitzendovereenkomst en weigerde loondoorbetaling. Volgens de rechter handelde het bureau hiermee in strijd met de wet. Het uitzendbureau moet het loon verplicht doorbetalen. *Gerechtshof Den Haag, 17 maart 2020, ECLI (verkort): 460*

## Maak juist nu een praatje!

Het is belangrijk dat u juist nu tijdens de coronacrisis contact houdt met uw achterban. Veel werknemers zijn immers thuis aan het werk, waardoor er minder gelegenheid is om een praatje te maken of om signalen op te pikken. De kans is echter groot dat uw achterban juist nu tegen allerlei zaken aanloopt. Hoe is het bijvoorbeeld met de werkdruk? Hebben werknemers ondersteuning nodig? Zijn ze bekend met de verlofvormen?

Zijn de wijzigingen die worden doorgevoerd duidelijk? Zijn er vragen of zorgen?

### Sleutel

Zorg dat uw OR de komende tijd een aantal sleutelfiguren van de verschillende afdelingen spreekt om een inventarisatie te maken. Noteer alle punten per onderwerp en speel deze door aan uw bestuurder waar nodig. Liefst voorzien van concrete verbeterpunten natuurlijk!

## Belastingdienst denkt mee

**D**e Belastingdienst roept werkgevers dringend op om op tijd hun aangifte loonheffingen doen. Met de meest actuele gegevens kan UWV namelijk snel berekenen waar werkgevers recht op hebben, bijvoorbeeld in verband met een aanvraag voor de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor werkbehoud (NOW).

### Schriftelijk

De NOW compenseert het omzetverlies van organisaties zodat zij werknemers kunnen doorbetalen (zie ook pagina 3). Is aangifte doen nu echt niet mogelijk, dan kunnen werkgevers uitstel aanvragen door middel van een schriftelijk verzoek aan de Belastingdienst (Postbus 8738, 4820 BA Breda).

### Uiterste

Verder wijst de Belastingdienst erop dat werkgevers die door de coronacrisis betalingsproblemen hebben gekregen bijzonder uitstel van betaling kunnen krijgen van de loonheffingen, omzetbelasting,

inkomstenbelasting en vennootschapsbelasting. Hiervoor moeten werkgevers de (loon) aangifte doen voor de uiterste aangifte datum. Werkgevers ontvangen dan ongeveer drie weken na de uiterste aangifte datum een naheffingsaanslag. De boete voor niet tijdig betalen hoeft dan niet te worden voldaan. Vervolgens kunnen werkgevers een verzoek om uitstel indienen.

### Uitstel

Bij het verzoek om uitstel moeten werkgevers vermelden dat de betalingsproblemen een gevolg zijn van de coronacrisis. Het verzoek kan onder vermelding van het kenmerk van de belastingaanslag per brief gestuurd worden naar de Belastingdienst (Postbus 100, 6400 AC Heerlen).

Na ontvangst van de brief stopt de fiscus de invorderingsmaatregelen en scheldt de betaalverzuimboete kwijt. De werkgever krijgt dan automatisch drie maanden uitstel en hoeft verder niets te doen.

## Hoge Raad oordeelt over verzoek om deeltijdontslag

De Hoge Raad boog zich onlangs over de vraag of een werkgever een arbeidsovereenkomst ook gedeeltelijk kan ontbinden. Het oordeel van de Hoge Raad: ja.

### Werkgeverschap

Volgens de Hoge Raad kan een werkgever de rechter niet verzoeken om deeltijdontslag, maar zijn er wel andere manieren om het contract gedeeltelijk te beëindigen, bijvoorbeeld als de werknemer zelf om urenvermindering verzoekt. De werknemer kan dit ook doen als verweer of als tegenverzoek in een ontslagzaak. Op basis van goed werkgeverschap kan de werkgever dan verplicht zijn

om in te stemmen met een redelijk verzoek van de werknemer om deeltijdontslag.

### Onderling

Hoewel de wet deeltijdontslag niet toestaat, oordeelde de Hoge Raad dat de werkgever en werknemer in onderling overleg wel een gedeeltelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst overeen konden komen.

*Hoge Raad, 21 februari 2020, ECLI (verkort): 283*

**!** De werknemer heeft bij deeltijdontslag mogelijk recht op een gedeeltelijke transitievergoeding; een belangrijk gegeven voor uw achterban, bestuurder én OR!

# WOR ONDER DE LOEP

## Wat zijn de spelregels voor de verkiezingen voor de nieuwe OR?

**Voor elke OR breekt een moment aan waarop hij zijn eigen opvolging moet gaan regelen. Ook al stellen alle OR-leden zich herkiesbaar, voor een nieuwe zittingsperiode moet iedere werknemer met kiesrechten opnieuw de kans krijgen zich kandidaat te stellen. Vervolgens moeten er OR-verkiezingen plaatsvinden en bepaalt de zittende OR op basis van de uitslag en zijn reglement wie de nieuwe OR-leden worden.**

De Wet op de ondernemingsraden (WOR) regelt de OR verkiezingen in de artikelen 9 en 10. Artikel 10 WOR vertelt u alleen wat u in uw OR-reglement nader moet regelen. In OR Rendement 2020-03 (pagina 22 en 23) las u al over het (eventueel) werken met kiesgroepen en de keuze tussen een personen- of een lijstenstelsel. Dit keer gaat de rubriek WOR onder de loep over de organisatie en uitvoering van de OR-verkiezingen. Leidend daarvoor zijn de bepalingen uit uw eigen OR-reglement die u op grond van artikel 10 WOR heeft moeten maken en de bepalingen van artikel 9 WOR.

### Kandidaten

De meeste OR-reglementen bepalen dat de OR in overleg met de bestuurder de datum van de eerstvolgende verkiezingen vaststelt. Dat kan ook een periode van enkele dagen zijn, bijvoorbeeld om ook de deeltijders in staat te stellen om in werktijd hun stem uit te brengen. Als het goed is, vertelt uw reglement u in welke periode de verkiezing moet vallen, bijvoorbeeld vier tot twee weken voor het aflopen van de huidige zittingstermijn. Het reglement bepaalt ook de periode van de kandidaatstelling, bijvoorbeeld vanaf acht tot uiterlijk drie

weken vóór de OR-verkiezingen. Op grond van artikel 9, lid 2 WOR kan niet alleen elke kiesgerechtigde werknemer, maar ook de vakbonden met leden in de onderneming kandidaten voordragen.

Het is dus van belang dat bij het openstellen van de kandidaatstelling voor de verkiezingen duidelijk is welke werknemers kiesrechten hebben. Door dit in de organisatie bekend te maken, stelt u iedereen in staat om te controleren of het klopt en zo nodig bezwaar te maken. Omdat u niet weet welke bonden leden hebben, doet u er het beste aan alle vakbonden aan te schrijven

## Artikel 9 en 10

die leden in uw organisatie kunnen hebben. Bij de ontvangst van hun kandidaten moet u controleren of zij inderdaad bij u werken en verkiesbaar zijn.

