



OR, CORONA EN RECESSIE

Welke adviesaanvragen en instemmingsverzoeken kan de OR de komende tijd verwachten rond veranderingen in het bedrijf? En hoe ga je daar mee om?

JUNI 2020



Deze pdf is interactief. Door de clickable inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'home-button' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kunt natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

1. INLEIDING	4	BIJLAGEN	
2. HET INFORMATIERECHT TIJDENS VERANDERINGEN	5	Bijlage 1 Ondersteuning en ontslag	20
2.1. Informatierecht als basis	5	A. NOW-1-regeling	20
2.2. Recht op informatie uitgewerkt	5	B. NOW-2-regeling	20
2.3. Informatierecht en de coronacrisis	5	C. Het ontslagrecht	21
3. BESPREKING ALGEMENE GANG VAN ZAKEN TIJDENS RECESSIE	6	Bijlage 2 Het Burgerlijk Wetboek en verantwoordelijkheden	22
3.1. Het artikel 24-overleg	6	Kapstokartikel	22
3.2. De crisis en de AGVZ	6	Goed werkgeverschap	22
3.3. Tips	7	Goed werknemerschap	22
3.4. Crisismanagement	7	Bijlage 3 Procedure adviesrecht en reorganisatie	23
4. ACTIEF AAN DE SLAG MET HET INITIATIEFRECHT	8	Bijlage 4 Procedure instemmingsrecht	24
4.1. Het initiatiefrecht	8	Bijlage 5 Meer informatie	25
4.2. Voorstellen doen	8		
5. OVERLEGGEN OVER MAATREGELEN	9		
5.1. Meer en sneller overleg	9		
5.2. Uitbreiding overleg	9		
6. FACILITEITEN OM AAN DE SLAG TE GAAN	10		
6.1. Faciliteiten	10		
6.2. Uitwerking	10		
7. GEZONDE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	12		
7.1. Stimulerende taak	12		
7.2. Het controle- en zorgrecht van de OR	12		
7.3. Arbeidsomstandigheden	12		
8. WIJZIGING REGELINGEN SOCIAAL- EN PERSONEELSBELEID	13		
8.1. Het instemmingsrecht	13		
8.2. Werktijden	14		
8.3. Wijziging arbeidsvoorwaarden	14		
8.4. Opleidingen	14		
9. REORGANISATIES VANWEGE DE RECESSIE	15		
9.1. Inkrimping	15		
9.2. Wat zegt de WOR?	15		
9.3. Tips voor de OR	16		
9.4. Corona en reorganisaties	16		
9.5. Toekomstige reorganisaties	16		
10. FLEXKRACHTEN NIET DE DUPE	17		
10.1. Soorten flexwerk	17		
10.2. De coronacrisis en flexwerk	18		

1. INLEIDING

Bekend is dat er in de economie golfbewegingen zijn. Soms gaat het goed en soms gaat het minder goed. Goede tijden en slechte tijden wisselen elkaar af. In goede tijden kunnen bedrijven het Eigen Vermogen opkrikken, groeien en investeren in mensen, gebouwen, machines en digitale systemen. In slechtere tijden gaat dat wat minder.

We zien een neerwaartse golf niet altijd aankomen. Dat was bijvoorbeeld zo bij de bankencrisis van 2009 tot 2011. Tijdens een crisis gebeuren er onverwachte dingen. Bedrijven gaan bezuinigen door de broekriem aan te halen. Als dat niet lukt, gaan bedrijven reorganiseren en worden mensen werkloos.

Dit verwachten we ook nu bij de coronacrisis. Dit is vooral een gezondheids crisis, waarbij de overheden verspreiding van het virus proberen tegen te gaan. De maatregelen zijn op het individu gericht. Toch worden ook bedrijven getroffen. Bedrijven zien hun omzet flink dalen. Cafés, winkels, hotels en kantoren zijn gesloten. De overheid springt bij door tijdelijk de loonkosten over te nemen. Langzaam komen sectoren weer op gang.

Wanneer sectoren gaan krimpen, of zelf helemaal stil komen te vallen (denk aan het toerisme) heeft dat gevolgen voor de werknemers. De eerste reflex van een bedrijf in een recessie is: inkrimpen van personeel. Dat doen ze zonder het een reorganisatie te noemen. Als eerste zijn de mensen met een flexcontract de dupe.

Dat kan anders. Daar kunnen de vakbond en de ondernemingsraad een grote rol in spelen. De sociale partners en overheden proberen via Haagse maatregelen en afspraken in de sectoren, werk en bedrijven te behouden. Samen houden we het werk overeind. De steunmaatregelen zijn bedoeld om mensen van een inkomen te blijven voorzien, niet om ze te ontslaan. Ook flexkrachten moeten in dienst blijven.

Voor de ondernemingsraad is er de Wet op de Ondernemingsraad (WOR). Met deze gereedschapskist vol rechten kan de OR medezeggenschap uitoefenen op besluiten in het bedrijf. De crisismaatregelen moeten niet alleen langs de OR, maar kunnen ook samen met de OR worden ontwikkeld en uitgewerkt. Hoofddoel is het behoud van zoveel mogelijk werk en het overeind houden van het bedrijf. Dan maar een paar jaar wat minder dividend naar de aandeelhouders. Want zonder een goed bedrijf blijft ervoor de aandeelhouders ook niets over. Het gaat nu om een sociaal verantwoorde oplossing in de coronacrisis. En straks om oplossingen voor de lange termijn. De economie moet worden gereset.

In deze brochure gaan we in op verschillende taken en bevoegdheden van de OR in het licht van mogelijke recessie-maatregelen. Die zouden weleens in 2020 en 2021 hun beslag kunnen leggen op het bedrijfsbeleid, het werk van de OR, de vakbonden en de overheden.

2. HET INFORMATIERECHT TIJDENS VERANDERINGEN

Als OR is het belangrijk om te weten wat het bedrijf of instelling wil en kan in een economische recessie die ontstaan is door het coronavirus. Hoe is de stand van zaken in het bedrijf, hoe staat het bedrijf er financieel voor en wat is er mogelijk om de recessie het hoofd te bieden? Daar heb je goede informatie voor nodig. Daarvoor kun je het informatierecht inzetten.

2.1. INFORMATIERECHT ALS BASIS

Om mee te kunnen praten en meebeslissen moet een OR over informatie beschikken. Het informatierecht is de basis voor al het OR-werk. Zonder 'meeweten' is het moeilijk 'meebeslissen'.

Het algemeen informatierecht (art. 31 WOR, algemeen) gaat over alle bedrijfsinformatie die de OR voor de medezeggenschap nodig heeft. Het informatierecht geeft aan welke bedrijfsinformatie precies naar de OR moet en welke informatie bij de start van de zittingsperiode verstrekt moet worden (art. 31 lid 2 WOR).

Een ondernemer is verplicht alle informatie aan de OR te verstrekken waar de OR om vraagt. Het is aan de OR zelf om te bepalen welke informatie hij nodig heeft. Als het maar relevant is voor de vervulling van zijn taak (art. 31 lid 1 WOR). Dit informatierecht op verzoek van de OR wordt weleens vergeten. Sommige ondernemingsraden laten zich afbluffen door een directeur-bestuurder die vraagt: 'Waar heb je dat voor nodig'. Voor de komende recessie kan de OR aangeven welke informatie de OR nodig denkt te hebben.

2.2. RECHT OP INFORMATIE UITGEWERKT

In artikel 31a WOR staat welke financiële stukken onder het informatierecht vallen. In artikel 31b WOR staat welke sociale informatie de OR moet hebben. Dan gaat het om allerlei zaken rond het personeelsbestand, personele ontwikkelingen en informatie over het gevoerde sociale beleid in al zijn facetten. Bijvoorbeeld informatie over opleidingen. Hier kan de OR een 'brug slaan' naar de recessie en andere werkgelegenheid in het bedrijf.

In artikel 31c WOR staat dat de bestuurder de OR moet inlichten, als hij advies wil inwinnen van een extern adviesbureau over allerlei sociale onderwerpen. Dat kan gaan over het inhuren van een bureau die opleidingsplannen maakt of andere functies.

