



## OR in corona-tijden; deel 2

Sinds 15 maart zitten wij vol in de corona-crisis. Een gedeelte van Nederland is stil gevallen, een ander gedeelte werkt door in vitale beroepen of gewoon omdat het veilig kan.

Bestuurders en managementteams maken crisisplannen en denken na over hoe ze door kunnen gaan in en na de crisis. Er is angst voor de gezondheid, voor de baan, maar er is ook veel creativiteit en een hernieuwd gevoel van solidariteit. Filosofen vragen zich af of dit een keerpunt in de geschiedenis is; is het een einde van de marktwerking, het einde of juist een doorstart van de EU. De lucht is een stuk zuiverder, want wij stoten minder CO2 uit. Kunnen we dat behouden? Komt duurzaam ondernemen hogerop de agenda?

Het is een vreemde tijd. Een tijd waarin de regering voor een gedeelte garant staat voor bedrijven en de mensen die daarin werken. In eerste instantie door de werktijdverkortingsregeling (WTV) open te stellen. Door de grote toeloop (in een week tijd hadden 75000 bedrijven zich aangemeld) is hiervoor de NOW (Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud) in de plaats gekomen, aangevuld met andere steunmaatregelen, zodat wij ons kunnen focussen op het verslaan van het virus. Want dat zijn wij met zijn allen aan het doen.

Dat deze corona-crisis gevolgen voor de economie zal hebben, dat is duidelijk. Er wordt een recessie verwacht, een krimp van de economie. Wereldwijd. In hoeverre dat allemaal bewaarheid zal worden, weten wij niet. Het zijn immers prognoses. Maar dat het impact heeft, zal duidelijk zijn. Dat het tijd kost om als wereld hier weer bovenop te komen, staat als een paal boven water. En voor organisaties en bedrijven betekent dat het management ook vooruit moet gaan kijken. Welke impact heeft de crisis op jullie organisatie? Wat betekent dat voor medewerkers en de OR?

Door [Pieter Kas](#), *Organisatieadviseur, loopbaancoach en scrummaster*

08-06-2020

[www.sbiformaat.nl/organisatieadvies/or-in-corona-tijden](http://www.sbiformaat.nl/organisatieadvies/or-in-corona-tijden)



## Steunmaatregelen deel 2

Na het pakket van maatregelen dat op 15 maart is vastgesteld, ligt er nu een aanvullend pakket van steunmaatregelen. De NOW-2-regeling heeft een looptijd van 4 maanden en kan vanaf 6 juli aangevraagd worden met een terugwerkende kracht tot 1 juni. De belangrijkste aanpassingen van de steunmaatregelen zijn:

- De ontslag boete van 150% van het maandsalaris wordt vervangen door een boete van 5% als er geen overeenstemming is met de vakbonden bij een ontslag van 20 werknemers of meer. Hier is de wet melding collectief ontslag van toepassing. Indien de vakbonden akkoord zijn met het collectief ontslag, dan vervalt de boete van 5%. Indien er geen vakbonden zijn, dan komt dit overeenstemmingsrecht te liggen bij een personeelsvertegenwoordiging. Indien werkgever en werknemersvertegenwoordiging er niet uitkomen, dan is er een verplichte mediation.
- Bij een ontslag van minder dan 20 werknemers, vervalt de ontslagboete. Wel wordt het volledige loon van de ontslagen werknemers afgetrokken van de subsidie.
- Bij een aanvraag voor NOW 2 is er een verplichte inspanning voor de werkgever om werknemers te stimuleren tot om- en bijscholing. De overheid trekt hiervoor 50 miljoen uit voor het crisisprogramma NL leert.
- Referentiemaand voor de loonsom wordt maart.
- De vaste forfaitaire opslag wordt verhoogd van 30% naar 40%.

# Vragen van OR-en

De gebeurtenissen rondom de corona-crisis roepen veel vragen op. Wij hebben de vragen die OR-en aan ons stellen gebundeld. De vragen komen binnen via onze OR advieslijn (0343-473 473 of [oradvieslijn@sbiformaat.nl](mailto:oradvieslijn@sbiformaat.nl)) en via de webinars die wij hebben gehouden. Iedere donderdag om 13 uur was er een webinar over de regeringsmaatregelen en vulden wij de vragen (en antwoorden) aan. Woensdag 22 april 13.00 uur, vlak na aankondiging nieuwe overheidsmaatregelen 21 april, was er weer een webinar, die is opgenomen en kan worden teruggezien via ons [Youtube kanaal](#)

Wij hebben de vragen als volgt geordend.

Welke rol heb je als OR bij de crisismaatregelen?.....	4
Welke maatregelen heeft de regering genomen? .....	9
Thuiswerken.....	12
Werktijden.....	15
Vakantie & verlof .....	16
Gezond doorwerken.....	19
Arbeidsvoorwaarden (Reiskosten, vakantiegeld, pensioen) .....	21
Reorganisatie & faillissement.....	23
Overig.....	24

## Welke rol heb je als OR bij de crisismaatregelen?

In deze dynamiek is het zoeken naar je rol als OR. Veel vragen die wij hebben ontvangen gaan over de rol die je als OR kan spelen in deze tijd. De kern is dat een crisis geen reden is om het advies- en instemmingsrecht te laten vervallen. De OR blijft dus advies, instemmings- en informatierecht hebben, ook over maatregelen die tijdelijk worden getroffen. En de OR kan ook gebruik maken van zijn initiatiefrecht om zelf met voorstellen te komen. Dat is nu ook nodig, om zo snel tot gedragen besluiten te komen.

Bij de NOW 2-regeling heeft de OR als er geen vakbond aanwezig is, overeenstemmingsrecht over een collectief ontslag van meer dan 20 werknemers. Indien OR en bestuurder er niet uitkomen, dan hoort daar een verplichte mediation bij. Indien de werkgever dit niet doet, is de boete een korting van 5% op het subsidiebedrag.

Hieronder een schema met daarin veel voorkomende onderwerpen en de rechten die de OR heeft. Wat de rechten van de OR precies zijn hangt ook af van wat er is afgesproken in de CAO en op bedrijfsniveau. Je zult dus moeten onderzoeken hoe dat bij jullie zit.

### Rechten van de OR

Crisisplan van de bestuurder, waaronder aanvraag NOW	Informatie- & overlegrecht en waar van toepassing advies- en/of instemmingsrecht
Impact van de crisis op de organisatie	Informatie- & overlegrecht en waar van toepassing advies en/of instemmingsrecht
Ontslag van 20 werknemers of meer	Overeenstemmingsrecht als vakbonden niet aanwezig zijn
Thuiswerkregeling	Instemmingsrecht
Regeling vakantie & verlof	Instemmingsrecht
Regeling mbt werktijden	Instemmingsrecht
Regelingen mbt gezond werken	Instemmingsrecht
Arbeidsvoorwaarden wijzigen	Afhankelijk hoe er gewijzigd mag worden

Reorganisatie & faillissement	Adviesrecht
Wijziging opleidingsbeleid	Instemmingsrecht

Het instemmingsrecht betreft regelingen die vaak ook in de CAO staan. De CAO of eventuele wetgeving gaat boven het instemmingsrecht van de OR. Je mag dus geen afspraken maken die in strijd zijn met de CAO of andere wetgeving. De CAO geeft echter ook vaak ruimte om op bedrijfsniveau afspraken te maken.