### Controle

In veel OR-reglementen wordt de kandidaatstelling door werknemers pas geopend na het sluiten van de kandidaatstelling door de vakbonden. Dat is niet meer noodzakelijk en het verlengt de periode tot aan de verkiezingen nodeloos. In een hoger beroep heeft de rechter zelfs bepaald dat gelijktijdige kandidaatstelling vereist is om alle kandidaten dezelfde tijd te geven om campagne te voeren. Om dat alsnog te veranderen moet u eerst uw reglement

aanpassen. Wel is het zo, dat wie lid is van een vakbond die gebruikmaakt van zijn recht op kandidaatstelling, niet ook nog eens buiten de bond om kandidaten mag stellen. Ook de kandidaat zelf mag slechts op één manier worden ingediend. De zittende OR – of de door hem ingestelde verkiezingscommissie – moet dus een en ander goed controleren. Een fout nu kan grote gevolgen hebben straks, zelfs tijdens de zittingsperiode van de nieuwe OR. Als bij het sluiten van de kandidaatstelling blijkt dat er niet meer kandidaten zijn gesteld dan er zetels beschikbaar zijn, vinden de verkiezingen niet plaats en worden deze kandidaten toch geacht gekozen te zijn. Als er zelfs minder kandidaten beschikbaar zijn, begint de nieuwe OR al met één of meer vacatures (zie ook kader op de volgende pagina).

### Geheim

Vinden de verkiezingen wel doorgang, dan moet u stembiljetten maken waarop u de kandidaten, eventueel per kiesgroep, aan de kiezer presenteert. Door de biljetten te waarmerken en van een uniek nummer te voorzien, voorkomt u dat een kiezer meerdere malen stemt. De kiezer kan op het biljet zijn keuze kenbaar maken en het in een bus doen of eventueel per post indienen. Artikel 9, lid 1 WOR bepaalt uitdrukkelijk dat er een geheime schriftelijke stemming moet zijn.

Dat sluit digitale verkiezingen niet uit, maar het reglement moet dit dan wel mogelijk maken. Ook digitale verkiezingen moeten voldoen aan de strikte geheimhouding en betrouwbaar zijn. Dat is nog niet zo eenvoudig. U kunt het beste gebruikmaken

## Tussentijdse vacatures in uw OR

Artikel 10 WOR verplicht u om in het OR-reglement een regeling op te nemen over het omgaan met tussentijdse vacatures. Als de kandidaatstelling te weinig kandidaten heeft opgeleverd om alle beschikbare zetels te vullen, is deze regeling ook van kracht. De meestgebruikte voorbeeldreglementen laten de vacatures vervullen door de overgebleven kandidaten van de laatste algemene verkiezingen en wel in volgorde van het behaalde aantal stemmen. Daarbij geldt als aanvullende eis dat ze tot de goede kiesgroep moeten behoren of – bij het lijstenstelsel – tot dezelfde lijst. Als deze kandidaten er niet zijn of

niet meer willen, verplicht het reglement u om tussentijdse verkiezingen te houden, tenzij de zittingsperiode van de OR binnen zes maanden afloopt.

### Alternatief

U mag natuurlijk ook een andere regeling opnemen, zolang deze maar niet strijdig is met de wet. Zo zou u bij tussentijdse vacatures gebruik kunnen maken van plaatsvervangende leden (zie kader hieronder) of altijd tussentijdse verkiezingen organiseren. Zolang de nieuwe leden maar een democratische basis hebben, is zo'n regeling niet strijdig met de wet.

van de diensten van een van de aanbieders op internet. In het lijstenstelsel worden de kandidaten per lijst gepresenteerd en brengt de kiezer altijd één stem uit op één bepaalde lijst en daarbinnen op één bepaalde kandidaat. In het personenstelsel worden alleen de kandidaten genoemd en moet de kiezer zo veel stemmen uitbrengen als het OR-reglement bepaalt. Dat moet de zittende OR dus duidelijk laten weten, want elke fout leidt tot een ongeldige stem.

### Uitslag

Na de verkiezingen moet de OR of zijn commissie de uitslag vaststellen. Dat betekent eerst een controle op de geldigheid van de uitgebrachte stem(men) en vervolgens het tellen van de stemmen (per lijst en) per kandidaat. In het personenstelsel geldt, eventueel per kiesgroep, dat de kandidaten met de meeste stemmen zijn verkozen. Bij een gelijk aantal stemmen beslist het lot. Bij het lijstenstelsel is het ingewikkelder. Hier moet u eerst het aantal stemmen per lijst tellen, gedeeld door de

kiesdeler. De kiesdeler is het aantal stemmen dat nodig is om één zetel te behalen en wordt dus bepaald door het aantal te verkiezen OR-leden te delen door het aantal uitgebrachte stemmen. Een lijst krijgt zo veel zetels als de kiesdeler gehaald is. Deze worden bezet naar volgorde van het aantal stemmen dat per kandidaat is uitge-

bracht. De overblijvende stemmen worden reststemmen genoemd. Deze gebruikt u om de restzetels toe te kennen. De manier waarop u dat moet doen, is bepaald in uw OR-reglement.

### Bezwaar

Maak de uitslag zo snel mogelijk bekend aan de kandidaten, de kiezers, de ondernemer en de vakbonden die kandidaten hebben ingediend. Omdat iedere belanghebbende bezwaar kan maken tegen de uitslag, is het van belang dat u zorgvuldig werkt en alle correspondentie en kiesbiljetten bewaart. Niet alleen kiezers en kandidaten kunnen bezwaar maken, maar ook de bestuurder en vakorganisaties met leden in uw organisatie. Dat laatste kan zich voordoen als blijkt dat u ten onrechte de vakbond niet heeft uitgenodigd om kandidaten te stellen. Hoewel de bewaartermijn voor de stembiljetten in de meeste reglementen drie maanden is, doet u er goed aan deze termijn te verlengen. Als u bij tussentijdse vacatures gebruikmaakt van overgebleven kandidaten op basis van het door hen behaalde aantal stemmen, kan er immers weer bezwaar worden ingediend.

