



Loof webinar '20 vragen die de OR nu bezig houden'

donderdag 2 april 2020

Antwoorden op de vragen naar aanleiding van het webinar door **Derk Domela Nieuwenhuis**, advocaat bij **Bosch Advocaten**.

Verplicht verlof?

Mag een werkgever de werknemers dwingen om vakantie op te nemen?

Nee, dat mag niet. In de wet staat dat de werkgever de vakantie van de werknemer vaststelt, op verzoek van de werknemer. Je kunt als werkgever de werknemer niet dwingen om vakantiedagen op te nemen. Natuurlijk kan de werkgever de werknemer wel vragen om dagen op te nemen. De werknemer hoeft daar niet aan mee te werken.

Een uitzondering is de situatie waarin in de cao, of de arbeidsovereenkomst staat dat de werkgever het recht heeft om een aantal dagen aan te wijzen. Heeft hij dat recht, dan kan hij dat doen en moet de werknemer die dagen opnemen.

De OR heeft alleen een rol bij de vaststelling of wijziging van een vakantie-regeling. De OR heeft dan een instemmingsrecht.

Mag een werkgever aan werknemers verplicht stellen om de bovenwettelijke vakantie-uren op te nemen?

Bovenwettelijke vakantie-uren zijn de vakantie-uren boven het wettelijke minimum aantal uren. Hiervoor gelden dezelfde regels, ook wat betreft de opname van verlof.

En ADV-dagen, moet een werknemer die wel opnemen als de werkgever dit vraagt?

Hier is niets over geregeld in de wet. ADV vloeit vaak voort uit een cao. In de cao staat dan ook hoe deze uren worden opgenomen. Als in de cao staat dat voor de opname van ADV-dagen dezelfde regels gelden als voor vakantieverlof, dan kan een werknemer niet verplicht worden om de dagen op te nemen. Maar meestal staat in de cao dat de werkgever vrij is de ADV-dagen in te roosteren, dan mag de werkgever dat nu ook doen op de momenten dat het hem uitkomt.

Mijn werkgever stelt elk jaar 5 verplichte vrije dagen vast. Mag hij dat nu ook doen?

Ja, dat mag de werkgever nu ook doen.

Stel, de werkgever geeft aan dat geen vakantie mag worden opgenomen in kwartaal 3, omdat de verwachting is dat het dan weer erg druk is. Mag de werkgever dat doen?

Ja, als daar een heel goede reden voor is, mag de werkgever dat doen en aangeven dat in een bepaalde periode geen vakantie kan worden opgenomen. De werkgever mag zelfs, in uitzonderlijke situaties, een al door de werknemer geplande vakantie intrekken. De werkgever moet in dat geval wel de hieruit voortvloeiende kosten (de schade) van de werknemer vergoeden.



Vervallen uit 2019 meegenomen vakantiedagen die voor 1 juli 2020 moet worden opgenomen?

Ja, deze uren vervallen als die niet tijdig worden opgenomen. Dit geldt overigens niet voor het bovenwettelijk deel, dat verjaart pas na 5 jaar.

Hoe zit het met overuren of meeruren? Moeten die verplicht worden opgenomen als de werkgever dit vraagt?

Voor overuren geldt hetzelfde als voor ADV. Het hangt af van wat hierover is afgesproken in de arbeidsovereenkomst of neergelegd in cao of personeelshandboek.

Zijn werknemers eraan gehouden om al eerder aangevraagd vakantie op te nemen, ook al is die vakantie geannuleerd? Maakt het hierbij uit of de werkgever een beroep doet op de noodmaatregel overbrugging werkbehoud?

Als je vakantie hebt aangevraagd, bijvoorbeeld voor de meivakantie, en je hebt dit toegewezen gekregen, dan heb je als werknemer geen recht om die vakantie te annuleren en alsnog te gaan werken. Je kunt natuurlijk wel aan de werkgever vragen of hij dit goed vindt.