Bij arbeidsvoorwaarden geldt ook het overeenkomstenrecht. Dat heeft impact op de afspraken die je wilt maken met je bestuurder. Als je als OR bijvoorbeeld wilt afspreken dat medewerkers later het vakantiegeld ontvangen of vakantiedagen moeten inleveren, dan komt deze afspraak niet automatisch in de plaats van de afspraken die in de individuele arbeidsovereenkomst staan. Feitelijk wordt dit gezien als een eenzijdige wijziging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever. Dat mag alleen als er sprake is van een zwaarwegend belang. De OR steunt de werkgever hierin als hij instemt, waarmee hij aangeeft dat er sprake is van zwaarwegende belangen die maken dat een eenzijdige wijziging gerechtvaardigd is. In dit geval zou de crisis een reden kunnen zijn om hiermee akkoord te gaan, met name als de nood heel hoog is. Het is daarbij wel verstandig om expliciet rekening te houden met individuele situaties en een hardheidsclausule op te nemen in de tijdelijke eenzijdige wijziging.

#### Samen aan de slag

Het is dus goed om met de bestuurder in gesprek te gaan over de maatregelen die hij denkt te treffen in kader van de corona-crisis. En het is goed om met de bestuurder naar de toekomst te kijken; wat voor effect heeft de corona-crisis op onze organisatie. Onderstaande tips kunnen daarbij helpen.

#### 10 tips voor de OR

##### 1. Kies voor een gezamenlijke insteek

Ga met de bestuurder in gesprek over de maatregelen die hij wil treffen in kader van de corona-crisis. Kies voor een gezamenlijke insteek en wees je bewust dat het voor directie

en management ook de eerste keer is dat dit gebeurt. Probeer aan te sluiten bij een eventueel crisisteam dat is samengesteld.

2. Focus op urgente onderwerpen

Onderzoek in hoeverre deze maatregelen onder het advies- en/of instemmingsrecht vallen en maak afspraken over welke onderwerpen urgent zijn en welke niet. Focus op de urgente onderwerpen.

3. Wees flexibel in het gebruik van je rechten & regel daarvoor voldoende faciliteiten

Maak afspraken over termijnen van afhandelen en tijdsbesteding van de OR. Deze tijd vraagt om snel handelen en een flexibele en creatieve OR. Snel handelen vraagt wel om extra tijd voor het OR-werk.

4. Onderzoek de impact van de crisis

Vraag om informatie waarmee de bestuurder aantoont wat de effecten van de coronacrisis zijn op de organisatie. Vraag waar hij zich het meest zorgen over maakt. Dat geldt zowel voor de korte termijn (nu), als voor de situatie na de huidige gedeeltelijke "Lock down".

5. Onderzoek de regelgeving

Onderzoek wat er precies in de regeringsmaatregelen staat. Onderzoek wat de (on)mogelijkheden van de CAO en andere arbeidsvoorwaardelijke regelingen zijn. Veel vragen gaan over aanpassing van arbeidsvoorwaarden (werktijden, vakantiedagen, vergoedingen). En kijk op site van de sector/branche voor sectorspecifieke informatie en tips.

6. Maak vooral tijdelijke afspraken

Het is een crisis waarin je snel moet handelen. Tijdelijke maatregelen zijn nodig om te overleven. Zorg er voor dat de crisis niet gebruikt wordt om ongewenst beleid er door te drukken.

7. Maak veiligheid tot kernpunt van beleid

Neem als vertrekpunt de richtlijnen van het RIVM als het om veiligheid betreft. Volg dit goed. Kijk ook goed of de maatregelen niet over de grenzen gaan van wat gezond is voor mensen.

8. Luister naar je achterban

Er is veel bereidheid bij medewerkers om mee te denken en mee te bewegen. De meeste mensen begrijpen dat in tijden van crisis er snel en soms hard gehandeld moet worden. Er zijn verschillende digitale tools beschikbaar om dit te doen. Zie volgende punt 9.

9. Vergader waar nodig digitaal

Er zijn veel tools beschikbaar die het prima mogelijk maken om snel met elkaar overleg te hebben. Zoom, teams, skype.

10. Schakel deskundigheid in

Onze adviseurs en trainers staan klaar om de plannen van jullie bestuurder te beoordelen en met jullie te kijken naar wat verstandig is voor jullie organisatie. Raadpleeg ook de vakbonden over de toepassing van de CAO en in geval van een collectief ontslag met 20 of meer werknemers.

Neem contact met ons op via:

<https://www.sbiformaat.nl/organisatieadvies/beoordeling-corona-plannen/>

## Q&A (vraag & antwoorden)

De onderstaande vragen zijn gesteld door OR-leden via de advieslijn of tijdens de verschillende webinars.

1. *Welke rol heb je als OR bij de crisismaatregelen van de regering? Wat is de rol van de OR in deze crisissituatie?*

Het aanvragen van de NOW-regeling is niet instemmingsplichtig. De werkgever is wel verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Hiermee maakt de werkgever duidelijk hoe hij zich inspant om doorbetaling van de lonen te realiseren en werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Tevens biedt het mogelijkheid om in

overleg met werknemers te bezien welke andere maatregelen nodig zijn om deze lastige periode te overbruggen. De OR heeft uiteraard wel informatie- en overlegrecht. Andere maatregelen die jullie bestuurder wil nemen, vallen wellicht wel onder het advies- of instemmingsrecht van de OR.

Zorg dat je inzicht krijgt in de maatregelen en leg ze naast artikel 25 en 27 van de WOR. En soms is er meer instemmingsrecht af te spreken, omdat de bestuurder anders met iedereen individueel afspraken zou moeten maken. Wij denken wel dat het goed is te kiezen voor een gezamenlijke aanpak. Dat vereist flexibiliteit van bestuurder en OR. Flexibiliteit in de procedures, maar ook flexibiliteit op de inhoud. Niet alles zal nu precies volgens de regels kunnen. Dat wil natuurlijk niet zeggen dat je overal mee akkoord hoeft te gaan. Je mag soms best op je strepen gaan staan. Zie de tips hiervoor!

Als de werkgever wilt reorganiseren en er is een ontslag van 20 of meer werknemers, dan moet de werkgever hierover in overleg met OR en vakbonden. De vakbonden hebben een positie op basis van de wet melding collectief ontslag, de OR op basis van het adviesrecht. Indien de werkgever naast de reorganisatie toch gebruik wilt maken van NOW 2, dan geldt een boete van 5% op het aangevraagde subsidiebedrag. Deze boete hoeft hij niet te betalen indien er een akkoord is met de vakbonden, of bij het ontbreken daarvan, een vertegenwoordiging van het personeel. Dat is dus de OR als er een OR is.