## Plaatsvervangende leden in uw OR

Lid 1 van artikel 6 WOR biedt uw OR de mogelijkheid om in zijn reglement te kiezen voor één of meer plaatsvervangende leden. Daarmee kunt u de afwezigheid van een regulier OR-lid opvangen. Vooral ondernemingen waar vooraf al bekend is dat OR-leden wisselend beschikbaar zullen zijn (bijvoorbeeld door werk in het buitenland of volcontinuïediensten), maken gebruik van deze optie. Plaatsvervangers worden tegelijkertijd met de overige leden gekozen en vallen dus onder dezelfde regels als het gaat om kandidaatstelling

en verkiezing. Het werken met plaatsvervangers verhoogt de continuïteit van het OR-werk als leden langere tijd uitvallen door zwangerschap of ziekte. Dat kan reden zijn om in uw reglement één of twee plaatsvervangende leden op te nemen.

### Instemming

Voor het werken met plaatsvervangers heeft u wel de instemming van de bestuurder nodig. Wijst uw bestuurder dit af, dan is er geen beroep bij de onafhankelijke rechter mogelijk.



## UW OR-WERK WERKENDERWIJS BETER ORGANISEREN

# Optimaal resultaat in beperkte tijd

**De meeste OR-leden ontbreekt het niet aan enthousiasme. Dat is mooi, maar veel raden werken daardoor vaak ook wel ongestructureerd. Denk aan pittige discussies zonder concreet resultaat of een advies dat klinkt als een klok, maar dat de bestuurder toch naast zich neerlegt. Uw OR-werk stilleggen om de ideale werkwijze uit te werken, kunt u zich niet permitteren. Er is immers altijd werk aan de winkel! U moet uw OR-werk dus werkenderwijs beter organiseren. Hoe pakt u dat aan?**

OR-werk is op de eerste plaats werk: u moet lezen, vergaderen, overleggen, rapporteren en zowel uw achterban als deskundigen (in- en extern) informeren en raadplegen. Al dat werk moet natuurlijk ook wat opleveren. Al is het maar in ruil voor de investeringen die uw organisatie doet in uw OR.

U heeft echter maar beperkte tijd tot uw beschikking om uw OR-taken uit te voeren naast de werkzaamheden die

u uitvoert vanuit uw reguliere functie. Het is daarom van belang dat uw OR zo doelgericht mogelijk werkt.

## Problemen

Voordat u aan de slag kunt om doelgericht te werken, is het zaak om eerst eventuele problemen te erkennen. Loopt uw OR bijvoorbeeld steeds weer tegen dezelfde beperkingen aan, dan kan dat heel

frustrerend zijn. In het kader hieronder staan een aantal punten waarop het nogal eens misgaat bij ondernemingsraden. Door deze problemen te verhelpen, boekt u alvast grote winst. Heeft uw niet structureel maar alleen incidenteel met deze problemen te maken, kijk dan eens of u per onderwerp dat op uw agenda komt wel voldoende doelgericht aan de slag gaat.

## Stappen

Doelgericht werken begint met het formuleren van één of meer concrete doelstellingen in een bepaalde kwestie. Dat is de eerste stap. Wees daarbij realistisch (leg de lat niet te hoog) en zorg ervoor dat u aan het eind van de rit kunt vaststellen in welke mate u die doelstellingen heeft gerealiseerd. Stap twee is dat u per doelstelling kijkt welke factoren u kunnen helpen om die doelstellingen te bereiken. Maar ook, welke mensen, regelingen en

## Door eerst de structurele problemen op te lossen boekt u alvast grote winst

Loop de volgende aandachtsvelden eens door en beoordeel of uw ondernemingsraad daar tegenaan loopt of er last van heeft. En dan niet af en toe een beetje, maar regelmatig en flink.

Maak er een speerpunt van om de vastgestelde structurele problemen op te lossen. Wijs het dagelijks bestuur (uw voorzitter en secretaris) aan als eerste verantwoordelijke. Beantwoord bijvoorbeeld eens de volgende vragen om even-

tuele structurele knelpunten in kaart te brengen:

- Ontvangt u daadwerkelijk de informatie die u ongevraagd behoort te krijgen?
- Zijn de overlegvergaderingen goed georganiseerd?
- Zijn de eigen vergaderingen van uw OR goed georganiseerd?
- Beschikken de OR-leden over voldoende faciliteiten om uw OR-werk naar behoren te kunnen doen?

- Heeft u voldoende mogelijkheden om goed op de hoogte te blijven van wat er leeft onder uw achterban en wat er speelt in uw organisatie en benut uw OR die opties ook voldoende?
- Heeft uw OR structurele vacatures?
- Benut uw OR de capaciteit van de OR-leden optimaal en evenredig of is de taakverdeling erg scheef?
- Geeft u voldoende inhoud aan uw vertegenwoordigende rol?

omstandigheden dat juist kunnen verhinderen.

Als u voldoende beeld heeft van de helpende en belemmerende factoren, kunt u een eenvoudig actieplan opstellen om het doel te realiseren – de derde stap. Maak elke actie concreet: wie doet wat en wanneer? De vierde stap is dan de uitvoering, die u ongetwijfeld voortdurend moet bijstellen. De vijfde en laatste stap is de terugblik waarbij u vaststelt wat uw OR heeft bereikt ten opzichte van de situatie ervoor. Probeer daarbij ook te bedenken wat u een volgende keer beter moet doen. Zo kan uw OR zichzelf steeds verder verbeteren.

### Werkplan

Als u niet oppast, bestaat uw OR-werk vooral uit het reageren op wat er op uw OR afkomt, zoals advies- en instemmingsaanvragen van uw bestuurder, signalen die u opvangt vanuit de uw achterban en een collega die steun bij uw OR zoekt voor persoonlijke problemen. Door zo te werken, stelt uw OR niet zelf de prioriteiten maar beheerst de waan van de dag uw OR-agenda.

Het mooiste – maar ook het moeilijkste – is het natuurlijk als uw OR beschikt over een eigen beleidsplan waarin de visie van uw OR leidt tot een aantal aandachtspunten om aan te werken. Op basis daarvan kunt u dan een jaarlijks werkplan opstellen waarin u de goede voornemens vertaalt in concrete doelstellingen voor dat jaar.

### Werkmodel

Ook ondernemingsraden die (nog) niet zo ver zijn, kunnen op elk moment planmatiger en op basis van eigen keuzes werken. Het beschreven stappenplan kunt u inpassen in een breder werkmodel, waarbij u elk nieuw onderwerp dat de OR bereikt eerst toetst. Dat werkmodel bestaat uit drie fasen:

#### ■ Fase 1:

Vraag u bij elke advies-, instemmingaanvraag, schriftelijke of mondelinge vraag vanuit de achterban en inbreng van individuele leden tijdens de rond-

## Eerst methodisch werken en dan een beleidsplan

Het is vaak een optie om tijdens scholing voor de OR ook een beleidsplan op te stellen. U maakt dan onder begeleiding van de opleider een (liefst meerjarig) beleidsplan waarin de OR-leden op basis van hun eigen visie prioriteiten voor de OR stellen. Het plan beschrijft dan wat uw OR de komende periode wil veranderen en verbeteren. Realiseer u wel dat als uw OR nog niet methodisch werkt, er weinig van de uitvoering van dit beleids-

plan terecht zal komen. U zult er dan eenvoudig de tijd niet voor vinden.

