

## De rol van de ondernemingsraad tijdens het coronavirus

Welke rol pakt de ondernemingsraad in deze rare tijd met het coronavirus? De wet op ondernemingsraden zegt niets over andere of minder bevoegdheden in crisistijd. Wat mag je als OR van de bestuurder verwachten en wat kan de OR zelf het beste doen? Lees het in deze blog.

### **Met welke vragen worstelen ondernemingsraden?**

Diverse OR's belden Maatschap voor Medezeggenschap met de volgende vragen. De antwoorden lees je cursief.

- Medewerkers moeten verplicht thuiswerken met onbetaald verlof, mag dat? *Nee, dat mag alleen met doorbetaling van loon.*
- De bestuurder stelt voor dat medewerkers vooral nu vakantiedagen opnemen. Mag dat? *De vraag mag gesteld worden, maar het is een vrijwillige keuze (lees ook hieronder)*
- De front-office wordt gesplitst in 2 teams, waarbij 1 team thuis gaat werken. Zo wordt onderlinge besmetting (via het werk) voorkomen. *Formeel was hier mogelijk adviesrecht aan de orde. De vraag is hoe lang het gaat duren. Omdat iedereen de situatie begrijpt is dit in goed overleg met de OR en medewerkers direct uitgevoerd.*
- Uitzendkrachten worden niet opgeroepen. *Ja, dat kan zonder betrokkenheid van de OR. Dit is en blijft een kwetsbare groep medewerkers.*
- Zullen we de training verzetten? *Ja en bij verzetten is dit kosteloos.*
- Zullen we de training omzetten in een adviestraject met video-conferencecall. *Ja graag.*

### **Crisis en de Wet op Ondernemingsraden**

In de Wet op Ondernemingsraden staan alleen in de beroepsprocedure termijnen. Nergens staat dat er bevoegdheden vervallen in speciale situaties. Voor de ondernemingsraad zijn dus alle bevoegdheden ten tijde van het Coronavirus -in principe- volledig van toepassing.

### **De volgende onderwerpen kan de OR verwachten:**

De meeste maatregelen op de korte termijn vallen onder het instemmingsrecht:

*Maatregelen om besmetting op de werkplek te voorkomen:*

- ✓ Thuiswerken/verplichte quarantaine
- ✓ Protocol hygiëne op werkplek
- ✓ Beschermingsmiddelen

*Minder personeel inzetten door stagnering vraag/omzet:*

- ✓ roosterwijzigingen.

*Op de langere termijn zijn adviesaanvragen te verwachten:*

- ✓ Inkrimping van werkzaamheden
- ✓ Sluiten van organisatieonderdelen.

De ondernemingsraad heeft dus een formele rol bij bovenstaande maatregelen in verband met het coronavirus. Als het om tijdelijke maatregelen gaat, dan is het adviesrecht mogelijk niet aan de orde. Toch is de impact waarschijnlijk zo groot dat het ook voor de bestuurder

prettig is als deze moeilijke besluiten in samenspraak met de OR gecommuniceerd worden. Dat geldt bijvoorbeeld ook voor het aanvragen van de Tijdelijke Noodmaatregel Overbrugging voor Werkbehoud (NOW). Dergelijke besluiten worden immers beter geaccepteerd als medewerkers rechtvaardigheid ervaren. Lees daarover meer in deze blog: [OR adviseer rechtvaardige besluiten](#).

**Let op:**

Aparte aandacht dient de OR te hebben voor de "vrijwillige" verzoeken. Denk bijvoorbeeld aan vakantiedagen opnemen, thuiswerken, loonoffers etc. Enerzijds is het begrijpelijk dat de werkgever dit soort verzoeken doet. Anderzijds dient de OR te bewaken dat medewerkers dit alleen op vrijwillige basis hoeven te doen. De sociale druk kan best groot zijn. Uitgangspunt hierbij is dat deze crisis het ondernemingsrisico van de werkgever is. Kortom de baas moet gewoon het volledige loon betalen. Voor algemene informatie kan de werknemer hier ook informatie vinden: [rijksoverheid informatie werknemers](#)

**Waar doe je goed aan als OR?**

Het lastige voor je bestuurder én de ondernemingsraad is dat je nu nog niet weet hoe lang deze heftige crisis met het coronavirus gaat duren. Toch zal een goede bestuurder snel willen en moeten handelen. Hoe haak je als OR daarbij aan?

Maatschap voor Medezeggenschap adviseert om regelmatig informeel contact te hebben. Voor sommige ORganisaties is dat dagelijks nodig. Meld zo snel mogelijk dat je alle berichtgeving aan collega's vooraf wilt ontvangen met de toezegging dat de OR snel reageert. Bijvoorbeeld binnen 3 uren. Denk vooral mee en wees soepel. Spreek af dat de maatregelen tijdelijk zijn voor bijvoorbeeld maximaal 6 weken en dat het dan opnieuw bekeken wordt. Of zoveel eerder als nodig en in de vorm van een aanvraag. Alleen als er voorstellen gedaan worden die echt niet kunnen, gebruik je de formele invloed van de OR. Zodra je als OR een akkoord hebt op deze werkwijze, stuur dan ook zo snel mogelijk een OR-nieuwsbrief uit.