## 2. *Wat is wijsheid wat betreft communicatie vanuit de OR met de achterban?*

Stem de communicatie af met de communicatie die de bestuurder organiseert. Als de informatie compleet en goed is, lift daar op mee en laat zien welke rol de OR hierin heeft gehad. Je kunt ook gebruik maken van digitale hulpmiddelen om je achterban te raadplegen over draagvlak van de voorstellen die de bestuurder aan jullie voorlegt of voor input.

## 3. *Dient de werkgever de OR te raadplegen (of is er zelfs een advies-of instemmingsrecht) voordat een beroep wordt gedaan op de NOW?*

Het aanvragen van de NOW-regeling is niet instemmingsplichtig. De werkgever is wel verplicht de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of bij ontbreken daarvan de werknemers te informeren over de subsidieverlening. Hiermee maakt de werkgever duidelijk hoe hij zich inspant om doorbetaling van de lonen te realiseren en werkgelegenheid zoveel mogelijk te behouden. Tevens biedt het mogelijkheid om in overleg met werknemers te bezien welke andere maatregelen nodig zijn om deze lastige



periode te overbruggen. De OR heeft uiteraard wel informatie- en overlegrecht. Andere maatregelen die jullie bestuurder wil nemen, vallen wellicht wel onder het advies- of instemmingsrecht van de OR.

Het is echter goed mogelijk dat er maatregelen worden getroffen naast de NOW-regeling en die zouden advies- of instemmingsplichtig kunnen zijn. Zie ook de tips voor de OR.

## Welke maatregelen heeft de regering genomen?

De regering heeft een aantal maatregelen genomen om de impact van de corona-crisis voor bedrijven en mensen te verzachten en er voor te zorgen dat mensen zich houden aan de richtlijnen om het virus niet te verspreiden. Hieronder een korte puntsgewijze weergave van de regelingen.

### Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW)

- *Bij de aanvraag committeert de werkgever zich vooraf aan de verplichting géén ontslag op grond van bedrijfseconomische redenen aan te vragen voor zijn werknemers gedurende de periode waarover de tegemoetkoming ontvangen wordt. Indien de werkgever toch mensen ontslaat wegens bedrijfseconomische redenen, dan heeft dat impact op de hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten.*
- *De aanvrager verwacht tenminste 20% omzetverlies.*
- *De aanvraag geldt voor een periode van 3 maanden, die eenmalig verlengd kan worden met nog eens 3 maanden (aan de verlenging kunnen nadere voorwaarden worden gesteld).*
- *De regeling kijkt naar omzetsdalingen vanaf 1 maart 2020.*
- *De hoogte van de tegemoetkoming in de loonkosten is afhankelijk van de terugval in omzet, maximaal 90% van de loonsom. Hieronder enkele voorbeelden van hoe de relatie tussen omzetsdaling en hoogte van de tegemoetkoming uitwerkt:*
  - *als 100% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 90% van de loonsom van een werkgever;*
  - *als 50% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 45% van de loonsom van een werkgever;*
  - *als 25% van de omzet wegvalt, bedraagt de tegemoetkoming 22,5% van de loonsom van de werkgever.*
  - *Op basis van de aanvraag zal UWV een voorschot verstrekken ter hoogte van 80% van de verwachte tegemoetkoming.*

### Versoepeling uitstel belasting en verlaging boetes

- *Getroffen ondernemers kunnen eenvoudiger uitstel van belasting aanvragen.*
- *De Belastingdienst stopt de invorderingen dan direct. Dit geldt voor de inkomsten-, vennootschaps-, loon- en omzetbelastingen (btw).*
- *Eventuele verzuimboetes voor het niet op tijd betalen, hoeven niet te worden betaald.*
- *De invorderingsrente die normaal gesproken ingaat na het verstrijken van de betalingstermijn wordt tijdelijk verlaagd van 4% naar bijna 0%. Dit geldt voor alle belastingschulden.*
- *Ook het tarief van de belastingrente gaat tijdelijk naar bijna 0%. Deze verlaging zal gelden voor alle belastingen waarvoor belastingrente geldt.*

### Verruiming regeling Garantie Ondernemersfinanciering

- *Ondernemingen die problemen ondervinden bij het verkrijgen van bankleningen en bankgaranties kunnen gebruik maken van de Garantie Ondernemersfinanciering-regeling (GO).*
- *Het kabinet verhoogt het garantielafond van de GO van 400 miljoen naar 1,5 miljard euro. Het GO helpt zowel het MKB als grote ondernemingen door middel van een 50% garantie op bankleningen en bankgaranties, (minimaal 1,5 miljoen – maximaal 50 miljoen euro per onderneming).*
- *Het maximum per onderneming wordt tijdelijk verruimd naar 150 miljoen euro.*

### Aanpassing WAB 2020

- *Termijn opstellen arbeidsovereenkomsten voor verkrijgen verlaagde WW-premie verlengt tot 1 juli 2020.*
- *Geen hogere WW-premie bij méér dan 30% overwerk (alleen in 2020).*

*Voor verdere informatie over de precieze maatregelen verwijzen wij door naar de informatie van de overheid en het RIVM. Het is belangrijk deze informatie goed te blijven volgen.*

*De steunmaatregelen zijn verlengd tot 1 oktober. Er hebben zich wel wijzigingen voorgedaan. De belangrijkste vind je in het kort eerder in dit whitepaper en uitgebreid via de volgende link; <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/coronavirus-financiele-regelingen/overzicht-financiele-regelingen/now>*

1. *De NOW-regeling lijkt met name gericht op het bedrijfsleven. Is hij ook van toepassing op de non-profit-sectoren?*

Voor deze sectoren gelden dezelfde regelingen als voor het bedrijfsleven (NOW en belastingvoordelen). Check dus de regelingen die de regering heeft opengesteld en bespreek met de bestuurder of deze voor jullie organisatie ook ingezet kunnen worden. De voorwaarden voor de regeling vind je terug op de bovenstaande link.

**2. Kom je ook voor het noodfonds in aanmerking als je eigenrisicodrager WW bent?**

Jazeker! De NOW is volledig losgekoppeld van WW (in tegenstelling tot de eerdere Werktijdverkorting-regeling/WTV-regeling). De NOW is gelinkt aan flink omzetverlies, onafhankelijk of werknemers meer/minder werken. Er is geen uitzondering gemaakt voor eigenrisicodragers. De voorwaarden voor de regeling vind je terug op de bovenstaande link.

**3. Geldt het ook voor werknemers met een nul-urencontract?**

Ja. NOW geldt ook voor de flexibele schil (in tegenstelling tot de vorige regeling WTV).