### Taken

Om uw OR-werk efficiënter in te richten, kunt u ook werken met werkgroepen of commissies. Zo werken niet alle OR-leden aan alle onderwerpen, maar verdeelt u de taken. Meer hierover heeft u kunnen lezen op pagina's 4 en 5 in OR Rendement 03-2020.

vraag af: wat is hierbij het belang van de OR? Is deze kwestie belangrijk genoeg om er schaarse OR-tijd aan te besteden? Zo is het adviesrecht geen adviesplicht en horen sommige vragen uit de achterban bij de afdeling Personeelszaken of bij de vakbond.

#### ■ Fase 2:

Is een onderwerp belangrijk genoeg voor de OR om ermee aan de slag te gaan, dan is de volgende vraag op welke afspraken, regels en wetten u zich kunt baseren. Is het instemmingsplichtig, vindt de bestuurder dit van belang, leeft het onder de achterban? Antwoorden op deze vraag geven een indruk van de kans op succes en helpen daardoor ook bij het formuleren van de doelstellingen.

#### ■ Fase 3:

Vervolgens kunt u kiezen voor één of meer concrete doelstellingen. Let op: de doelstelling moet concreet (meetbaar) en realistisch (haalbaar) zijn. Niet: 'het ziekteverzuim moet omlaag' (hoeveel en ten opzichte van wat?), maar: 'het ziekteverzuim moet terug naar het landelijk gemiddelde voor onze bedrijfstak' (meetbaar en haalbaar). U zit nu al in de eerste stap van het beschreven stappenplan en kunt ook de volgende stappen zetten.

### Jaarplan

Lukt het uw OR om te werken met het beschreven werkmodel, dan wordt het tijd om een vervolgstap te zetten in het

methodisch werken: een jaarplanning. Door vooruit te kijken op wat uw OR het komende zittings- of kalenderjaar kan verwachten, kunt u een groot aantal onderwerpen al vóórdat ze aan de orde komen, voorbereiden zoals beschreven in het werkmodel. Deze aanpak kost wat extra tijd op het moment zelf, maar die tijd wint u ruimschoots terug bij de uitvoering van het plan. Bovendien biedt dit uw OR de mogelijkheid om de voorbereiding grondig aan te pakken, omdat u zich niet heel gehaast op het laatste moment in onderwerpen hoeft te gaan verdiepen. Daarnaast kunt u uw bevindingen steeds bijstellen als actuele ontwikkelingen daarom vragen.

### Optimaal

Benut vooral de halfjaarlijkse vergadering over de algemene gang van zaken optimaal om een overzicht te krijgen van wat er de komende periode speelt. Vraag door naar ontwikkelingen en plannen op het gebied van het sociaal beleid, het financieel-economisch beleid en advies- en instemmingsaanvragen. Voeg deze informatie bij de kennis over wat op gezette tijden aan de orde zal komen (arbo-notities, jaarverslagen, begrotingen). Bepaal daarbij ook de momenten en de intensiteit van de betrokkenheid van de OR. Werk de keuzes uit op het niveau van stappenplannen en overzie het geheel. Is het te veel, schrap dan. Als er iets bijzonders gebeurt waaraan uw OR per se tijd wil besteden, kan dat altijd!



€100 korting  
voor abonnees  
van Rendement

■  
Verbeter uw vaardigheden  
en vergroot uw kennis  
met één van deze OR-trainingen:

- OR & Adviseren
- OR & Arbeidsvoorwaarden
- OR & Arbo
- OR & Beloningsverschillen
- OR & Financiën
- OR & Flexwerkers (WAB)
- OR Gevorderdendag
- OR-jaarverslag
- OR & Pensioen
- OR & Privacywetgeving (AVG)
- OR & Reorganisatie
- OR Startersdag
- OR & Verkiezingen
- Proactieve OR

## Een optimaal functionerende OR dankzij de **OR-trainingen** van Rendement

Lid zijn van een ondernemingsraad brengt een grote verantwoordelijkheid met zich mee. Uw collega's verwachten immers dat u voor hen in de bres springt en hun belangen zo goed mogelijk behartigt. Dat vraagt van u een flinke dosis praktische en theoretische kennis. Maar heeft u die ook?

### Vergroot uw kennis en vaardigheden

Gelukkig biedt Rendement diverse eendaagse trainingen aan, waarmee u uw OR-kennis en -vaardigheden vergroot. Op onze website vindt u meer informatie over deze praktische OR-trainingen.



**Rendement**  
Congressen & Opleidingen



## De cumulatiegroond in de praktijk

Met de inwerkingtreding van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) is een nieuwe ontslaggrond ingevoerd: de cumulatiegroond. De werkgever kan zich hierop beroepen als de omstandigheden niet ernstig genoeg zijn voor één enkelvoudige ontslaggrond. Een optelsom van feiten en omstandigheden kan ontslag nu wel rechtvaardigen. Anderhalve maand na de invoering van de WAB deed de kantonrechter voor de eerste keer uitspraak over deze nieuwe ontslaggrond.

Een verpakkingsbedrijf verzocht bij de kantonrechter ontbinding van de arbeidsovereenkomst van een teamleider die sinds 2004 in dienst was. In het verleden waren er een aantal voorvallen geweest. Zo was de werknemer zonder toestemming afwezig geweest tijdens een nachtdienst, waarvoor hij een officiële waarschuwing kreeg. Ook bevatte het personeelsdossier enkele aantekeningen over 'onaanvaardbaar communiceren' van de werknemer. De werkgever verzocht ontbinding op grond van ernstig verwijtbaar handelen, disfunctioneren of een verstoorde arbeidsverhouding. Als

ontslag op basis van deze gronden niet zou lukken, wilde de werkgever de arbeidsovereenkomst laten ontbinden op grond van de cumulatiegroond.

### Sabotage

De werkgever droeg verschillende feiten en omstandigheden aan die naar zijn mening voldoende reden waren voor ontslag. Zo verweet hij de werknemer sabotage, wat een ernstige beschuldiging is. De werkgever baseerde dit op twee anonieme verklaringen, maar er was geen gedegen onderzoek uitgevoerd. De rechter achtte sabotage daarom niet bewezen. Daarnaast was er volgens de werkgever sprake van disfunctioneren. Hij had de werknemer echter geen gelegenheid gegeven om zijn functioneren te verbeteren. Ook kon de werkgever niet aannemelijk maken dat de arbeidsverhouding door verwijtbaar handelen van de werknemer was verstoord. De rechter vond de onderbouwing voor al deze gronden te mager voor ontbinding. Dan restte nog de cumulatiegroond. Ook hiervoor had de werkgever geen goede onderbouwing. En het is niet de taak van de

rechter om een goede onderbouwing voor de cumulatiegroond op te stellen. Kortom, de rechter achtte ontslag op geen van de gronden gerechtvaardigd. De werkgever mocht het dienstverband niet ontbinden.