In de situatie dat een bedrijf helemaal is gesloten vanwege Corona, en alle collega's zonder werk thuis zitten en de werkgever bovendien 90% van de loonkosten vergoed krijgt door een beroep op de NOW, kan ik mij voorstellen dat de weigering van de werkgever om de vakantie te annuleren in strijd is met het goed werkgeverschap. Uiteindelijk moet de rechter dat uitmaken.

In onze organisatie wordt er een verschil gemaakt tussen geboekt verlof met aantoonbare annulering en geboekt verlof zonder aantoonbare annulering. In de eerste situatie wordt het verlof ingetrokken (geannuleerd), in de tweede situatie niet. Mag dat?

Zoals hiervoor aangegeven, is de werkgever niet verplicht om al eerder aangevraagd verlof te annuleren, of dit nu wel of niet geannuleerd is door een externe partij. Als een werkgever hiervan afwijkt en bij een aantoonbare annulering het verlof wel intrekt, dan is dat een mooie meevaller voor de werknemer. Het is wel weer zuur voor zijn collega die geen aantoonbare annulering heeft, maar een verboden onderscheid levert dat niet direct op.

Hoe zit het met intrekken van verlof i.v.m. corona. Hoort de werkgever in de hele organisatie hetzelfde beleid te volgen of mag dat per afdeling verschillen?

Dit hangt af van de situatie. Als hiervoor geen aanwijsbare reden is, lijkt er voor dit verschil in beleid geen rechtvaardiging. Als het echter zo is dat werknemers op bepaalde afdelingen hard nodig zijn, dan is het onderscheid te verklaren.

Moet je verlof opnemen als je niet kunt werken omdat je voor je kinderen moet zorgen?

Als werknemer moet je in principe verlof opnemen als je niet kunt werken. Als je niet kunt werken omdat je voor iemand moet zorgen dan bestaat er de mogelijkheid om zorgverlof op te nemen. Veel organisaties vragen aan werknemers om dat te doen. Dit is zijn wel allemaal tijdelijke verlofregelingen en het kortdurend en langdurig zorgverlof zijn hier eigenlijk niet voor bedoeld. Bovendien is langdurig zorgverlof onbetaald.



De noodmaatregel overbrugging werkbehoud

Heeft de OR een rol bij de aanvraag van de werkgever op de NOW?

Werkgevers kunnen een beroep doen op deze subsidieregeling als er sprake is van meer dan 20% omzetverlies. Een van de vereisten is dat de OR wordt geïnformeerd over de subsidieverstrekking. De aanvraag zelf is niet adviesplichtig. Vanzelfsprekend kunnen andere besluiten die worden genomen door de crisis wel advies- of instemmingsplichtig zijn. De verplichting om de OR te informeren is ook in de regeling opgenomen als opstap naar het bespreken van de andere maatregelen die de werkgever neemt om werkgelegenheid te behouden.

Als een werkgever geen gebruik maakt van de NOW, heeft de OR dan wel een rol?

Nee, dan heeft de OR geen rol. De OR kan de werkgever er wel met nadruk op wijzen en hem ongevraagd advies geven om hier van gebruik te maken. Als een werkgever besluit te reorganiseren dan moet hij in het kader van het adviestraject de OR ook uitleggen waarom hij reorganiseert in plaats van een beroep te doen op NOW.

Moeten medewerker hun volle dienstverband doorwerken om als werkgever in aanmerking te komen voor de NOW?

De subsidie is niet afhankelijk van het aantal gewerkte uren van werknemers. De subsidie is alleen afhankelijk van het omzetverlies.

Er wordt maximaal 90% uitgekeerd. 10% van de loonkosten zijn kosten die voor rekening van de werkgever komen. Mag de werkgever weigeren die 10% aan werknemers uit te betalen of te vragen dit in te leveren?

De verplichting tot loondoorbetaling is onafhankelijk van de noodmaatregel. De werkgever is verplicht om het volle loon door te betalen. Een werkgever kan wel aan werknemers vragen om af te zien van een deel van het loon, maar een werknemer is niet verplicht om hiermee in te stemmen.