**4. Kunnen jullie iets zeggen over werktijdverkorting (WTV)?**

Die regeling is op 17 maart afgesloten en vervangen door NOW. Als er WTV was aangevraagd, maar nog niet toegekend, dan wordt deze automatisch omgezet in NOW. Als er WTV was aangevraagd, èn toegekend: dan wordt deze afgehandeld in de WTV. Bij aanvraag tot verlenging na 6 weken, dan kom je automatisch bij NOW-aanvraag.

**5. Volgens de NOW regeling mag er gewerkt worden; voor hoeveel uur is dit toegestaan?**

NOW kent geen voorwaarden aan de werktijd, dus blijft ofwel de contractnorm ofwel de Arbeidstijdenwet van kracht. De NOW is gelinkt aan flink omzetverlies, onafhankelijk of werknemers meer/minder werken.

**6. Wij zijn een 100% dochteronderneming van een groot concern, geldt de regeling dan voor het moederbedrijf inclusief dochters of voor de separate bedrijven.**

In eerste instantie geldt de NOW-regeling voor het gehele concern. Dit is aangepast. Nu kan onder voorwaarden per werkmaatschappij een aanvraag worden ingediend.

**7. Gelden de maatregelen ook voor ziekenhuizen/zorginstellingen of gelden daar andere regels voor?**

Jazeker, al zal de ziekenhuisadministratie haar best moeten doen om de omzetsdaling goed te documenteren.

8. *Ik werk in een zwembad. Daar werken we met veel nul-urencontracten, maken deze medewerkers kans op loon als ze normaal een aantal uurtjes werken?*

In beginsel wel. De NOW-regeling is er juist op gericht iedereen zoveel mogelijk aan boord te houden. Dit is een expliciete oproep van de minister.

Werknemers met een nul-urencontract moeten – indien de werkgever weigert door te betalen – nagaan of zij geen aanspraak maken op doorbetaling, bijvoorbeeld omdat zij gedurende een langere periode reeds een vast aantal uren werken.

9. *Geldt deze regeling ook voor medewerkers in de publieke sector?*

Onze minister heeft geen uitzonderingen genoemd, zolang er maar kan worden aangetoond dat er sprake is van tenminste 20% omzetverlies.

10. *Wat betekent dit voor ZZP-ers?*

Voor ZZP-ers zijn er aparte regelingen.

*De TOZO staat voor Tijdelijke Overbruggingsregeling Zelfstandige Ondernemers. Daarbij bestaat er recht op aanvulling tot het sociaal minimum (max 1.500,-, en zonder terugbetalingsverplichting), mits het werk hoofdzakelijk in NL wordt verricht en aan het uren criterium van 1.225 uur p/jaar wordt voldaan. En wordt een bedrag van €4.000,- euro ter beschikking gesteld bij een beroep op het Noodloket. Ook bestaat de mogelijkheid om een lening af te sluiten. Verdere voorwaarden moeten nog nader worden uitgewerkt.*

## Thuiswerken

Klik voor tips voor thuis werken op de onderstaande link

<https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2020/03/19/vijf-praktische-tips-om-gezond-thuis-te-werken>

1. *Welke rol heeft de OR bij het vaststellen van een thuiswerkregeling?*

*We hebben een thuiswerkregeling. Op dit moment werkt bijna iedereen thuis, met een aantal uitzonderingen. Vanuit HR worden nu richtlijnen opgesteld hoe goed en veilig thuis te kunnen werken. Hebben we als OR hierin een rol te spelen?*

Een uitstekend idee van HR, goed om als OR mee te denken. Een regeling thuiswerk is overigens instemmingsplichtig.

De werkgever moet zorgen dat je gezond en veilig kunt werken (zorgplicht). Dat geldt ook bij thuiswerken. De werkgever moet je voorlichten over de risico's van het werk en hoe je je daartegen kunt beschermen. Wat betreft beeldschermwerk gaat het bijvoorbeeld om zaken als tijdig pauze houden en een werkplek die aan de arbo-eisen voldoet. Denk bijvoorbeeld aan de juiste instelling en opstelling van stoel, bureau en beeldscherm. Zijn er voldoende technische en ergonomische voorzieningen om goed en gezond thuis te werken? De naleving van de regels die bij of krachtens de Arbowet zijn gesteld, worden niet ten laste van de werknemers gebracht.

Let als OR op de arbeidsomstandigheden voor thuiswerkers. In deze crisis kan de werkgever al beginnen met mensen goed te informeren over hoe ze zo gezond mogelijk hun werk kunnen doen.

Het is verstandig als HR de mensen die nu vanwege corona thuis moeten werken, instructies geeft en waar nodig faciliteert om gezond te werken.

*2. Hoe om te gaan met mensen die naar huis gestuurd worden maar niet thuis kunnen werken: bv monteurs die normaliter bij klanten zitten?*

*Als de werkgever zo verstandig is om via de NOW-regeling een loonbijdrage te vragen kost het de werkgever aanzienlijk minder om je thuis te laten zitten. Werknemers worden gewoon 100% doorbetaald, dat is zelfs het uitgangspunt van de NOW-regeling. En mogelijk kan iemand op afstand toch meedenken met nieuw beleid/efficiënter werken of (extra) scholing krijgen!*

*3. Sommige mensen moeten door de sluiting van de scholen ook op de kinderen passen. Kan de werkgever een zelfde prestatie van deze mensen verwachten?*

*Hier past het om te onderzoeken wat je redelijker wijs mag verwachten van een medewerker. Het is een gegeven dat het lesgeven aan kinderen nu ook een taak van de ouders is. Dat legt zeker een beslag op de tijd. Daarnaast zal niet iedereen een rustige plek hebben om geconcentreerd te kunnen werken. Maak dus afspraken die je redelijkerwijs mag verwachten.*

*Als medewerkers opvang moeten opvang regelen, dan zijn er verschillende mogelijkheden. Voor meer informatie, kijk hier: <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/zorgverlof>*

*4. Moet de werkgever de faciliteiten en kosten voor thuiswerken vergoeden?*

*In deze bijzondere situatie mag de werkgever rekenen op medewerking van zijn werknemers, o.a. door het gebruik van eigen middelen. Maar mogelijk staan er middelen op kantoor niets te doen, die voor thuis gebruikt kunnen worden.*

*De werkgever kan ook de werkkostenregeling gebruiken om medewerkers een vergoeding voor thuiswerken te bieden of om faciliteiten te verstrekken. Onder voorwaarden vallen de thuiswerkvoorzieningen onder de gerichte vrijstellingen. Kijk als OR goed naar wat redelijk is en naar wat de organisatie kan dragen op dit moment.*

Mocht er na de crisis verder worden gedacht aan thuiswerk dan mag de werknemer verwachten dat de werkgever de faciliteiten verstrekt. Werkgever en werknemer moeten zich in redelijkheid tot elkaar gedragen.