### Volwaardig

Dit was de eerste keer dat een rechter een ontslagaanvraag op basis van de cumulatiegroond moest beoordelen. Deze nieuwe ontslaggrond moet het voor werkgevers makkelijker maken om een dienstverband te beëindigen, maar uit deze zaak blijkt dat dit nog niet zo eenvoudig is. De werkgever moet namelijk ook de cumulatiegroond goed onderbouwen. De cumulatiegroond geldt alleen als de feiten voor één of meer andere ontslaggronden bijna aan de criteria voldoen. Dat was in deze zaak niet het geval. Daarom kon de werkgever zich ook niet beroepen op de cumulatiegroond en was er onvoldoende grond(en) voor ontslag. *Rechtbank Noord-Nederland, 17 februari 2020, ECLI (verkort): 1036*

*Ester Damen, advocaat bij Kennedy Van der Laan, e-mail: ester.damen@kvdl.com*

## Wijzigingen als gevolg van de WAB bieden kansen voor OR

De WAB moet het voor werkgevers aantrekkelijker maken om werknemers een vast contract aan te bieden. De nieuwe ontslaggrond leidt niet direct tot een versoepeling van het huidige ontslagstelsel. De WAB biedt alleen een extra grond voor ontbinding. De werkgever moet nog steeds gemotiveerd onderbouwen dat er een voldragen grond is voor ontbinding van de arbeidsovereenkomst. De WAB leidt daarnaast tot onder meer een an-

dere berekeningswijze van de transitievergoeding en een lagere WW-premie bij arbeidscontracten voor onbepaalde tijd. Die combinatie moet de werkgever motiveren om werknemers vast in dienst te nemen. Daar kan uw OR op inspelen.

### Aanname

Nu werknemers vanaf hun eerste werkdag recht op een transitievergoeding opbouwen, kan de werkgever niet meer met een

contract voor onbepaalde tijd onder de vergoeding uit. Daarnaast zorgde de WAB voor een verruiming van de ketenregeling en andere regels voor oproepkrachten en payrollmedewerkers. Hier liggen kansen voor uw OR! Uw OR heeft instemmingsrecht (artikel 27, lid 1e WOR) bij de wijziging of vaststelling van het aannamebeleid en kan dit onderwerp op de agenda zetten van de overlegvergadering met uw bestuurder (artikel 23, lid 3 WOR).

## OR MOET STIMULEREN DAT BESTUURDER ZICH AAN CAO HOUDT

# Geen woorden, maar daden

**Eén van de speciale taken van uw OR is dat u moet bevorderen dat uw bestuurder de cao naleeft. Dan rijst meteen de vraag: hoe pakt u dat aan? Allereerst moet u weten welke afspraken er in de cao staan. Die zult u dus goed moeten bestuderen. Merkt u dat uw bestuurder zich niet aan de cao-afspraken houdt, dan is het tijd voor actie. Welke wegen kunt u dan bewandelen?**

Uw OR moet bevorderen dat uw bestuurder de voorschriften voor de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden en de arbeids- en rusttijden naleeft (artikel 28, lid 1 WOR). Deze afspraken vormen de kern van de cao. Cao's regelen veel arbeidsvoorwaarden, zoals salarisschalen, toeslagen, pensioen- en verlofregelingen of werktijden. Ook kunnen er aanvullende voorschriften in staan, bijvoorbeeld over de arbeidsomstandigheden, een gedragscode of bepaalde bedingen, zoals

een concurrentie- of geheimhoudingsbeding. Wat er precies in de cao wordt vastgelegd, bepalen de sociale partners. Dit zijn de werkgevers(organisaties) en vakbonden die onderhandelen over de cao.

### Regels

Een cao moet natuurlijk aan bepaalde regels voldoen. Die staan in de Wet op de cao. Hierin staat onder andere welke partijen bevoegd zijn om over de cao te

In een serie van drie artikelen gaat OR Rendement dieper in op cao's. In dit tweede deel staat de naleving van de cao centraal.

onderhandelen, wat de geldigheid van de cao is, maar bijvoorbeeld ook dat de cao-partijen hun leden zo snel mogelijk de tekst van de nieuwe cao moeten overhandigen als er een akkoord is bereikt. Is de cao rond, dan moeten de cao-partijen de cao aanmelden bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Dit kan overigens met terugwerkende kracht.

### Onderhandelingsruimte

In de cao komen veel zaken aan bod waarbij uw OR normaal gesproken instemmingsrecht heeft (artikel 27 WOR).

## Vakbond kan naleving van de cao vorderen

Houdt uw bestuurder zich niet aan de cao, dan heeft de vakbond diverse opties om naleving van de cao te vorderen:

#### ■ arbitragecommissie:

cao-partijen kunnen afspreken dat zij bij een geschil niet meteen naar de rechter stappen, maar het eerst voorleggen aan een speciale commissie, de arbitragecommissie. Die doet een voor beide partijen bindende uitspraak. Dit betekent dat de betrokken partijen hiertegen dus niet in beroep kunnen gaan bij de rechter.

#### ■ bindend advies:

cao-partijen kunnen ook afspreken dat zij geen bindende uitspraak willen, maar een bindend advies van een vooraf aangewezen persoon. Houdt één van de partijen zich niet aan dit bindende advies, dan kan de andere partij naar de rechter stappen om alsnog naleving van het advies te vorderen.

#### ■ kantonrechter:

is er geen arbitrageregeling, dan is de kantonrechter de aangewezen instantie om een uitspraak te doen. De uitspraak

van de kantonrechter is voor beide partijen bindend. Beide partijen kunnen tegen die uitspraak in hoger beroep gaan bij het gerechtshof of in cassatie bij de Hoge Raad.

#### ■ mediation:

zijn beide partijen bereid om onderling naar een oplossing te zoeken, dan is bemiddeling een goede optie, zowel tussen cao-partijen als tussen de individuele werkgever en werknemer(s). De uitkomst van mediation is niet bindend.





## Wel of niet gebonden aan de cao

Een ondernemings-cao is per definitie van toepassing op de organisatie, maar hoe zit dat met een bedrijfstak-cao? Deze cao geldt als uw werkgever lid is van een werkgeversorganisatie die betrokken is bij de totstandkoming van de cao. Hij is dan een 'gebonden' werkgever. Ook een niet-gebonden organisatie kan gehouden zijn aan de cao. Dit is het geval als de cao

algemeen verbindend is verklaard (avv) voor de hele bedrijfstak. Er zitten nogal wat haken en ogen aan een avv. Zo geldt de avv soms voor slechts één enkele (dus niet alle) cao-afspraken en kan een werkgever onder bepaalde omstandigheden dispensatie aanvragen, bijvoorbeeld als de avv in strijd is met de ondernemings-cao.