Met betrekking tot een recessie is het informatierecht van de OR heel belangrijk. De OR wil weten wat er leeft bij de top van de onderneming of het middle-management, welke ideeën er zijn of welke (onderzoeks-) rapporten. Met het informatierecht kun je als OR ook zien welke begroting of financiële doorrekening er is gemaakt bij mogelijke investeringen, bezuinigingen of inkrimpingen.

2.3. INFORMATIERECHT EN DE CORONACRISIS

Rond de coronacrisis, en de nasleep, is het zaak de situatie van het bedrijf nog eens duidelijk op een rij te zetten. Kloppen de financiële verslagen van de laatste jaren nog? Hoe groot is het eigen vermogen (EV) en vreemd vermogen (VV)? Hoe is de solvabiliteit en de liquiditeit? Hoeveel geld is er de laatste jaren van de winst naar het EV en de aandeelhouders gegaan. En hoeveel kunnen aandeelhouders terugsluizen om het bedrijf overeind te houden? Is er de laatste jaren onverantwoord veel naar de aandeelhouders gegaan en is er mogelijk te weinig geïnvesteerd in nieuwe producten, machines en software, dienstverlening of nieuwe markten? Of is er een evenwichtig bedrijfsbeleid? En hoe heeft de OR in de driehoek 'OR-directeur/bestuurder-Raad van Commissarissen' geparticipeerd (de Gouden Driehoek)? Of heeft het bedrijf op de rem gestaan en weinig geïnvesteerd? Hoeveel 'vet zit er op de botten' en wat kan het bedrijf aan, voordat er gereorganiseerd moet gaan worden?

In de bankencrisis van 2009-2011 bleek dat bedrijven die in goede tijden verstandig hadden geïnvesteerd het minste last hadden en overeind bleven. Bedrijven die te weinig vet op de botten hadden, of te weinig eigen vermogen (EV) moesten als eerste reorganiseren of vielen als eerste om. Het is aan de OR een actuele financiële 'foto' van het bedrijf te maken, conclusies te trekken en mee te denken met het repareren van een 'ongezonde' financiële situatie. Daarbij kan de OR zich laten voorlichten door de boekhouder, controller of CFO. En zich bij laten staan door een externe deskundige.

3. BESPREKING ALGEMENE GANG VAN ZAKEN TIJDENS RECESSIE

Een minder gebruikt gereedschap uit de Wet op de Ondernemingsraden is een aparte Overlegvergadering over de strategie van de onderneming voor de komende tijd. Ten tijde van een terugval in de economie is zo'n Overlegvergadering erg belangrijk. Het kan gaan over welke maatregelen er moeten worden genomen om heelhuids de recessie te doorstaan. Of welke maatregelen worden er genomen om nieuwe producten, dienstverlening of markten te ontwikkelen.

3.1. HET ARTIKEL 24-OVERLEG

In art. 24.1. (WOR) staat dat in een Overlegvergadering tenminste tweemaal per jaar de algemene gang van zaken (AGVZ) van de onderneming moet worden besproken. Dat wordt ook wel het artikel 24-overleg genoemd. In die Overlegvergadering geeft de ondernemer aan welke besluiten hij in voorbereiding heeft rond de onderwerpen van het adviesrecht (art. 25) en het instemmingsrecht (27). Wat is het strategisch beleid en wat zijn de strategische keuzes en hoe kan de OR daarin meesturen.



Daarbij worden afspraken gemaakt wanneer en hoe de OR in de besluitvorming wordt betrokken. In art. 24.2. staat dat leden van de Raad van Commissarissen (RvC) dan aanwezig zijn. Zij hebben verschijnplicht. Bij een stichting of vereniging zijn dat de leden van de Raad van Toezicht (RvT). Tot zover de wet.

3.2. DE CRISIS EN DE AGVZ

Bij de coronacrisis, en de nasleep, is het van belang de algemene gang van zaken (AGVZ) van de onderneming snel en goed te bespreken. Wacht niet tot de volgende Overlegvergadering of een later tijdstip. Steek als OR, directie en Raad

van Commissarissen (RvC) snel de koppen bij elkaar en bespreek de situatie waarin de onderneming verkeert. Misschien moet de 'Driehoek' wel meerdere keren, bijvoorbeeld elke maand, bij elkaar komen en om stappen te zetten.

Bespreek in de eerste bijeenkomst dat een beeld wordt gemaakt van hoe de onderneming er voorstaat en hoe de coronacrisis de onderneming raakt. Financiële cijfers moeten snel op een rij worden gezet en de productie, omzet, wegvallende dienstverlening in kaart worden gebracht.

Op een volgende vergadering wordt dit besproken en wordt het beeld compleet gemaakt. Dan weet de OR hoe de onderneming ervoor staat, hoe een mogelijke recessie het bedrijf zou kunnen raken en hoe vol de kas is. Vervolgens wordt een werkplan gemaakt voor een half jaar en welke maatregelen er eventueel nodig zijn bij een gunstig en minder gunstig scenario. Werk dat uit naar komende adviesaanvragen en instemmingsverzoeken en maak een globale planning.

3.3. TIPS

- Maak een planning van de bijeenkomsten.
- Stel in de eerste AGVZ vast wat het doel, opzet en werkwijze zal zijn.
- Zorg voor relevante stukken.
- Maak een taakverdeling in de OR.
- Maak afspraken over input vanuit de achterban.
- Laat de directie het personeel regelmatig bijpraten.
- Zorg dat de RvC bij de AGVZ aanwezig is en zich voorbereidt.
- Maak een goede agenda met toelichting en als OR een lijst met vragen en aandachtspunten.
- Doe voorstellen op strategisch niveau.
- Neem contact op met de voordrachtscommissaris en bespreek strategie en beleid.

3.4. CRISISMANAGEMENT

In veel organisaties is sinds de corona-uitbraak een corona-crisisteam. Daar worden gezondheidsmaatregelen ontwikkeld en er over besloten. Langzamerhand gaat men ook over sociaal-economische besluiten als arbo-beleid, besparingen en bezuinigingen. Er komen aanpassingen aan de organisatie zoals andere werktijden, inzet van personeel (al dan niet in vaste dienst), arbeidsvoorwaarden en ingrepen in werkprocessen en procedures. Het is van belang om als OR goed contact te houden met het corona-crisisteam, eventueel mee te denken en voorstellen te doen maar ook controleren of wetgeving en CAO nageleefd worden. Sommige besluiten dienen als adviesaanvraag en instemmingsverzoek naar de OR te komen.

4. ACTIEF AAN DE SLAG MET HET INITIATIEFRECHT

Bij de coronacrisis en het effect op de economie is het zaak voor de OR om actief aan de slag te gaan. Wacht niet af en bedenk zelf voorstellen. Dat is ook in de Wet op de ondernemingsraden geregeld en dat gereedschap ziet er als volgt uit.



4.1. HET INITIATIEFRECHT

Het initiatiefrecht van artikel 23, WOR wordt niet zo vaak gebruikt, maar kan wel goed gereedschap zijn. De OR kan zelf initiatieven nemen en over actuele onderwerpen voorstellen doen. Daarmee kan de OR de directie vragen dit uit te werken. De directie mag een voorstel van de OR niet zomaar naast zich neerleggen. Rond reorganisatie of inkringing, maar ook andere werktijden kan de OR ook voorstellen doen. Dat kunnen kleine voorstellen zijn tot meer omvattende zaken. Zie verder artikel 23, lid 2 en 3, WOR. Kortom, benut het initiatiefrecht om de directie van ongevraagd advies te voorzien.

4.2. VOORSTELLEN DOEN

Om als bedrijf of instelling een economische terugval door de coronacrisis te hanteren, kan de OR de voorstellen doen. Als OR ben je niet verlamd. Het is echter nodig dat je snel meewerkt en je actief opstelt naar het bedrijf en de directeur-bestuurder. De beweegredenen in de adviesaanvraag of het instemmingsverzoek inzake corona en de recessie zullen duidelijk moeten zijn.