Is de loonkostensubsidie (NOW) ook van toepassing in de situatie dat er mensen op tijdelijke basis in dienst zijn?

De contractsvorm van de medewerkers staat los van het wel/niet verkrijgen van de subsidie. Je komt als werkgever in aanmerking voor de regeling als je meer dan 20% omzetverlies hebt en dit kunt aantonen.

Tijdelijke besluiten en adviesrecht OR

Is een tijdelijk voorgenomen besluit adviesplichtig?

Tijdelijke maatregelen kunnen uitgezonderd zijn van adviesrecht, bijvoorbeeld als het besluit niet belangrijk genoeg is, in de zin van artikel 25 van de WOR. Wanneer is een tijdelijk besluit wel belangrijk? Als de looptijd niet duidelijk begrenst is, de kern van de activiteiten wordt geraakt en het besluit gevolgen heeft voor de overgrote meerderheid van het personeel, dan is een besluit al snel belangrijk en dus adviesplichtig, ook al is het tijdelijk.



Uitbetaling salaris en vakantiegeld

Mag de werkgever besluiten om het vakantiegeld niet of deels uit te betalen of uit te stellen?

Nee, dat mag de werkgever niet. De verplichting tot uitbetaling vakantiegeld strekt zich ook uit tijdens de crisis.

De werkgever mag ook niet besluiten om betaling van het vakantiegeld uit te stellen, achteraf te betalen of deels te betalen. Hiervoor is geen wettelijke grond.

Mag het salaris worden bevroren?

Het salaris moet worden uitbetaald, ook tijdens een crisis. Voor een salarisverhoging of een bonus geldt dat als de aanspraak hard is, de werkgever dit ook moet uitbetalen. Als de aanspraak afhangt van de omstandigheden waarin de werkgever verkeert op het moment van de aanspraak kan dit anders liggen.

Mag de werkgever op vrijwillige basis vragen of de werknemer het vakantiegeld in termijnen of op een later moment wil ontvangen?

Ja dit kan. Op vrijwillige basis overeenstemming hierover bereiken is geoorloofd.

Wanneer een werknemer thuis moet blijven omdat hij/zij Corona symptomen heeft, verder niet ziek is en geen thuiswerk kan doen vanwege zijn functie: moet de werkgever dan zijn loon volledig doorbetalen?

Als je je huis niet uit mag, en daarom niet kunt werken, dan krijg je je salaris uitbetaald. Dit is een risico dat voor rekening van de werkgever komt.

Verandering van werkplek/werktijden

Mag een werkgever van de werknemer vragen om ander werk te doen/andere tijden te werken?

In veel arbeidsovereenkomsten is opgenomen dat een werknemer in moet stemmen met tijdelijke wijzigingen in het werk of andere werktijden, als dit om organisatorische en/of financiële redenen nodig is. Bovendien is er ook nog zoiets als goed werknemerschap.

Mag de reiskostenvergoeding worden geschrapt?

De reiskostenvergoeding is een kostenvergoeding. Daar moeten dus kosten tegenover staan. De fiscus stelt: als die kosten niet worden gemaakt, dan mag je de kostenvergoeding niet meer netto uitbetalen. Als je de vergoeding wel blijft uitbetalen, dan moet die gebruteerd worden. Vaak staat het in het personeelshandboek, of en voor hoe lang de reiskostenvergoeding wordt doorbetaald als er niet meer gereisd wordt.

Gelden de arbo-regels ook voor thuiswerken?

De arbo-regels gelden ook voor de thuiswerkplek en de werkgever moet zorgen voor een goede werkplek. Wat je op dit moment wel ziet, is dat werknemers geen behoorlijke werkplek hebben en om die reden een stoel of PC van kantoor ophalen. De OR doet er goed aan om in overleg met de werkgever een goede regeling voor thuiswerken te regelen, helemaal nu het allemaal langer gaat duren. Hierbij kan ook gebruik worden gemaakt van de werkkostenregeling (WKR).