Denk aan het belonings- en functiewaarderingsstelsel, het aanstellings- en ontslagbeleid of het arbeidsomstandighedenbeleid, dat de gezondheid, veiligheid en het welzijn van werknemers moet bevorderen. De afspraken in de cao gaan in principe voor op de bevoegdheden die uw OR heeft op grond van de WOR (artikel 27, lid 3 WOR). Het hangt van het type cao af in hoeverre uw OR instemmingsrecht heeft. Heeft de cao bijvoorbeeld een minimumkarakter (zie ook pagina 24 en 25 in OR Rendement 3-2020), dan blijft er voor uw OR nog voldoende onderhandelingsruimte over!

### Nawerking

Een cao heeft altijd een beperkte looptijd, meestal één of twee jaar. Het streven is om een nieuwe cao rond te hebben voordat de geldigheid van de oude cao is verlopen, maar dat lukt niet altijd. De belangen van de werkgever(s) en de werknemers liggen soms mijlenver uiteen. Dat maakt het lastig om tot goede afspraken te komen. Hierdoor zijn de sociale partners soms nog druk in onderhandeling als de geldigheid van de oude cao al is verstreken. Maar geen nood! Tot er een nieuwe cao is, blijven de afspraken uit de oude cao gewoon van kracht. Dit heet 'nawerking' van de cao. Voor uw achterban en uw OR is dat een hele geruststelling.

### Terugwerkend

Zodra er een nieuwe cao op tafel ligt, gelden de nieuwe afspraken vanaf de ingangsdatum van de nieuwe cao. Komen

de cao-partijen pas tot een akkoord als de oude cao al geruime tijd is verlopen, dan gelden de nieuwe afspraken met terugwerkende kracht. Is bijvoorbeeld het beloningssysteem in de nieuwe cao verhoogd, dan moet uw bestuurder de nieuwe beloning dus met terugwerkende kracht doorvoeren. Dit is iets wat uw OR goed in de gaten moet houden.

### Naleving

Zoals gezegd, moet uw OR een goede naleving van de cao bevorderen. Merkt u dat uw bestuurder het niet zo nauw neemt met de cao-afspraken, dan zult u met hem in gesprek moeten gaan. U moet er rekening mee houden dat uw bestuurder met uw OR van mening kan verschillen over wat uw achterban op grond van de cao van hem mag verwachten. Bij zo'n verschil van inzicht is het altijd het beste als u er in goed overleg samen uit probeert te komen. Een goede relatie tussen uw OR en uw bestuurder komt de hele organisatie ten goede en maakt uw OR-werk een stuk makkelijker. Probeer die goede verstandhouding dus te behouden. Kom met een goede onderbouwing van uw standpunt en leg dit aan uw bestuurder voor. U kunt het onderwerp op de agenda voor de overlegvergadering zetten, of – als u daar niet op wilt wachten – u kunt tussentijds bij uw bestuurder een initiatiefvoorstel indienen (artikel 23, lid 3 WOR), waarin u verbeterpunten aandraagt. Zo toont u uw betrokkenheid en laat u zien dat u graag met uw bestuurder meedenkt over mogelijke verbeteringen. Als u er in goed overleg toch

niet uitkomt, kan dit verschil van inzicht leiden tot een serieus geschil met uw bestuurder. In zo'n situatie is het verstandig om de zaak uit handen te geven aan de vakbond. De vakbond heeft als cao-partij namelijk meer middelen tot zijn beschikking om uw bestuurder ertoe aan te zetten om de cao na te leven dan uw OR (zie kader op pagina 28). Er zijn verschillende opties om zonder tussenkomst van een rechter tot een goede oplossing te komen. Deze genieten in veel gevallen dan ook de voorkeur boven 'zwaardere' stappen als een juridische procedure.

### Steun

Bij de stappen die de vakbond onderneemt, speelt uw OR geen actieve rol. Deze procedures verlopen nu eenmaal buiten de invloedssfeer van uw OR. Maar dit betekent niet dat u lijdzaam moet afwachten wat er verder gebeurt. U kunt uw achterban natuurlijk altijd bijstaan bij dit traject, bijvoorbeeld door te zorgen voor goede communicatie. Informeer uw achterban over het verloop van de procedure en stel uzelf open voor de vragen en bezorgdheden van uw achterban. Zo speelt u beslist een rol van betekenis!

## Coronavirus zet rem op cao

In het voorjaar worden meestal veel cao's afgesloten. Dat zal dit jaar anders zijn. Werkgeversvereniging AWWN verwacht dat het cao-overleg de komende periode helemaal stil komt te liggen als gevolg van de uitbraak van het coronavirus. Cao-onderhandelingen hebben nu immers weinig zin, omdat niet bekend is wat de financiële gevolgen van het coronavirus en de bijbehorende maatregelen voor organisaties zijn. Hierdoor is de uitgangspositie van werkgevers nog onduidelijk. Veel cao-besprekingen zijn daarom voorlopig opgeschort. Let op! Verloopt binnenkort de cao waar uw organisatie aan gebonden is, dan blijven de afspraken uit de oude cao gewoon van kracht op grond van de nawerking van de cao.

#### FINANCIEEL NORMBEDRAG

## Even geen kantine maaltijd

Nu werknemers een tijdje niet in de bedrijfskantine eten, hoeft uw bestuurder ook geen vergoedingen voor de kantine maaltijden te verrekenen. Dat scheelt een hoop rekenwerk.

### Voordelig

Eten in de bedrijfskantine is voordelig voor de werknemer. Per maaltijd (ontbijt, lunch of diner) moet uw bestuurder € 3,35 bij het loon van de

werknemer optellen, of als eindheffingsloon in mindering brengen van de vrije ruimte. Deze normbedragen worden ieder jaar opnieuw vastgesteld. Betalen de werknemers een eigen bijdrage, dan moet uw bestuurder die verrekenen met het normbedrag. Zakelijke maaltijden, bijvoorbeeld bij overwerk of een bespreking met een klant, zijn altijd onbelast.

#### ARBO BEDRIJFSARTS

## Diagnose nu op afstand

**O**ok voor bedrijfsartsen is corona op dit moment een reëel probleem. Vanwege het besmettingsgevaar is het niet verstandig als werknemers in deze periode bij hen langskomen voor een diagnose of advies. Ook bedrijfsartsen moeten persoonlijk contact nu zo veel mogelijk vermijden.