Probeer met de bestuurder mee te denken over de impact van de regeringsmaatregelen op jouw organisatie. Denk mee in opties. En denk mee met de maatregelen die het bedrijf zou willen nemen om de recessie door te komen. Ontwerp ook zelf voorstellen, haal die op bij de achterban en neem contact op met de vakbondsbestuurder. Dien uitgewerkte voorstellen via de procedure van het initiatiefrecht in.

5. OVERLEGGEN OVER MAATREGELEN

De kern van medezeggenschap en van de Wet op de ondernemingsraden is dat er overlegd wordt met de vertegenwoordigers van de werknemers. Dat wordt wel de Overlegvergadering genoemd, voorafgegaan door de eigen OR-vergadering. Tussendoor is er soms ook informeel overleg, overleg over de agenda. Ook kunnen adviesaanvragen en instemmingsverzoek, als dat nodig is of er haast bij is, ook in de Overlegvergadering worden afgehandeld.

5.1. MEER EN SNELLER OVERLEG

Juist in de komende recessie is overleg tussen de OR en werkgever belangrijk. Dus zet zo spoedig mogelijk een conference call of videoverbinding op om samen te bespreken welke maatregelen in het bedrijf noodzakelijk zijn om de klappen van de coronacrisis op te vangen. Dat kan ook telefonisch via groepsgesprekken via WhatsApp, Zoom, Microsoft Teams en Skype for Business. Regelmatig overlegvergaderingen zullen belangrijk zijn en blijven. Wellicht één keer per week of zelfs vaker.

Daarnaast zal de directeur-bestuurder mogelijk elke dag kort met het Dagelijks Bestuur (DB) van de OR willen overleggen. Het DB sluit dit weer kort met de rest van de OR. Het Overleg in tijden van coronamaatregelen en in een recessie is heel belangrijk. Komt dit niet goed uit de verf, of houdt de directeur-bestuurder dit af, neem dan zelf als OR het initiatief.

Zodra het weer kan, komen OR en directeur-bestuurder weer fysiek bij elkaar met inachtneming van de RIVM-voorschriften. Je kunt elkaar dan in de ogen kijken en daardoor beter communiceren. Digitaal vergaderen is ook maar behelpen.

5.2. UITBREIDING OVERLEG

Om zaken sneller te analyseren, bespreken en besluiten te ontwikkelen en af te handelen is het verstandig meer mensen bij het Overleg te betrekken. Dat kan ook bij de eigen OR-vergadering. Een van de groepen of personen is de Raad van Commissarissen. Misschien is het raadzaam de komende tijd een RvC-lid permanent bij de OV-vergadering te vragen. Dan komen steeds de grote lijnen van beleid goed op het netvlies.

Andere personen zijn de controller of CFO, de HR-manager of hoofd personeelszaken, de arbo-coördinator of preventie-medewerker die gaat over de bescherming en gezondheid van de werknemers. Deze functionarissen kunnen ook af en toe worden ingeschakeld, afhankelijk van de agendapunten en de noodzaak om snel te schakelen.

6. FACILITEITEN OM AAN DE SLAG TE GAAN

Om als OR aan de slag te gaan met de coronacrisis, de recessie en mogelijke gevolgen voor de onderneming of instelling heeft de OR-faciliteiten nodig. De OR heeft niet alleen het adviesrecht en instemmingsrecht, bijzondere bevoegdheden, tot zijn beschikking. Om mee te denken en mee te praten is ook basisgereedschap nodig. Dat worden in de WOR de faciliteiten genoemd.

6.1. FACILITEITEN

Zonder goede faciliteiten kan de OR zijn werk niet goed doen. De OR heeft daarom recht op vergaderen in werktijd, voorzieningen, secretariële ondersteuning door een notulist(e) en/of ambtelijk secretaris, scholing en deskundigheidsbevordering, ondersteuning door deskundigen en adviseurs, rechtsbescherming en uren voor overleg met bijvoorbeeld de achterban. In de Wet op de ondernemingsraden staan de faciliteiten vermeld bij de algemene bevoegdheden (zie art. 14 t/m 22 WOR). Contact met de achterban is fysiek beter, maar kan ook digitaal.



6.2. UITWERKING

Uren en contact achterban

De ondernemer moet leden van de OR en zijn commissies gelegenheid bieden voor overleg en scholing (art. 18 WOR). Het minimum aantal uren is zestig uur per jaar voor overleg, bijvoorbeeld met de achterban. De vergaderingen en cursussen zijn niet meegerekend.

Voorzieningen

Bij voorzieningen kun je aan verschillende zaken denken. Een OR met een eigen website of digitale nieuwsbrief, zal af en toe de afdeling ICT raadplegen of inschakelen. Voorzieningen zijn verder ook een vergaderruimte, telefoon (ook werkgesprekken over de privé-telefoon), pc (met internet, e-mail, Word, PowerPoint en Excel), briefpapier, porti, archiefkast, schrijfbenodigdheden, kopieermogelijkheid, printer, en budget voor dit soort zaken.

Dan is er ook de mogelijkheid om het organisatiewerk van de OR door een ambtelijk secretaris te laten doen. Dat is een persoon in dienst van het bedrijf die de OR veel werk uit handen neemt en meedenkt met de OR. Met een ambtelijk secretaris aan boord kan de OR zich beter met de hoofdlijnen van het beleid bezighouden.

Deskundigen

Een OR kan leren wat hij wil, maar sommige zaken kun je beter aan specialisten overlaten. Voor elk onderwerp is wel een deskundige. Uit het bedrijf kunnen interne deskundigen de OR informeren, maar ook van buiten het bedrijf kunnen specialisten ingeschakeld worden. Denk aan organisatieadviseur of iemand die veel verstand heeft van reorganisaties. Een OR moet zich met hoofdzaken bezighouden, is de stuurman van de medezeggenschap en is geen detaillist. De OR moet instemmen met goede regelingen op sociaal gebied, of adviseren over een goede reorganisatie. Laat de hele kwestie door deskundigen uitwerken, werk dat goed door, maak het je eigen en geef daarna een passend advies, of stem in. Raadpleeg ook de FNV. Vergaderen met een adviseur of vakbond kan ook digitaal.

Scholing

Een OR moet regelmatig op cursus gaan. Bijvoorbeeld studiedagen die passen bij onderwerp waarin OR-leden zich specialiseren. Wij raden ook aan mee te doen met een OR-platform, bijvoorbeeld van de FNV. Voor zolang de coronamaatregelen fysieke bijeenkomsten verhinderen kan dat via de telefoon, Skype en andere Apps. OR-instituten hebben nu ook een aanbod digitale cursussen en bijeenkomsten. Maak daar gebruik van. Tijdens een recessie is juist meer scholing nodig.

Kosten OR-werk

Overleggen, vergaderen en het verrichten van OR-werk kost tijd en geld. Maar het levert ook geld op. Alle kosten van het OR-werk komen ten laste van de onderneming (art. 22 WOR). Veel ondernemingen hebben in hun begroting een post medezeggenschap staan. Daarin zijn vaak alle uren voor het OR-werk en de kosten voor de faciliteiten opgenomen. De kosten voor het inhuren van deskundigen en het voeren van rechtsgedingen komen ook ten laste van de onderneming. Wel zijn er aanvullende spelregels. In tijden van nood krijgt de OR het eerder voor elkaar om deskundige hulp in te roepen. Hoe eerder een besluit kan worden uitgevoerd des te meer kosten er worden bespaard.

7. GEZONDE ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Naar artikel 28, WOR kijken niet zoveel ondernemingsraden. Zij zijn wellicht wel met die onderwerpen daarin, bijvoorbeeld arbeidsvoorwaarden en de doelgroepen van dit artikel bezig, maar koppelen dat niet meteen aan wat er in artikel 28 staat. Daarom gaan we daar hieronder wat verder op in.

7.1. STIMULERENDE TAAK

Wat staat er in dat artikel over goede arbeidsomstandigheden? Artikel 28 wordt in de WOR 'de stimulerende taken van de ondernemingsraad' genoemd. Maar in praktijk spreekt men meer van het controlerecht en het zorgrecht van de OR. Dat controle- en zorgrecht van de OR is niet vrijblijvend en wordt gezien als een uitvloeisel van de hoofdtaak van de OR uit artikel 2, WOR.