#### **5. Moet thuiswerken en wat daarvoor de voorwaarden zijn, in de RI&E worden opgenomen?**

*Wanneer er in het verleden al de mogelijkheid bestond om thuis te werken hoort dit in de huidige RI&E te staan. Hierin horen de risico's van thuiswerken te zijn benoemd en in het plan van aanpak horen de maatregelen te staan die genomen zijn om deze risico's te voorkomen of te beperken. Deze maatregelen gelden nu ook voor alle medewerkers die thuis werken. Uiteraard binnen de redelijkheid van dit moment. Voorlichting over veilig en gezond thuiswerken zou hier in elk geval deel van uit moeten maken.*

*Wanneer thuiswerken in de huidige vorm ook in de toekomst structureel gaat worden moet dit meegenomen worden in de nieuwe RI&E.*

<https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2020/03/19/vijf-praktische-tips-om-gezond-thuis-te-werken>

#### **6. Nu wij 'gedwongen' thuiswerken, komen velen niet toe aan effectief 8 uur werken. Mag een werkgever je verplichten om de gewerkte uren bij te houden?**

*Het is erg onverstandig om 8 uur aaneengesloten achter een beeldscherm te werken. Het is niet goed voor je gezondheid en in de regel ook niet voor je productiviteit. Als je werkgever wil bijhouden hoe lang je ingelogd bent, dan gelden privacyregels. Een nieuw privacyreglement of aanpassingen moeten ter instemming aan de OR voorgelegd worden.*

Meer regels over privacy en controle van werknemers vind je hier:

<https://autoriteitpersoonsgegevens.nl/nl/onderwerpen/werk-uitkering/controle-van-personeel>

7. Is de werkgever standaard verplicht om te zorgen voor goede arbo omstandigheden op de thuiswerkplek? Hoe kan hij dat nu doen als iedereen opeens thuis moet werken?

*De werkgever heeft een zorgplicht voor zijn werknemers, ongeacht waar zij werken. In deze bijzondere omstandigheid is het voor de werkgever onmogelijk alle werkplekken thuis te faciliteren, dus wees redelijk. Wel mooi om als OR hierover input van de achterban te vragen. Waar lopen ze tegenaan? Wat is redelijk om te faciliteren? Wat is gemakkelijk en redelijk te realiseren?*

Kijk hier voor meer informatie over thuiswerken en arbo:

<https://www.arboportaal.nl/actueel/nieuws/2020/03/19/vijf-praktische-tips-om-gezond-thuis-te-werken>

## Werktijden

1. Kan de werkgever verplichten spaaruren op te nemen?

*Vragen mag altijd. Verplichten kan niet. Dezelfde regels als voorheen blijven van toepassing. Het is verstandig als een werkgever met zijn personeel in overleg treedt om te kijken wat op vrijwillige basis mogelijk is.*

2. Volgens de nieuwe NOW regeling mag er gewerkt worden. Maar voor hoeveel uur is dit toegestaan?

*NOW kent geen voorwaarden aan de werktijd, dus blijft ofwel de contractnorm ofwel de Arbeidstijdenwet van kracht. De NOW is gelinkt aan flink omzetverlies, onafhankelijk of werknemers meer/minder werken.*

3. Hoe om te gaan met mensen die naar huis gestuurd worden maar niet thuis kunnen werken: bv monteurs die normaliter bij klanten zitten?

*Als de werkgever zo verstandig is om via de NOW-regeling een loonbijdrage te vragen kost het de werkgever aanzienlijk minder om je thuis te laten zitten. Werknemers worden gewoon 100% doorbetaald, dat is het uitgangspunt van de NOW-regeling. En mogelijk kan iemand op afstand toch meedenken met nieuw beleid/efficiënter werken of (extra) scholing krijgen!*

4. Mag verplicht worden overwerkuren die eerder gewerkt zijn nu op te nemen?

Nee, dat mag niet, maar er om vragen mag natuurlijk wel. Kijk ook in de arbeidsovereenkomst of CAO. De NOW-regeling ziet juist toe op 100 % doorbetaling. Bekijk de situatie ook eens alsof er geen Corona zou zijn. Hoe wordt dan omgegaan met overwerkuren als er minder werk is?

5. *Geldt de oproep van het kabinet voor de verruiming van venstertijden voor leveringen ook voor de bevoorrading van tankstations voor waar het de levering van shopartikelen betreft?*

Het lijkt alleszins redelijk dat ook deze goederen in een ruimer tijdsbestek mogen worden vervoerd, zowel omdat ze kunnen worden aangemerkt als levensmiddelen, alsook omdat daardoor wordt bijgedragen aan het verspreiden van afnamekanalen.

Omdat vaststelling/verruiming van venstertijden geregeld moet worden door de gemeenten, moet werkgever bij gemeente aankloppen om deze verruiming te krijgen. Het kabinet heeft gemeenten opgeroepen hieraan mee te werken.

De OR heeft instemmingsrecht over wijziging werktijden binnen de kaders van de verruimde venstertijden.

6. *De werkgever wil de roosters aanpassen vanwege de crisis? Mag dat?*

*Het wijzigen van de roosters betreft een instemmingsplichtig onderwerp en is ook vaak in de CAO geregeld. Je mag als OR hierover gewoon een voorstel verwachten van de bestuurder. Als de OR heeft ingestemd, dan mag de wijziging doorgevoerd worden.*

*Een extra overheidsmaatregel is de "Versoepeling Rij- en rusttijdenregeling voor cruciale vervoersberoepen". Ook hierin zijn keuzes te maken, dus instemmingsrecht voor de OR!*

## Vakantie & verlof

1. *Kan de werkgever je verplichten om vakantiedagen op te nemen?*

Werkgevers mogen ondanks de zware tijden vanwege de coronacrisis hun personeel geen gedwongen verlof opleggen. Een werkgever mag het wel aan zijn personeel vragen of zij verlof willen opnemen. Dat is een verzoek, nooit een verplichting. Kijk daarbij wat redelijk is. De normale spelregels ten aanzien van het aanvragen van vakantie zijn nog steeds van toepassing.



**2. Wat gaat er gebeuren met vakantiedagen die zijn opgenomen, maar die niet nodig zijn want je kunt niet op vakantie en er is geen werk?**

Het is wijs om als werknemer hierover in overleg te gaan met de werkgever. De huidige situatie heeft iedereen overvallen, zowel werknemer als werkgever. Kijk ook eens goed in de CAO of bedrijfsreglement/ personeelsgids. Een werknemer kan zich op het standpunt stellen dat er sprake is van overmacht en dat hij graag op een later tijdstip alsnog op vakantie wil. Vakantie is bedoeld om los te komen van werk, goed uit te rusten en je vakantie daadwerkelijk te kunnen “genieten”. Vraag is of dat nu kan. Ga in overleg wat “redelijk” is!

**3. Kan je je vakantie-aanvraag terugdraaien?**

Doorgaans worden vakantiedagen in overleg met de werkgever vastgesteld, dus waarom niet. Ga het overleg aan met elkaar. Je hebt er echter geen recht op. Zie ook vraag 2 hiervoor.