### Voorlopig

De bedrijfsartsen hebben daarom besloten om in ieder geval tot na 28 april zo veel mogelijk

advies op afstand te geven. Daarbij moeten ze per situatie afwegen of dit verantwoord is. Dit kan betekenen dat de bedrijfsarts alleen een voorlopig advies geeft. Ook kan hij voorstellen een behandeltraject op te schorten tot na 28 april. Als het nodig is, zullen de bedrijfsartsen de termijn van diagnose-op-afstand verlengen. Bedrijfsartsen blijven wel beschikbaar voor werkgevers die met vragen zitten over de corona-epidemie.

#### REGELGEVING COMPENSATIE-REGELING

## Beslistermijn is aangepast

*Vervolg van pagina 14*

Omdat UWV veel aanvragen verwacht, is de beslistermijn aangepast. Is het verbod tijdens ziekte vóór 1 april 2020 geëindigd, dan moet UWV beslissen binnen een halfjaar na de aanvraag. Dit geldt ook als de beëindiging van de overeenkomst en de betaling van de transitievergoeding wél op of na 1 april 2020 plaatsvindt,

maar het opzegverbod al voor 1 april eindigde. Als het verbod tijdens ziekte op of na 1 april 2020 is geëindigd en de beëindiging van het contract en de betaling van de vergoeding na 1 april heeft plaatsgevonden, moet UWV binnen acht weken beslissen. UWV moet in beide gevallen binnen zes weken na de beslissing de compensatie betalen als de werkgever hierop recht heeft.

#### FINANCIEEL BELASTING

## Boeterentes verlaagd

**H**et kabinet heeft de belasting- en invorderingsrente tijdelijk verlaagd naar 0,01%. Het rekenen van belasting- en invorderingsrente is voor de Belastingdienst een belangrijk instrument om de belasting op tijd binnen te krijgen. Het kabinet vindt dit echter niet gewenst in crisistijd en paste deze regeling daarom tijdelijk aan. De rentepercentages zijn nu verlaagd naar het minimum: 0,01% (uitvoeringstechnisch is 0% niet mogelijk).

### Aanslag

Een organisatie moet belastingrente betalen als zij de aangifte te laat indient of als het bedrag in de aangifte onjuist is. In dat geval bedraagt de belastingrente 4% en voor de vennoot-

schapsbelasting maar liefst 8%. De verlaging naar 0,01% gaat voor deze rentetarieven in op 1 juni 2020. Als een organisatie de aanslag niet op tijd betaalt, legt de Belastingdienst 4% invorderingsrente op, vanaf het moment dat de betaaltermijn is verstreken. Ook deze invorderingsrente is verlaagd naar 0,01%. Deze verlaging geldt per 23 maart 2020 en voor alle belastingen.

### Uitstel

Met deze verlaging van de rentetarieven naar 0,01% wil het kabinet het voor organisaties makkelijker maken om uitstel van belastingheffing aan te vragen. Het is nog niet bekend hoelang deze verlaagde rentetarieven blijven gelden.

#### ACHTERBAN VAKANTIEDAGEN


## Twijfel over opname vakantie

Het opnemen van vakantie-dagen tijdens de coronacrisis is voor veel werknemers een punt van twijfel. Ze kunnen immers niet op reis, sterker nog: ze moeten zo veel mogelijk binnen blijven. Uw OR kan een aantal punten onder de aandacht brengen van de bestuurder. Afstand nemen van werk om op adem te komen, is van groot belang om burn-outs te voorkomen. Zeker nu veel werknemers onder druk staan om hetzelfde of meer werk te leveren terwijl ze thuis onder uitdagende omstandigheden werken. Niet alleen kinderen maar ook haperende techniek kan de productiviteit verlagen bijvoorbeeld. Daarnaast vervallen per 1 juli de wettelijke vakantiedagen die werk-

nemers vorig jaar hebben opgebouwd. Het is zonde als ze die niet gebruiken. Uw bestuurder kan ook overwegen om de geldigheid van deze dagen te verlengen om werknemers tegemoet te komen.

### Minder

Er is echter wel één grote maar: uw bestuurder moet er wel voor zorgen dat werknemers daadwerkelijk vakantie-dagen kunnen opnemen, bijvoorbeeld door tijdelijk minder van ze te vragen, door targets te verlagen of externen in te schakelen voor vervanging.

 Uw OR heeft instemmingsrecht op de wijzigingen van een vakantie-regeling (artikel 27, lid 1b WOR).

## Colofon

OR Rendement is het nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap, voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs

OR Rendement is een uitgave van  
Rendement Uitgeverij BV  
Groot Handelsgebouw unit D1.109  
Conradstraat 38, Rotterdam  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel. (010) 243 39 33  
www.rendement.nl/or

**Hoofredacteur** Muriël Simons  
e-mail: m.simons@rendement.nl

**Redactie**  
Karin van Alphen, Diny Basoski, Boukje van den Berg-  
Thijs, Jurre Brand, Dennis Bruggemans, Vera Docters  
van Leeuwen, Leendert Haaring, Marie-Thérèse  
Hengst, Marijke van Leeuwen, Dominik van Mierlo,  
Joost Nagtegaal, Ginirayna Poulina, Marianne  
Schiltmans-Verhoeven, Ola Sinoo, Nicole Slagboom,  
Astrid Standhardt, Asha Stuivenwold, Lenne Verrips,  
Peggie van Vugt, Zoë Wijnakker-Latten

**Medewerkers**  
Anjo van den Bos, Marjolein Bouman, Mark Capel,  
Ester Damen, Bart-Jan Dekker, Bastiaan Geleijnse,  
Radboud Hafkenscheid, Hans Heerings, Tycho van  
der Klip, Theo van Leeuwen, Nanny Maat, John Reid,  
Ramses Reijerman, Peter Snaterse, Jean-Marc van Tol

**Algemeen hoofdredacteur** Justin Verbeek

**Uitgevers** Robert Hiemstra, Marnix Hoogerwerf

**Opmaak** Pre Press Media Groep

**Redactieraad** Petra van Dijk, Renie Rieffe

**Abonnementenadministratie**  
Rendement Uitgeverij BV  
Postbus 27020, 3003 LA Rotterdam  
tel.: (010) 243 39 33  
e-mail: info@rendement.nl