7.2. HET CONTROLE- EN ZORGRECHT VAN DE OR

In art 28.1 gaat het over het bevorderen van de naleving van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werktijden. Via art. 28,2 bevordert de OR het werkoverleg en interne delegatie van bevoegdheden. Art. 28,3 gaat over gelijke behandeling van mannen/vrouwen, voorkomen van discriminatie en gelijk kansen bieden aan gehandicapten en minderheden op de werkvloer. Het laatste deel, art. 28,4 gaat over de bedrijfsmilieuzorg.

Bij een recessie, of als het bedrijf in de moeilijkheden komt, kan de OR via dit artikel aanhaken op arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en werktijden. Verder is het werkoverleg van groot belang. Het is belangrijk dat daar gesproken wordt over de toekomst van het werk en wie wat gaat doen. En hoe de recessie uit kan pakken voor de verschillende doelgroepen in de organisatie. Wie kan wel of niet meedoen in de wedloop naar de overblijvende, of nieuwe banen?

7.3. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Door de coronacrisis kan een directeur-bestuurder besluiten om een voorgenomen besluit in te trekken voor vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden, ziekteverzuim of re-integratiebeleid. Daarvoor is de instemming nodig van de ondernemingsraad. In ieder geval moeten er beschermende maatregelen voor het personeel worden genomen. Daarover kan de OR meedenken en meebeslissen via het instemmingsrecht. Maar er is meer.

Als de directeur-bestuurder voor de werknemers een regeling voor thuiswerken inricht, dan heeft de OR-instemmingsrecht. Het gaat om voorzieningen voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de werknemers. De werkgever is verantwoordelijk voor een veilige en gezonde werkplek. En moet dus zorgen dat de werknemer thuis gezond kan werken met een bureau, stoel en laptop. Werkgevers moeten ook duidelijk aangeven welke werkzaamheden zij thuis moeten doen en de onkosten van thuiswerkende medewerkers vergoeden.

De plicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek

Werkgevers zijn verplicht om te zorgen voor een veilige en gezonde werkplek. Het coronavirus is een aan het werk verbonden risico en dat moet in kaart worden gebracht. Ook voor de ondernemingsraad is het van belang dat de mogelijk nadelige gevolgen voor personeel en continuïteit van de onderneming zoveel mogelijk beperkt worden.

De zorgplicht van de werkgever staat vermeld in de Arbwet. Tijdens de coronacrisis is het zaak dat de overheidsregels rond werken en hygiëne goed in acht worden genomen. Mocht dat niet of onvoldoende gebeuren, dan kan de OR bij de ondernemer aan de bel trekken. Ga in overleg en probeer samen te zorgen voor een veilige- en gezonde werkplek zonder risico's. Luistert de leidinggevende of directeur-bestuurder onvoldoende, dan kan de OR-contact opnemen met de FNV of met de Inspectie SZW.

8. WIJZIGING REGELINGEN SOCIAAL- EN PERSONEELSBELEID

De coronacrisis brengt veel maatregelen op sociaal gebied voor de werknemers met zich mee. Deels worden die maatregelen door de overheid opgelegd, deels volgt het bedrijf een landelijk of regionaal advies en deels worden de maatregelen zelf ontwikkeld en vastgesteld. Bij maatregelen op het sociale vlak gaat het om zaken rond personeels- en sociaal beleid en arbeidsomstandigheden. Daarbij komt het instemmingsrecht van de OR vaak om de hoek kijken.

8.1. HET INSTEMMINGSRECHT

Het instemmingsrecht is een sterk recht bij onderwerpen die te maken hebben met belangrijke veranderingen van primaire- en secundaire arbeidsvoorwaarden, veranderingen van de arbeidsomstandigheden en andere zaken van personeelsbeleid. Ze hebben betrekking op regelingen of systemen. Je kunt ze vinden in artikel 27.1 van de WOR. We noemen ze hieronder op:

- Regelingen op grond van een pensioenovereenkomst, een winstdelingsregeling of een spaarregeling.
- Een arbeids- en rusttijdenregeling of een vakantieregeling.
- Een belonings- of een functiewaarderingsstelsel.
- Een regeling op het gebied van de arbeidsomstandigheden, het ziekteverzuim of het re-integratiebeleid.
- Een regeling op het gebied van het aanstellings-, ontslag- of bevorderingsbeleid.
- Een regeling op het gebied van de personeelsopleiding.
- Een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling.
- Een regeling op het gebied van het bedrijfsmaatschappelijk werk.
- Een regeling op het gebied van het werkoverleg.
- Een regeling op het gebied van de behandeling van klachten.
- Een regeling omtrent het verwerken van en de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers.
- Een regeling die gericht is op of geschikt is voor waarneming van of controle op aanwezigheid, gedrag of prestaties van de werknemers.
- Een procedure voor het omgaan met het melden van een vermoeden van een misstand (De klokkenluidersregeling).



8.2. WERKTIJDEN

Het kan zijn dat werknemers tijdens de coronacrisis andere roosters krijgen. Het kabinet heeft namelijk aan werkgevers het verzoek gedaan om voor enkele maanden de werktijden zoveel mogelijk te spreiden. Bij het wijzigen van werk- en rusttijden heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht. Wel gaat het hier om een bijzondere, tijdelijke situatie.

Het beroep doen op de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) is niet instemmingsplichtig. Maar als de werkgever nieuwe werktijden instelt of andere roosters voor de overblijvende uren of afdelingen, dan valt dat wel onder het instemmingsrecht. Gaat de situatie langer duren en worden ervoor langere tijd andere werktijden vastgelegd, dan geldt het instemmingsrecht ook.

8.3. WIJZIGING ARBEIDSVOORWAARDEN

De coronacrisis kan zwaar drukken op de financiële situatie van ondernemingen. Het hangt er ook vanaf hoeveel winsten de afgelopen jaren zijn gemaakt en hoe daarmee is omgegaan. Om kosten te besparen komen sommige werkgevers nu met voorstellen die een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden kunnen betekenen.

In sectoren die hard getroffen zijn zien we dat er naar dit middel, verslechtering arbeidsvoorwaarden, eerder wordt gegrepen. Dan krijgen werknemers te horen dat de afgesproken loonsverhoging niet wordt doorgevoerd, het vakantiegeld niet (of later) wordt uitgekeerd, de plusuren komen te vervallen of dat verlofdagen verplicht moeten worden opgenomen. Worden zulke plannen bekend gemaakt dan dient de OR als bewaker van de naleving van arbeidsvoorwaarden (artikel 28, WOR) direct in beweging te komen.

Arbeidsvoorwaarden zijn namelijk vastgelegd in een cao, in de regelingen van het bedrijf en in de individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever kan deze arbeidsvoorwaarden bijna nooit (zie BW, regels eenzijdig wijzigingsbeding), ook niet in tijden van corona, eenzijdig wijzigen. Zonder overleg en akkoord van de vakbonden, in het geval van de cao, van de OR, als er een bedrijfsregeling is die onder het instemmingsrecht valt, en van de medewerker met een arbeidsovereenkomst.

Als voorbeeld nemen we de aankondiging van de werkgever dat zijn werknemers, omdat er minder werk is, vakantie-dagen moeten opnemen. Zoals gezegd kan hij dit niet verplichten. Wat hij zou kunnen doen is in overleg treden met de werknemers en de OR over de gevolgen van de coronacrisis voor de onderneming en hoe deze kunnen worden beperkt.

Een mogelijkheid is om de werknemers te vragen om vrijwillig extra vakantiedagen op te nemen. Hiervoor kan een (tijdelijke) regeling in het leven worden geroepen waarvoor het instemmingsrecht van de OR geldt. De acute noodzaak moet wel worden aangetoond. En let op, instemming van de OR werkt niet door in de individuele arbeidsovereenkomst, ook de werknemer moet nog akkoord gaan. Werkgever en OR doen er in de huidige crisissituatie in ieder geval verstandig aan via redelijk overleg tot een oplossing te komen die voor alle partijen aanvaardbaar is.