**4. Als je thuis moet blijven om op de kinderen te passen kan je dan verplicht worden hier vrij voor te nemen?**

Als kinderen ziek zijn, is er eerst sprake van kort durend calamiteitenverlof, daarna eventueel zorgverlof. In een normale situatie zou je voor de periode na het zorgverlof onbetaald verlof of vakantiedagen moeten inleveren. We zitten nu wel in een uitzonderlijke situatie en het is de vraag of onbetaald verlof – gelet op het feit dat ouders gedwongen worden om hun kinderen thuis te laten – redelijk is. Probeer je als werknemer coöperatief en redelijk op te stellen. Wellicht zijn er werkzaamheden die vanuit huis gedaan kunnen worden of kun je op andere tijden werken. Of je zou kunnen afspreken dat je bereid bent om na afloop van de crisis tijdelijk meer te werken. Werknemer en werkgever moeten zich ook in de huidige situatie redelijk tot elkaar te gedragen. Houd hierbij ook een evenwichtig arbeidspatroon in de gaten met het oog op gezonde arbeidsomstandigheden! Te grote werkdruk later in het jaar lijkt ons niet de bedoeling. Zie ook vraag 8

**5. Per 1 juli vervallen de wettelijke vakantie dagen. Nu deze dagen opnemen om op vakantie te gaan kan niet. Blijven deze dagen staan?**

De geldende regels blijven van toepassing. In principe vervallen je wettelijke vakantiedagen per 1 juli. De wettelijke vakantiedagen zijn bij een voltijds dienstverband 20 dagen op jaarbasis. Het is de bedoeling dat je deze vakantiedagen in het jaar opneemt dat je ze hebt opgebouwd. Het kan wel zijn dat het in de CAO of in een reglement het anders is geregeld.

*Je hebt het recht deze dagen op te nemen en de werkgever moet je daartoe in de gelegenheid stellen. Het is echter een uitzonderlijke situatie, dus ga in overleg. Er zijn bedrijven die 5 jaar verjaringstermijn ook voor de wettelijke vakantiedagen hebben afgesproken. Dus half of heel jaar verlenging wellicht?*

**6. Kan de werkgever de organisatie een aantal weken sluiten en een collectieve vakantie vaststellen?**

*Tenzij de CAO een collectieve bedrijfssluiting mogelijk maakt, kan dat niet. Sommige CAO's geven de bestuurder de mogelijkheid om collectieve dagen vast te stellen. Meestal met instemming van de OR. Check dus de CAO wat er in jullie situatie mogelijk is.*

**7. Mag de werkgever het vakantiegeld later uit betalen?**

*In de meeste CAO's en arbeidsvoorwaardelijke regelingen is opgenomen dat het vakantiegeld in of voor en bepaalde maand moet worden uitbetaald. Binnen de ruimte van de CAO kan de werkgever een andere regeling met de OR afspreken. Het is raadzaam om de CAO goed te lezen en eventueel de vakbond te bevragen. Als je instemt met een regeling die niet mag volgens de CAO, dan is deze regeling niet rechtsgeldig.*

*De werkgever kan wel mensen vragen of het vakantiegeld later kan worden uitbetaald. Dat is dan op vrijwillige basis. We raden aan om in voorkomende gevallen het uitstel van betaling van het vakantiegeld met terugwerkende kracht schriftelijk vast te leggen zodat de rechten van de werknemers bij een onverhoopt faillissement "veilig" worden gesteld. Daarnaast is het belangrijk vast te leggen dat dit een tijdelijke maatregel is en dat dit geen gevolgen heeft voor de opbouw van het vakantiegeld voor volgend jaar.*

*Het vakantiegeld, dat opgebouwd wordt over de periode waarover de NOW wordt aangevraagd, valt ook onder het "loonkostenbegrip" van de NOW-regeling. Dus dat is een argument om het vakantiegeld wel gewoon op tijd uit te betalen. (Zie vraag 9)*

**8. Wij willen als OR voorstellen om een gezamenlijke pot van vrije dagen in te stellen voor medewerkers die gedwongen worden om (meer) thuis te werken i.v.m. zorgtaken. Iedereen levert 3 dagen in zodat deze mensen niet alle vakantiedagen hoeven op te eten. Mag dat?**

*Een sympathiek voorstel. Vakantiedagen zijn echter een individueel recht en het aantal ligt vaak vast in de CAO of de individuele arbeidsovereenkomst. Op het moment dat je voorstelt dit op vrijwillige basis te doen en mensen stemmen hiermee in, zien wij geen problemen. Het dwingend opleggen kan echter niet.*

9. *Vakantiegeld wordt door veel bedrijven in mei uitgekeerd, valt dit ook onder de regeling?*

*De opbouw van het vakantiegeld over de periode waarover de NOW wordt aangevraagd (3 maanden) valt ook onder de NOW-regeling en wordt dus vergoed met eenzelfde percentage als de NOW is toegekend.*

10. *Kan de werkgever personeel dwingen om onbetaald verlof op te nemen?*

*Nee, dat kan de werkgever niet afdwingen. Verlof gaat in overleg, en zeker onbetaald verlof. De werkgever/leidinggevende kan wel met medewerkers in gesprek gaan om te kijken welke werkzaamheden nog wel uitgevoerd kunnen worden, of dat medewerkers misschien andere taken in de organisatie oppakken.*

## Gezond doorwerken

1. *Hebben jullie specifieke adviezen voor medewerkers binnen de OR van een middelgrote kinderopvangorganisatie?*

*Nee, niet anders dan de RIVM-gedragsregels. Wel gelden voor de kinderopvang specifieke hygiëne-eisen en is er een handige poster. Je kunt deze poster onder de aandacht brengen bij de werkgever en bij medewerkers. Zie volgende punt 2.*

2. *Zijn er informatiebladen met pictogrammen met veiligheidsinfo voor mensen thuis. I.v.m. mensen die niet voldoende de Nederlandse taal beheersen om de instructies te lezen?*

*De overheid geeft voortdurend informatie (ook met pictogrammen). Deze informatie is ook van toepassing op de werksituatie. Er is bijvoorbeeld een specifieke poster voor de kinderopvang en scholen (met pictogrammen)*

*Verder is het is ook maatwerk, afhankelijk van de werkomstandigheden. Wij raden aan om de Arbocatalogus van uw sector en/of info vanuit uw brancheorganisatie goed te volgen.*

*Als uw sector een Arbocatalogus heeft, dan kunt u die hier vinden:*

*<https://www.arboportaal.nl/externe-bronnen/arbocatalogi>*

*Zo houdt bijvoorbeeld Actiz, de branchevereniging van zorgorganisaties een dossier bij met vragen en handige informatie (zie: <https://www.actiz.nl/nieuws/dossier-coronavirus-voor-zorgorganisaties>).*

### 3. Welke eisen mogen wij stellen qua te nemen veiligheidsmaatregelen?

De Arbowet verplicht de werkgever te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en daarbij, indien nodig ook beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen.