**Advertentie-exploitatie**  
Arnout Bonselaar  
tel: (010) 224 80 33  
e-mail: a.bonselaar@rendement.nl

**Druk** Bariet Ten Brink BV, Meppel

**Abonnementen**  
OR Rendement verschijnt 13x per jaar en is onderdeel  
van OR Rendement Professional en OR Rendement  
Professional+. Zie voor meer informatie hierover [www.rendement.nl/tarieven](http://www.rendement.nl/tarieven). Jaartarief OR Rendement los:  
€ 369,36. Dit is exclusief de bewaarband à € 34,95 die  
in januari wordt verzonden. Alle prijzen zijn exclusief  
BTW en inclusief verzendkosten.  
(Proef)abonnementen kunnen ieder moment ingaan,  
maar alleen worden beëindigd als u uiterlijk twee  
maanden voor het einde van de abonnementsperiode  
opzegt. Zonder of bij niet-tijdige opzegging wordt het  
abonnement automatisch verlengd. De looptijd van de  
verlenging hangt af van de duur van de vorige abon-  
nementsperiode, zie artikel 10.1 van onze algemene  
voorwaarden. Abonnementen worden geacht zakelijk  
te zijn. Wilt u een particulier abonnement, geef dit dan  
binnen één maand na het aangaan van het abonne-  
ment aan ons door.  
Rendement behoudt zich het recht voor om prijzen en  
de inhoud van de algemene voorwaarden te wijzigen.  
U kunt onze algemene voorwaarden en ons privacy-  
beleid nalezen op [www.rendement.nl/av](http://www.rendement.nl/av).

© Rendement Uitgeverij BV 2020

ISSN 1527-4840

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeelte-  
lijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder  
voorafgaande schriftelijke toestemming  
van de uitgever.

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave  
uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s),  
redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid  
voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch  
voor de gevolgen hiervan.

## Toolboxen voor de medezeggenschap

Bij complexe onderwerpen moet u de diepte in om u de materie eigen te maken. Daarnaast zijn praktische hulpmiddelen zeer welkom. Rendement Uitgeverij heeft daarom speciale toolboxen voor u ontwikkeld: hierin vindt u alle relevante informatie over complexe onderwerpen én handige tools overzichtelijk gebundeld.

### Relevant

Ontdek vandaag nog de verschillende toolboxen op Rendement Online. Dankzij de heldere toelichting weet u precies welke concrete stappen u moet zetten.

Drie voor u als OR-lid bijzonder relevante toolboxen zijn:

- 'De gevolgen van de Wet arbeidsmarkt in balans'
- 'Zorg voor goede afspraken over feestdagen en werk'
- 'Privacymanagement: de controle en optimalisatie in 8 stappen'

Ga snel naar [rendement.nl/toolbox](http://rendement.nl/toolbox) en bekijk de mogelijkheden!

## Werken tijdens de coronacrisis

Het coronavirus vergt veel improvisatievermogen van uw bestuurder, uw achterban en uw OR. U zet samen alles op alles om de schade als gevolg van de coronacrisis te beperken. Werknemers staan voor de uitdaging om – veelal vanuit huis en te midden van rondrennende kinderen – hun werk goed en op tijd af te ronden. Voor uw OR is dit het moment om uw meerwaarde te laten zien. Steun uw bestuurder en achterban door ideeën en oplossingen aan te dragen die de situatie werkbaar houden. Rendement helpt u hier een handje bij.

### Corona-advies

Op [rendement.nl/corona](http://rendement.nl/corona) vindt u nieuws, uitgebreide achtergrondinformatie en praktische hulpmiddelen met betrekking tot corona. Kortom, alles wat u moet weten en regelen in verband met de coronacrisis! Rendement biedt nu ook nieuws over de coronacrisis in het Engels aan. Zo kunnen ook werkgevers en werknemers die geen Nederlands spreken op de hoogte blijven van de maatregelen in Nederland ([rendement.nl/engels/coronavirus](http://rendement.nl/engels/coronavirus)).

## OR Rendement nummer 5-2020

De volgende uitgave van OR Rendement verschijnt op 12 mei. Hierin leest u, zoals u gewend bent, het laatste nieuws en achtergrondinformatie over allerlei onderwerpen die voor uw OR relevant zijn. Naast het laatste artikel van het drieluik over cao's, staan de volgende onderwerpen in OR Rendement 5-2020 centraal:

- Resultaatgericht overleggen met uw bestuurder
- Meer jongeren in de medezeggenschap
- Thuiswerken? Zó wisselt u veilig bestanden uit!

# LUCHTIG

## Liever een man

Wat heeft u liever: een man of vrouw als leidinggevende? Uit onderzoek in opdracht van Pay for People bleek dat zowel mannen (ongeveer 60%) als vrouwen (ruim 54%) het liefst door een man worden aangestuurd. Bij mannen jonger dan 30 jaar ligt dit percentage zelfs nog hoger: 73%. Heeft uw OR geboft met een mannelijke bestuurder of is uw vrouwelijke bestuurder misschien supertof?



## Dicht die kraan!

Het heet niet voor niets een 'borrel'. Bij een feestje aan het eind van de werkdag hoort een borreltje. Met mate dan. U kent ongetwijfeld de verhalen wel van werknemers met een slokje te veel op die letterlijk op de tafel begonnen te dansen of besloten hun baas te vertellen wat ze nu echt van hem vonden. Bewijs uw achterban een goede dienst en draai de drankkraan op tijd dicht!



WERKDAG

## Jackpot

Het zal je maar gebeuren! Een Amerikaans makelaarskantoor trakteerde zijn werknemers onlangs op een flinke bonus. Hun werkgever verdeelde maar liefst 10 miljoen dollar onder de 198 werknemers. Iedere werknemer kreeg een envelop met een individuele bonus. Afhankelijk van het aantal gewerkte dagen of jaren liep de bonus op van 100 tot ruim 270.000 dollar. Ka-ching!

## Werknemer krijgt heel warm onthaal

Hoe blij kun je zijn met een nieuwe collega? Softwarebedrijf AFAS pakte op de eerste werkdag van een nieuwe werknemer wel heel groots uit. Toen de jongeman 's morgens nietsvermoedend het kantoor binnenstapte, verscheen er een heel welkomstcomité in de hal. Compleet met drumband, spandoek, gepersonaliseerd gebak, confettikanon en feesthoedjes werd de nieuwe werkne-

mer welkom geheten door (bijna al) zijn nieuwe collega's, 499 in totaal.

### Mijlpaal

Een 500<sup>e</sup> werknemer is natuurlijk een mijlpaal, maar de 100<sup>e</sup> kan net zo goed reden zijn voor een feestje. Misschien eens voorstellen aan uw bestuurder? Uw OR heeft immers inspraak bij het aanstellingsbeleid (artikel 27, lid 1e WOR)...

## Woef!

Uw OR moet waken over een gezonde werkomgeving. Staat u daarbij nog alleen? Bij steeds meer organisaties is een kwispelende staart onder het bureau heel gewoon. Honden zijn er namelijk niet alleen om te waken, maar bewaken ook de gezondheid van hun baasje, of zijn collega. Iemand moet de viervoeter immers uitlaten. Wie wil nou niet zo'n lunchwandelingetje maken?