8.4. OPLEIDINGEN

We weten niet hoe lang de coronacrisis gaat duren en wat de economische- en sociale nasleep zal zijn. Zaak is wel dat werknemers bijgeschoold moeten worden. Naast korte workshops over hygiëne en gezondheid gaat het om het (tijdelijk) verrichten van andere werkzaamheden. Het kan ook zijn dat werknemers een andere functie krijgen waar aparte opleidingen of inwerken voor nodig is. De organisatie zal het opleidingsbeleid moeten aanpassen. Daarvoor moet de OR instemming geven.

9. REORGANISATIES VANWEGE DE RECESSIE

Wat als het bedrijf gaat reorganiseren? Onder invloed van bezuinigingen en de recessie kunnen bedrijven en instellingen krimpen of mogelijk andere werkzaamheden gaan doen. Wat kan een OR meer doen dan akkoord gaan?

9.1. INKRIMPING

Reorganisaties kennen verschillende vormen. Eén daarvan is een inkrimping. Als gevolg van te hoge kosten, teruglopende omzet, problemen op de markt, overheidsbezuinigingen of overcapaciteit moet een onderneming of instelling inkrimpen. Het terugbrengen van de omvang kan op twee manieren. Enerzijds de onderneming inkrimpen en anderzijds de omvang van personeelsbestand terugbrengen.

Bij het inkrimpen van de onderneming kan het gaan om het sluiten van afdelingen of locaties en de onderneming concentreren op één vestiging. Of managementlagen ertussen uithalen en een nieuw, kleiner organogram, bedrijfsstructuur ontwikkelen. Bij het terugbrengen van het personeelsbestand kan een OR geconfronteerd worden met een vacaturestop, de kaasschaaf gaat over de afdelingen, het sluiten van bepaalde afdelingen, het verkleinen van de top of het ontslag van een groep medewerkers van de werkvloer. Kortom, er zijn verschillende mogelijkheden hoe en waar er gesneden wordt. Bij een inkrimping wordt de onderneming daadwerkelijk kleiner.



9.2. WAT ZEGT DE WOR?

Artikel 25 gaat over financieel-economisch zaken waar ook reorganisatie en inkrimping onder vallen. Welke onderdeel rond het adviesrecht van artikel 25, lid 1 van toepassing is, hangt af van de gekozen maatregel.

- Onderdeel C gaat over het beëindigen van een deel van de werkzaamheden.
- Onderdeel D gaat over een belangrijke inkrimping.
- Onderdeel E gaat over een belangrijke wijziging in de organisatie en verdeling van de bevoegdheden
- Onderdeel F gaat over een wijziging van de plaats van de onderneming.

- Onderdeel N gaat over het inhuren en verstrekken van een adviesopdracht aan een externe deskundige van een adviesbureau.

Bij inkrimping zijn ook de volgende onderwerpen van belang: geheimhouding (artikel 20), achterbanberaad (artikel 17), inschakelen externe deskundige door de OR (artikel 16 en 22) en het informatierecht (artikel 31).

9.3. TIPS VOOR DE OR

- Signaleer vroegtijdig ontwikkelingen in de (tegenvallende) omzet en de branche, product-markt-combinaties en bespreek de reactie van de organisatie daarop.
- Kom met (bedrijfskundige) voorstellen om het tijt te helpen keren en schakel daarbij deskundigen in. Vraag ook de achterban naar mogelijkheden, bijvoorbeeld voor het aanboren van nieuwe markten en dienstverlening.
- Probeer samen met de bestuurder te kiezen voor maatregelen die echt iets oplossen en geef samen inhoud aan de adviesaanvraag. Er zijn meer wegen die naar Rome leiden.
- Maak na ontvangst van de adviesvraag over inkrimping afspraken over de procedure.
- Bij opgelegde geheimhouding: maak daar afspraken over. Artikel 20 (WOR) geeft drie criteria: hoe lang, wat wel/niet en voor wie wel/niet.
- Bespreek de adviesaanvraag met de achterban of de groep werknemers die het betreft.
- Bespreek de voorgenomen inkrimping, het beoogde effect, verwachtingen en het conceptadvies van de OR.
- Geef een inhoudelijk advies en zeg niet alleen Ja of Nee. Neem de tijd die nodig is om te komen tot een zorgvuldig advies.
- Gebruik ook niet de begrippen 'positief advies' of 'negatief advies'. Geef inhoudelijk advies, je mening als OR. Let op: het begrip advies conform artikel 25, WOR is geen vrijblijvend advies. Het is in de WOR een juridisch begrip, een dwingend advies. Je gaat wel of niet akkoord als OR.
- Laat de vakbonden een sociaal plan afsluiten maar geef wel input.
- Speel je rol goed in de driehoek 'bestuurder-vakbond-OR'.
- Wanneer er voorstellen komen die in de ogen van de OR echt niet op zijn plaats zijn, is het tijd om de bevoegdheden van de WOR nog duidelijker neer te zetten.

9.4. CORONA EN REORGANISATIES

In de maand mei 2020 werd bekend dat meer dan 50.000 bedrijven een beroep gedaan op de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Het is duidelijk dat veel bedrijven deels stil zijn komen te liggen. Het is de vraag of zich dat zal leiden tot reorganisaties als de eerste onzekerheid voorbij is. Als gebleken is dat de tijdelijke maatregelen niet afdoende hebben geholpen om het bedrijf overeind te houden. In dat geval kan het nodig zijn om in te krimpen of afdelingen te sluiten. Of de kaasschaaf gaat over het hele bedrijf en een deel van het personeel wordt ontslagen.

De OR heeft adviesrecht bij reorganisaties. Een reorganisatie is een traject dat een zorgvuldige voorbereiding vereist. Dit traject kan enkele weken tot maanden duren. Bij een mogelijke recessie moet dat soms in een paar dagen. Kijk vooral naar lange-termijnoplossingen.

9.5. TOEKOMSTIGE REORGANISATIES

Voor werkgevers en werknemers kan de komende tijd onzeker zijn en weleens langer gaan duren dan gedacht. Dit verschilt per sector, productie of dienstverlening. Sommige ondernemers moeten misschien snel maatregelen nemen om de risico's voor het bedrijf en het personeel zo laag mogelijk te houden. Maar ook aan de toekomst moet je denken. Het bedrijf moet worden gereset.

Afhankelijk van het soort bedrijf zijn er meer of verdergaande maatregelen nodig. De onderneming kan in financieel zwaar weer terechtkomen. Of de werkzaamheden komen (bijna) volledig stil te liggen. Bijvoorbeeld bij een productiebedrijf, omdat daar tijdelijk geen aanvoer is van materialen. Of zoals nu het geval is bij de KLM, omdat landen het vliegverkeer stilleggen. In dergelijke gevallen zal het bedrijf gaan kijken hoe de personeelskosten - soms een grote kostenpost - kunnen worden teruggedrongen. Ook na de periode van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW), de loonbetaling door de overheid. Als het virus onder controle is, of uitgedoofd is, komt de economie niet meteen terug op het oude niveau.

10. FLEKCRACHTEN NIET DE DUPE

In goede tijden hebben sommige bedrijven een te grote flexschil laten ontstaan als verdienmodel en om maatschappelijke kosten niet te hoeven dragen. Voor bijvoorbeeld een zzp'er hoeft een bedrijf geen doorbetaling bij ziekte of pensioenpremie te betalen. Dat moet een zzp'er allemaal zelf regelen, want het zijn immers zelfstandigen? Dat veel zzp'ers voor zo'n laag bedrag worden ingehuurd dat zij hun secundaire arbeidsvoorwaarden en kosten niet zelf kunnen betalen staat regelmatig in krant. Rondkomen kan, maar sparen voor later is lastig. Hoe moeten de samenleving en de bedrijven met de flexschil omgaan tijdens een recessie?

10.1. SOORTEN FLEXWERK

Uitbesteding

Uitbesteding van werk gaat verder dan alleen de schoonmaak en beveiligingsdiensten. Hele onderdelen van het 'primaire proces' zijn vaak geoutsourcet. Altijd gebeurde dat vanwege de lagere kosten, en ook altijd met een belofte van 'behoud van kwaliteit'. OR-leden herinneren zich ongetwijfeld de discussie waarin zij doorgaans regelden dat 'de mensen meegaan met het werk onder behoud van arbeidsvoorwaarden'. Behalve natuurlijk als het werk werd verplaatst.