De overheid verwijst in hun voorlichting naar de hygiënerichtlijnen van het RIVM. Er zijn een aantal specifieke richtlijnen per sector. De richtlijnen vindt u hier: <https://www.rivm.nl/hygienerichtlijnen>

Uw werkgever heeft een zorgplicht; hij moet zorgen dat de werknemer zijn werk gezond en veilig kan doen. De werkgever moet dus ook zorgen dat u aan deze richtlijnen kunt voldoen en dat daarvoor voldoende (hulp)middelen beschikbaar zijn.

### 4. Zijn er standaard A-tjes met pictogrammen om mensen goed te informeren over de maatregelen en informatie voor het thuisfront?

Veel medewerkers worden met angst en uitsluiting geconfronteerd omdat ze in een ziekenhuis werken.

Wij zijn dit nog niet tegengekomen. Dat neemt niet weg dat dit erg belangrijk is. Wij raden aan om dit te bespreken met uw werkgever en zeker ook met de preventiemedewerker/ arbo-/ veiligheidscoördinator en hygiënist van het ziekenhuis. Zorg dat medewerkers ook met hun vragen/tips bij een duidelijk loket terecht kunnen. Bijv. een "corona-emailadres".

### 5. Welke richtlijnen zijn er voor mensen die door moeten werken?

Het advies is: houd 1,5 meter afstand. Probeer situaties waarbij sprake is van minder afstand echt uit te sluiten en/of uit te stellen. Wees dergelijke situaties voor en bedenk of het ook anders kan, bijvoorbeeld met hulpmiddelen en/of door een schot tussen werkzaamheden te plaatsen.

Op de site van het RIVM vind je de richtlijnen. Hou die goed in de gaten en bespreek wat wel en niet kan.

Zorg ook dat medewerkers die hierover vragen en zorgen hebben, deze kunnen melden. Niet alles is te voorzien en vaak zijn er creatieve oplossingen te bedenken. Kijk ook op de sites van de werkgeversorganisaties uit jouw branche. Daar kun je ook informatie vinden hoe te handelen.

### 6. Kun je verplicht worden om andere werkzaamheden te verrichten?

In de regel doe je je werkzaamheden zoals die in je functieomschrijving staan. Als dit werk echter wegvalt kan een werkgever je vragen tijdelijk andere werkzaamheden te doen met

behoud van loon. Dat moet dan voor jou redelijk zijn om die werkzaamheden te doen en ook in overeenstemming met de kwaliteiten die er aan het werk gesteld worden in kennis en kunde. Veelal gaan dit soort vervangende werkzaamheden in goed overleg met de betrokkenen.

7. *Mag je als werknemer werk weigeren als er onvoldoende/onjuiste beschermingsmiddelen zijn?*

De Arbowet verplicht de werkgever te zorgen voor een veilige en gezonde werkomgeving en moet daarbij, indien nodig ook beschermingsmiddelen ter beschikking te stellen. De overheid/ RIVM verwijzen in hun voorlichting naar de hygiëne-richtlijnen van het RIVM. Er zijn een aantal specifieke richtlijnen per sector. Deze richtlijnen vind je hier.

<https://lci.rivm.nl/covid-19/PBMbuitenziekenhuis> en <https://lci.rivm.nl/richtlijnen/covid-19>

De werkgever heeft een zorgplicht, en moet zorgen dat werknemers hun werk gezond en veilig kunnen doen. De werkgever moet dus ook zorgen dat je aan deze richtlijnen kunt voldoen en dat daarvoor voldoende (hulp)middelen en/of beschermingsmiddelen beschikbaar zijn. Los van corona: als het gaat om blootstelling aan risico's, dan is volgens de Arbowet verplichte risico-inventarisatie en evaluatie (RI&E) leidend. Een RI&E moet altijd getoetst zijn door een gecertificeerde arbodeskundige/ arbodienst. Dus win zo nodig ook advies bij hen in. Voldoet de werkgever niet aan zijn zorgplicht zoals hierboven wordt genoemd, dan is het niet verstandig om de werkzaamheden te verrichten. Belangrijk is om hierover in gesprek te gaan met je direct leidinggevende en dit ook aan te kaarten bij de OR. De OR kan hierover in gesprek met de bestuurder.

## Arbeidsvoorwaarden (Reiskosten, vakantiegeld, pensioen)

1. *Werkgever wil dat wij onze overuren inzetten op momenten dat er geen werk is. Kan dit?*

*De werkgever kan werknemers altijd vragen om de uren in te zetten, verplichten kan echter over het algemeen niet. Het is in ieder geval van belang om de eigen, specifieke bepalingen er bij te pakken, zoals bijvoorbeeld de CAO, personeelshandboek en de arbeidsovereenkomst. In sommige CAO's is bijvoorbeeld bepaald dat op basis van een periode van 6 maanden wordt bezien of er sprake is geweest van overwerk. Werkgevers moeten zich uiteraard wel realiseren, dat een werknemer die vrij is, in principe niet bereikbaar is voor werk.*

2. *Moet de ploegentoeslag doorbetaald blijven worden tijdens 100% werktijdverkorting?*

*Er is geen sprake meer van werktijdverkorting voor nieuwe aanvragen. In de nieuwe regeling (NOW) gaan we uit van 100% vergoeding van loon, dus ook ploegentoeslag. Indien geen werkzaamheden worden verricht in ploegen zul je moeten bekijken of je arbeidsvoorwaardelijk recht houdt op 100% ploegentoeslag. Dit is afhankelijk van de situatie. Bekijk in ieder geval de CAO (indien van toepassing) en de arbeidsovereenkomst. Wat zou de situatie zijn zonder Corona? Zoek naar aanknopingspunten voor wat redelijk is!*

*3. De woon-werk kilometers zijn nu voor allen per dag verschillend. Hoe kan de werkgever hier mee omgaan?*

Als er geen sprake is van een vast bedrag aan tegemoetkoming reiskosten kan de werkgever overgaan tot het vergoeden van de werkelijk gereden kilometers of een gelijkwaardige OV-vergoeding. Het is alleszins redelijk dat een werkgever na een maand stopt met de vergoeding als er niet meer wordt gereisd.

Als er een vast bedrag voor km-vergoeding gegeven wordt èn niet steeds dezelfde route gereden wordt, kan het een substantieel onderdeel van het loon zijn. Dus dan krijg je een vergoeding onafhankelijk van het aantal gereden kilometers. Dan kan dat niet zomaar stopgezet worden. Let wel op fiscale regelingen van de Belastingdienst.

Mogelijk staat er ook iets over in de CAO en/of arbeidsvoorwaardenregelingen.