Zzp'ers

Zzp'ers zijn ook vaak oud-collega's die er bij een reorganisatie uitgegaan zijn, en nu af en toe mogen opdraven voor klussen. Tegenwoordig wordt voor alles en nog wat een zzp'er ingehuurd. Zij zitten soms naast de vaste collega hetzelfde werk te doen, jarenlang. Hogere, of zelfstandige functies worden soms uit zichzelf zzp'er, omdat men de schaduwkanten van een vaste baan niet wil. Zo zie je bijvoorbeeld in ziekenhuizen verpleegkundigen zzp'er worden om de vele administratieve handelingen niet te hoeven doen. De hoogopgeleide zzp'er wil meer verdienen dan in loondienst. Er is een onderscheid ontstaan tussen 'arme' en 'rijke' zzp'er. De rijke zzp'er redt zich goed en heeft als hij een tijd geen werk heeft een goede buffer. De 'arme' zzp'er kan ook hoogopgeleid zijn, maar is bij het wegvallen van opdrachten of vast werk meteen de klos.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten kennen wij al lang. Hoe tijdelijk dat werk vaak genoemd wordt, toch worden uitzendkrachten vaak lang achterelkaar ingehuurd. Hoe kan dat? Bij enkele bedrijven bereiken sommige uitzendkrachten zelfs hun 25-jarig jubileum: als uitzendkracht! Op deze categorie ontstaan steeds meer varianten: payrolling en contracting. Voorheen was de uitzendkracht alleen voor 'piek en ziek'. Daar wil de FNV weer heen. Ook het flexbeleid moet worden gereset.

Tijdelijke contracten

Mensen met een tijdelijk contract zijn er steeds meer. Hun aantal is zelfs in de hoogconjunctuur gegroeid. In het begin werd dat gezien als een 'verlengde proeftijd'. Inmiddels zitten jonge mensen soms wel 5 jaar in een draaideurconstructie van tijdelijke contracten.

Kruimelbanen

De vele soorten urencontracten worden ook wel kruimelbanen genoemd. Een nulurencontract, min-max-contract of oproepcontract (met voorovereenkomst) geven werknemers helaas weinig zekerheid en rechten. Men kan opdraven wanneer een bedrijf daar behoefte aan heeft. De oproepkracht kan vaak niet anders dan hun werk combineren met andere werkzaamheden thuis of een deeltijdopleiding.

Payrolling

Payrollers zijn werknemers die op papier in dienst zijn bij een payrollbedrijf, maar zij werken bij de opdrachtgever/inlener. Bij payrolling geeft een bedrijf (inlener) het werkgeverschap op een verregaande manier uit handen. Met het payrollbedrijf hebben werknemers een arbeidsovereenkomst. Het is een complexe constructie waarin het payrollbedrijf in feite een uitzendbureau is. In praktijk kan een payrollbedrijf ook een postbusfirma zijn die alleen het salaris uitbetaalt.

Detacheringscontracten

In Nederland vindt detachering plaats via detacheringsbureaus. Ook zien we dat buitenlandse werknemers via een (uitzend-)onderneming in Nederland worden geplaatst. Detachering is het lenen van personeel van een derde partij. Dit is iets anders dan mensen inhuren via een uitzendbureau of via payrollen. Het bureau heeft de mensen in dienst en de inlener huurt ze voor een periode in.

Stagiairs

Elk bedrijf of instelling in Nederland heeft stagiairs. Vaak is het bedrijf een leerbedrijf maar soms wordt de stagiaire ook als goedkope arbeidskrachten ingezet. Stagiairs kunnen ook doorstromen naar een vacature in het bedrijf. De stagiaire heeft immers bewezen een goede kracht te zijn en is al ingewerkt. Zo komt het bedrijf aan nieuwe, jonge werknemers en doet het zo aan loopbaanbeleid. Aan de andere kant is het nuttig werk voor leermeesters en stagebegeleiders. Ook levert het onderwijs nieuwe inzichten en productiewijzen voor het bedrijf op.

Het is onverstandig om in tijden van tegenvallende economie het stagebeleid te veranderen en stagiairs naar huis te sturen. Het bedrijf moet zich verder ontwikkelen. Na de crisis zitten bedrijven weer om goede vakmensen verlegen.

10.2. DE CORONACRISIS EN FLEXWERK

Tijdens de coronacrisis gaan sommige bedrijven bij het inkrimpen van omzet of productie en dienstverlening als eerste snijden in de flexschil. Voor de vaste werknemers wordt een beroep op de NOW gedaan, maar uitzendkrachten worden meteen afgebeeld. Zij hoeven niet meer te komen. En mensen in de proeftijd krijgen geen vaste aanstelling of geen (tijdelijk) jaarcontract.

De OR hoeft niet akkoord te gaan met het ontslag van flexkrachten, met welk contract dan ook. En ook niet met het stopzetten van het inhuren van flexkrachten. Ook voor hen is er de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). De FNV heeft ervoor gezorgd dat die regeling ook voor flexkrachten geldt. Een sociaal verantwoorde ondernemer legt de rekening van een crisis niet bij de flexkrachten neer.



BIJLAGEN

BIJLAGE 1

ONDERSTEUNING EN ONTSLAG

Met het uitbreken van de corona-crisis zijn we geconfronteerd met een gezondheids crisis waar maatregelen tegen genomen moesten worden. De FNV heeft, in de sectoren en in het Haagse (SER, Tweede Kamer, regering), enorm hard gewerkt om werknemers en de gezondheid en het werk laten behouden. Er is gesproken over beschermende maatregelen en daar is veel over te doen geweest. Verder is meegedacht over hoe we zoveel mensen hun baan konden laten behouden. Dat heeft geresulteerd in de NOW-1 en de NOW-2, de staatssteun voor bedrijven en zijn we bezig om te zorgen dat ook daarna zo weinig mogelijk mensen worden ontslagen en bedrijven op een goede manier reorganiseren.

A. NOW-1-REGELING

De regeling voor werktijdverkorting (wtv) is vervangen door een nieuwe regeling: de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). De regeling geldt ook voor flexkrachten. Wat houdt de NOW-1-regeling in?

- Deze Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) is opgesteld en geldt, met terugwerkende kracht, van 1 maart tot 1 juni 2020. Reeds ingediende wtv-aanvragen werden beschouwd als ingediende aanvragen voor de nieuwe regeling; wel zal aanvullende informatie opgevraagd worden bij de indieners.
- Een ondernemer die omzetverlies verwacht (minimaal 20%) kon bij het UWV voor een periode van drie maanden een tegemoetkoming in de loonkosten aanvragen.
- De regeling gaat over maximaal 90% van de loonsom, afhankelijk van het omzetverlies.
- UWV zal een voorschot verstrekken van 80% van de gevraagde tegemoetkoming.
- Voorwaarde is dat er geen personeel ontslagen mag worden om bedrijfseconomische redenen in de subsidieperiode, gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt. En geen extra 6 maanden daarna die we kenden uit het verleden, er worden geen WW-rechten opgesoupeerd die weer opgebouwd moeten worden.
- Werkgevers betalen het loon aan betrokken werknemers volledig door.
- Er mogen geen gevolgen pensioenpremiebetaling of pensioenopbouw zijn.
- Deze regeling geldt voor bedrijven van alle omvang, klein, midden en groot.
- Het aanvraagproces wordt door loskoppeling van de WW vereenvoudigd en worden er geen WW-rechten van werknemers opgesoupeerd. Dit is een punt waar de FNV nadrukkelijk om gevraagd heeft.
- De maximum duur is drie maanden en kan vooralsnog nog een keer met drie maanden verlengd worden.
- De regeling voorziet ook in ondersteuning van werknemers met een flexibel contract voor zover zij in dienst blijven gedurende de aanvraagperiode. Werkgevers kunnen dus ook werknemers met flexibele contracten met behulp van de Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW) in dienst houden. Ook uitzendbureaus kunnen voor uitzendkrachten die bij hen in dienst zijn een aanvraag indienen. Het kabinet roept werkgevers dan ook op om werknemers zoveel mogelijk in dienst te houden voor de uren die zij werkten.
- De Corona overbruggingslening (COL) is er voor start ups en innovatiebedrijven van wie het werk wegvalt.

B. NOW-2-REGELING

De NOW-regeling van de eerste periode wordt met vier maanden verlengd en gaat gelden tot 1 oktober 2020. Wel worden in de NOW-2 aanvullende voorwaarden gesteld waar in de Tweede Kamer en de media veel discussie over was. Eén van de discussiepunten is dat bedrijven wel een subsidie voor loonkosten willen hebben maar tegelijkertijd mensen willen ontslaan. Volgens ons kun je niet én de loonkosten vergoed krijgen én toch mensen ontslaan, dat is niet de bedoeling. Het is juist de bedoeling om zoveel mogelijk mensen in dienst te houden. Anders krijgt het bedrijf geen ondersteuning.

Een ander discussiepunt wat je moet doen met bedrijven en concern die gedaan hebben aan belastingontwijking, jarenlang miljoenen winsten gemaakt, eigen aandelen opkopen, hoge topbeloningen hebben en hoog dividend aan de aandeelhouders uitkeren. Hoe rijm je te weinig betaalde belasting met het toch krijgen van staatssteun van de belastingbetaler? Moet je aan dit soort bedrijven geen nadere eisen stellen? En wat doe je met een zzp-er die samenleeft met een verdiende partner (de zogenoemde partner-toets die wel voor vele andere uitkeringen geldt)? NOW-2 kent de volgende aanvullende voorwaarden.

- De Now-2 is aan te vragen bij het UWV vanaf 6 juli 2020.
- Het is een tegemoetkoming in de loonkosten.
- Voorwaarde is dat de werkgever werknemers in dienst houdt. Er geldt een ontslagboete als die werknemers toch ontslagen worden vanwege de recessie. In de NOW-2 is het voorstel om de ontslagboete te verminderen van 150% naar 100%. De FNV is tegen die vermindering. Op deze manier is het geen ontslagboete meer maar moet de werkgever de gekregen NOW voor desbetreffende, ontslagen werknemers terugbetalen. Naar aanleiding van beraadslagingen in de Tweede Kamer wordt de ontslagboete 5% op de gehele NOW-compensatie (totale subsidiebedrag).
- Het meetmoment voor de loonsom wordt maart 2020.
- De opslag op de vergoeding voor de loonsom wordt verhoogd van 30% naar 40%. Dat gaat over de vaste kosten voor het personeel van het bedrijf.
- Bij het aanvragen van de NOW-2 moeten werkgevers onderschrijven dat over 2020 geen eigen aandelen worden ingekocht, geen bonussen voor de top worden betaald en geen dividend aan de aandeelhouders worden uitgekeerd.
- Er komt een aparte regeling voor om- en bijscholing. Onder de naam "NL leert door" komt er een pot van 50 miljoen euro voor scholing en ontwikkeling.
- Verder komt er de nieuwe TVL-regeling voor het MKB en seizoensgebonden bedrijven. Via de TVL (Tegemoetkoming Vaste Lasten MKB) kunnen bedrijven tot 250 werknemers een bijdrage van maximaal €50.000,- krijgen voor zaken als huur, gebouwen en andere materiële zaken. De TVL vervangt de TOGS-regeling van € 4.000,- van de NOW-1 (Tegemoetkoming Ondernemers Getroffen Sectoren).
- De TOZO (Tijdelijke overbruggingsregeling zelfstandig ondernemers) voor de zzp-er wordt met vier maanden verlengd. Er komt nu wel een partnertoets en als dat inkomen meer is dan het sociaal minimum dan kan de zzp-er geen aanspraak meer maken op de TOZO. Wel kan men een lening aanvragen.

N.B. Raadpleeg voor wijzigingen of gedetailleerde uitleg de site van de rijksoverheid, zie rijksoverheid.nl

C. HET ONTSLAGRECHT

Een discussiepunt in de voorwaarden voor de NOW-2 was dat er in die periode van subsidie voor de loonkosten geen mensen worden ontslagen. Wat als een bedrijf of instelling (geen NOW aanvraagt) mensen gaat ontslaan welke regels uit het ontslagrecht gelden er dan?

Met de coronacrisis is het ontslagrecht niet veranderd en gelden de gewone regels daarvan en die van de CAO. Dan gaat het om het Burgerlijk Wetboek (BW), de Ontslagregeling, de Uitvoeringsregels ontslag om bedrijfseconomische redenen van UWV en de Wet melding collectief ontslag (WMC0).

Wel is op 1 januari 2020 met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) het ontslagrecht aangepast. Bij geen NOW geldt dus gewoon het ontslagrecht inclusief de aanpassingen in het kader van de "Wet Arbeidsmarkt in Balans". Te vaak zien we nog dat er bijvoorbeeld geen uitvoering gegeven wordt aan het recht op een transitievergoeding vanaf dag één in de WAB. Hierbij drie belangrijke punten die soms "vergeten" worden:

- Aanzegtermijn en vergoeding: Contract voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege en werkgever hoeft niet op te zeggen en een opzegtermijn te hanteren. Wel moet hij schriftelijk een aanzegtermijn van een maand in acht nemen als het tijdelijke contract zes maanden of langer heeft geduurd. Geen aanzegtermijn? Dan maximaal vergoeding van één maandsalaris verschuldigd. Contract loopt wel gewoon van rechtswege af.
- Ketenbepaling: Let op als een werknemer meerdere tijdelijke contracten heeft, die aansluitend zijn, is er mogelijk sprake van een vast contract. Wettelijk: max 3 contracten, max 2 jaar tot 2020/max 3 jaar vanaf 1 januari 2020, minder dan zes maanden tussen contracten; bij cao kunnen andere regels gelden.
- Transitievergoeding: Vanaf de eerste werkdag heeft een werknemer recht op een transitievergoeding indien de werkgever het dienstverband opzegt of van rechtswege eindigt. Deze is 1/3 maandsalaris voor elk volledig gewerkt jaar (naar rato bij geen volledig jaar).

BIJLAGE 2

HET BURGERLIJK WETBOEK EN VERANTWOORDELIJKHEDEN

Uiteraard moet de werkgever de adviezen van het RIVM en de overheid volgen. Dat is wat de wetgever verwacht van een goed werkgever. Zo moet de werkgever de werknemers in staat stellen thuis te werken, als dat kan. Hoogstwaarschijnlijk zijn binnen het bedrijf al instructies gegeven over de maatregel om zoveel mogelijk thuis te werken. De OR zal dan ook op de hoogte moeten zijn en hierover hebben meegedacht. Mensen moeten veilig en gezond hun werk kunnen doen.

Het Burgerlijk Wetboek regelt in Artikel 7:611 BW goed werkgeverschap en goed werknemerschap. De werkgever en werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen, staat er in die tekst.

KAPSTOKARTIKEL

Het goed werkgever- en werknemerschap is een zogenaamd kapstokartikel. De wetgever heeft veel verplichtingen voor werkgevers en werknemers vastgelegd. Toch zijn er mogelijk situaties waarbij tussen werkgevers en werknemers een meningsverschil ontstaat en waarin bij wet niets is voorzien. In deze gevallen kan ongeacht het onderwerp een beroep worden gedaan op het goed werkgever- en werknemerschap.

GOED WERKGEVERSCHAP

Het goed werkgeverschap houdt in dat een werkgever zich ten opzichte van zijn werknemer goed moet gedragen. Hij mag niet alleen uit eigen belang handelen, maar moet in zijn beslissingen ook de belangen van de werknemer meewegen. Deze uitleg is ruim omschreven en vanuit de rechtspraak zijn daarom een aantal beginselen ontstaan om de zaak te concretiseren.