*4. De vaste woon-werklasten blijven gewoon doorgaan (auto/treinkosten)? Mag de werkgever deze aanpassen?*

*Dat mag, maar is wel afhankelijk van de regeling woon-werkvergoeding zoals die in de organisatie geldt. Het is redelijk dat de werkgever (bijv. na een maand) stopt met vergoeden als er niet wordt gereisd.*

*5. Ik werk nu in de nacht en mij wordt gevraagd of ik nu overdag wil komen werken omdat daar de personeelskrachte groot is, verlies ik dan mijn toeslagen?*

In de nieuwe regeling (NOW) gaan we uit van volledig vergoeding van loon, dus ook toeslagen. Maakt de werkgever geen gebruik van de NOW en er worden geen werkzaamheden meer verricht in nachtdiensten, dan zul je moeten bekijken of je je arbeidsvoorwaardelijke recht behoudt op toeslagen. Dit is afhankelijk van de situatie. Bekijk in ieder geval de CAO (indien van toepassing) en de arbeidsovereenkomst.

*6. Ik werk op de dagbesteding en mij wordt gevraagd om te helpen in de zorg en ook avonddiensten te doen op de woning. Krijg ik dan onregelmatigheidstoeslag (ORT)?*

Van dagdienst naar avond/nachtdienst lijkt het redelijk dat de ORT wordt uitbetaald vanwege de zwaardere werkomstandigheden en zijn de CAO-bepalingen van toepassing. <https://www.fnv.nl/corona/veelgestelde-vragen-per-sector/vragen-over-corona-in-de-zorg>

**7. Hoe zit het bij uitstel premiebetaling van pensioenen cq. vakantiegeld en een bedrijf gaat failliet? Heeft de werknemer dan nog ergens recht op?**

*De uitstel van premiebetaling is een zaak van een pensioenfonds/pensioenverzekeraar. Dit is niet van invloed op het pensioen. Wel verdient het aanbeveling om hierover in geval van faillissement contact op te nemen met het pensioenfonds/de pensioenverzekeraar. Het UWV neemt bij faillissement de betaling van salaris over. Hieronder valt ook de betaling van vakantiegeld. Er moet worden voldaan aan de voorwaarden die het UWV/ de WW stelt.*

**8. Bij uitstel storting pensioenpremie door de werkgever, hoe borg je dit richting personeel?**

*De werkgever kan bij het pensioenfonds of de verzekeraar in geval van liquiditeitsproblemen een betalingsregeling aanvragen bij het pensioenfonds of de verzekeraar. Het is dus uitstel en geen afstel van betaling. In de betalingsafspraken wordt op deze manier de pensioenopbouw van de medewerkers geborgd. Voor deelnemers van sectorpensioenfonds blijft het recht op pensioen bestaan, ook als de werkgever in gebreke blijft. Pensioenfonds, verzekeraars, de Nederlandse Bank en Sociale Zaken zijn hierover met elkaar in gesprek hoe zij bedrijven hier verder mee kunnen ondersteunen.*

**9. Hoe zit dit bij een pensioen dat ondergebracht is bij een verzekeraar?**

*Zie de vorige vraag over pensioenen: De werkgever kan bij het pensioenfonds of de verzekeraar in geval van liquiditeitsproblemen een betalingsregeling aanvragen bij het pensioenfonds of de verzekeraar. Het is dus uitstel en geen afstel van betaling. In de betalingsafspraken wordt op deze manier de pensioenopbouw van de medewerkers geborgd. Pensioenfonds, verzekeraars, de Nederlandse Bank en Sociale Zaken zijn hierover met elkaar in gesprek hoe zij bedrijven hier verder mee kunnen ondersteunen.*

## Reorganisatie & faillissement

**1. Mag de werkgever nu reorganiseren vanwege de corona-crisis?**

Ja, dat mag. Als hij dit doet zonder gebruik te maken van de NOW-regeling blijven daarvoor dezelfde regels van toepassing. Hij zal dan een adviesaanvraag moeten indienen

bij de OR. Hij zal ontslag moet aanvragen wegens bedrijfseconomische redenen bij het UWV en zal eventueel met de vakbonden in overleg moeten om een sociaal plan af te sluiten. Hij is in ieder geval verplicht de medewerkers een transitievergoeding te betalen bij ontslag.

De vraag is natuurlijk wel of dit nu logisch is. De werkgever kan ook gebruik maken van de NOW-regeling. Uitgangspunt van de NOW is dat er geen mensen worden ontslagen. Een werkgever kan echter wel reorganiseren en een aanvraag voor de NOW-regeling indienen. De reorganisatie heeft echter wel effect op de hoogte van de vergoeding die hij krijgt vanuit de NOW-regeling. Die zal lager worden. Op deze wijze bestraft de regering werkgevers die toch reorganiseren en stimuleert de regering dat zo min mogelijk mensen worden ontslagen. Hoe dat precies in elkaar steekt vind je via de onderstaande link.

<https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stcrt-2020-20561.html>

In de NOW-2-regeling is de boete verlaagd. Werkgevers kunnen reorganiseren. Er is een verschil tussen reorganisaties waarop de wet melding collectief ontslag van toepassing is. Dat is bij een ontslagaanvraag voor 20 of meer werknemers. De vakbonden moeten dan geïnformeerd worden en in de gelegenheid worden gesteld om te overleggen over voorzieningen voor het personeel. Als de werkgever ontslag aanvraagt voor meer dan 20 werknemers en tevens gebruik wil maken van de NOW-2 regeling, krijgt hij een boete van 5% op het te ontvangen subsidiebedrag. Deze boete vervalt als er een akkoord is met de vakbonden of bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.

## 2. Hoe zit het bij uitstel premiebetaling van pensioenen cq. vakantiegeld en een bedrijf gaat failliet? Heeft de werknemer dan nog ergens recht op?

*De uitstel van premiebetaling is een zaak van een pensioenfonds/pensioenverzekeraar. Dit is niet van invloed op het pensioen. Wel verdient het aanbeveling om hierover in geval van faillissement contact op te nemen met het pensioenfonds/de pensioenverzekeraar. Het UWV neemt bij faillissement de betaling van salaris over. Hieronder valt ook de betaling van vakantiegeld. Er moet worden voldaan aan de voorwaarden die het UWV/ de WW stelt.*

## Overig

### 1. Kunnen wij onze OR verkiezingen vanwege de coronacrisis uitstellen?

Uitstel betekent dat de zittingsduur van de huidige OR wordt verlengd, wat in principe strijdig is met de WOR en inbreuk maakt op de medezeggenschapsrechten van het



personeel en het kandidaatstellingsrecht van vakbonden. De WOR regelt geen uitzonderingssituaties ten tijde van crises.

Zou de OR besluiten tot uitstel, dan is het van belang dat daarvoor een goede motivatie gegeven kan worden. De bestuurder, de vakbonden en het personeel moeten daarvan overtuigd zijn en daartegen geen bezwaar hebben. Dit moet je dus eerst regelen.

Maak dus een goede afweging of het zinvol is de verkiezingen uit te stellen. Als je de verkiezingen uitstelt, na raadpleging van de betrokken partijen, dan is het wel belangrijk dat je schriftelijk vastlegt voor hoe lang en dat je kunt beschikken over de volledige OR-bevoegdheden en faciliteiten.