De beginselen voor goed werkgeverschap zijn bijvoorbeeld:

- **Zorgvuldigheidsbeginsel:** een werkgever moet onderzoek doen en zich goed laten informeren voordat hij een beslissing neemt.
- **Motiveringsbeginsel:** beslissingen van de onderneming moeten aan de werknemer worden uitgelegd.
- **Vertrouwensbeginsel:** een werknemer mag vertrouwen op de verwachting die door de werkgever wordt gewekt.
- **Evenredigheidsbeginsel:** beslissingen in belang van de werkgever mogen de werknemer niet onevenredig hard in zijn belangen schaden.
- **Gelijkheidsbeginsel:** werknemers in dezelfde situatie moeten hetzelfde worden behandeld.
- **Detournement de pouvoir:** een werkgever mag zijn machtspositie en bevoegdheden niet misbruiken.

GOED WERKNEMERSCHAP

Ook de werknemer moet zich als een goed werknemer gedragen ten opzichte van zijn werkgever en moet, naast zijn eigen belangen, de belangen van de ondernemer in zijn handelen meewegen. Het goed werknemerschap is qua norm echter niet zo strikt als het goed werkgeverschap. Het wordt de werknemer dan ook minder zwaar aangerekend. Reden hiervoor is dat een werknemer afhankelijker is van een werkgever dan andersom. Daarom worden aan de werkgever strengere eisen gesteld. Ook in de Arbowet zijn de plichten van de werknemer omschreven.

Het is zaak voor de werknemer om tijdens de coronacrisis de instructies en regels van de overheid en de onderneming goed te volgen.

BIJLAGE 3

PROCEDURE ADVIESRECHT EN REORGANISATIE

Een reorganisatie vindt in verschillende stappen plaats. Soms worden stappen overgeslagen en soms wordt een aantal stappen in één keer genomen. Het is van belang deze verschillende stappen te herkennen en te weten in welke fase de reorganisatie zich bevindt en wat er dan kan en moet gebeuren. Het is raadzaam een tijdsbalk voor de reorganisatie te maken. Dan kan het reorganisatieproces beter gevolgd worden.

Bij een reorganisatieproces is een goede afstemming tussen de verschillende partijen van belang. Vooral OR/PVT en vakbond moeten hun strategie goed op elkaar afstemmen om maximaal rendement te halen. Vakbond en OR/PVT hebben elk een eigen rol in het proces. Door goed samen te werken versterkt men elkaars positie en kan er een beter resultaat uitkomen.

Stappen ondernemer	Stappen vakbond	Stappen OR
1 Knelpunten in organisatie en externe ontwikkelingen.	Signalen ontvangen. Analyse bedrijfstak/ bedrijf, gesprek met OR.	Signalen werknemers ontvangen, reageren.
2 Reorganisatieplan voorbereiden.	Voorstellen doen.	Voorstellen doen.
3 Aankondiging reorganisatieplan.	Reactie op aangekondigde reorganisatie. Overleg met de OR/PVT en met vakbondsleden. Media?	Reactie op aangekondigde reorganisatie. Afstemming met vakbonden en overleg met achterban.
4 In gang zetten adviesprocedure (zie art. 25, WOR).	Positie claimen aan onderhandelingsstafel. Afstemming met OR/PVT. Invloed op reorganisatie.	Start adviesprocedure, positie claimen. Afstemming met vakbonden. Invloed op reorganisatie.
5	Keuze beïnvloedingstraject en strategie.	Inschakelen deskundigen.
6 Definitief reorganisatieplan en gevolgen personeel duidelijk.	Overleg over opvang gevolgen personeel.	Bespreken gevolgen personeel met hen, voorstellen bedenken op gevolgen op te vangen.
7 Overleg over sociaal plan.	Onderhandelen over sociaal plan.	Vragen gevolgen voorleggen aan achterban. Afstemming met vakbonden.
8	Voorleggen concept sociaal plan aan de leden.	
9 Vaststellen sociaal plan.	Sociaal plan.	Voorbereiden advies over reorganisatie (art. 25 WOR) en advies OR.
10 Uitvoeren reorganisatie en uitvoeren sociaal plan.	Controle en begeleiding, reorganisatie en uitvoering sociaal plan. Belangenbehartiging leden.	Controle en begeleiding reorganisatie.

BIJLAGE 4

PROCEDURE INSTEMMINGSRECHT

De ondernemer	De ondernemingsraad/PVT
1 Tweemaal per jaar overlegvergadering expliciet over plannen en verwachtingen onderneming (art.24,1).	Hieruit destilleren van advies- en instemmingszaken, opvangen signalen.
2 Voorgenomen besluit over regeling schriftelijk voorleggen aan OR/PVT met daarin motieven en gevolgen voor personeel.	Bespreken in OR/PVT-vergadering. Achterban polsen. Voor sommige onderwerpen richtlijnen CAO volgen.
3	OR/PVT verleent wel of geen instemming in OR-vergadering of in Overlegvergadering.
4	OR/PVT deelt besluit schriftelijk instemming aan werkgever mede.
Procedure als OR/PVT instemt met voorgestelde regeling	
5 Schriftelijke uitleg over inhoud en uitvoering van de definitieve regeling aan OR/PVT. Ondernemer brengt regeling in praktijk.	
Procedure als OR/PVT niet instemt met voorgestelde regeling:	
6 Ondernemer ziet af van regeling.	einde procedure.
7 Ondernemer kan regeling aanpassen.	bij akkoord: zie nr. 4. niet akkoord: zie nr. 8.
8 Voorleggen bij Bedrijfscommissie voor bemiddeling en advies (art 36.3). Niet verplicht.	OR wordt ook gehoord door Bedrijfscommissie. Eventueel een zitting.
9 Aan Kantonrechter toestemming vragen om toch de eigen plannen door te voeren (art 27.4).	OR wordt gehoord door de Kantonrechter.
Procedure als de Kantonrechter de afwijzing van OR/PVT niet redelijk vindt	
10 Ondernemer mag de regeling doorzetten als aannemelijk is gemaakt dat de regeling nodig is wegens zwaarwegende bedrijfsorganisatorische, bedrijfseconomische of bedrijfssociale redenen.	
Procedure als de Kantonrechter de afwijzing van de OR/PVT redelijk vindt	
11 Ondernemer kan voorgenomen besluit niet uitvoeren. Beroep op nietigheid	
12 Ondernemer vraagt de OR niet om instemming en heeft ook geen toestemming van de Kantonrechter maar wil het voorgenomen besluit wel uitvoeren.	OR doet schriftelijk een beroep op nietigheid binnen een maand nadat de OR heeft gemerkt dat werkgever het besluit uitvoert (art. 27.5). OR kan ook Kantonrechter verzoeken de ondernemer te stoppen met uitvoeren besluit.
13 Ondernemer kan de Kantonrechter vragen nietigheid OR op te heffen (27.6).	

BIJLAGE 5

MEER INFORMATIE

FNV

Postbus 9208
3506 GE Utrecht
088 - 368 0 368 (elke werkdag van 8:30 tot 17:30 uur bereikbaar)

twitter.com/fnv

facebook.com/FNVonline

fnv.nl/mijnfnv

Of bel je vakbondsbestuurder.

OR-ADVIESPUNT FNV

Vragen over medezeggenschap? Bel OR-Adviespunt FNV 088 - 368 0 607 (elke werkdagen van 09:00 tot 17:00 uur bereikbaar)

INTERNET

fnv.nl

fnv.nl/corona

fnv.nl/werk-inkomen/ondernemingsraad-pvt/medezeggenschap

fnv.nl/diensten

fnv.nl/actief-voor-de-fnv/medezeggenschap

fnv.nl/service-contact

fnv.nl/lidmaatschap/dichtbij-werkend-nederland-ondanks-afstand#

OR ADVIESBUREAU

Basis en Beleid
Odenveltlaan 4 A
3451 ZN Vleuten
030 - 233 1 272

OR-SCHOLING

SBIFormaat, Amersfoortseweg 98
Postbus 399
3940 AJ Doorn
0343 - 473 333

COLOFON

Tekst Team medezeggenschap, Peter de Jong en Niko Manshanden

Vormgeving Studio FNV

Fotografie Liesbeth Dinnissen Fotografie, Martin de Bouter, Ingimage

Order 200463

© Juni 2020 | versie 1

