

VRAAG & ANTWOORD



Het CAOP beantwoordt gratis or-vragen van lezers. Dat gebeurt snel en deskundig, binnen enkele werkdagen. Heb je een vraag, stel die dan via de website: www.ornet.nl/vragenservice/. De vragenservice wordt vanuit het CAOP gecoördineerd door Harry Hartmann. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Or-jaarverslag openbaar, mag dat Het or-jaarverslag: is dit een openbaar document dat ook buiten de organisatie gedeeld mag worden?

Als het jaarverslag bedrijfsvertrouwelijke informatie bevat, kan je het niet zonder meer met mensen buiten de organisatie delen. De or moet zelf inschatten of het wel of geen kwaad kan om het te delen en met welk doel. Bij twijfel is het raadzaam om aan de bestuurder dan wel de ondernemer te vragen of die er bezwaar tegen heeft. Conform WOR-artikel 14-h moet de or het jaarverslag wel bekendmaken aan de ondernemer, de leden van de ondernemingsraad en de andere in de onderneming werkzame personen.

Weiger de weigering Kan een or of de bestuurder een nieuwe kandidaat voor (tussentijdse) or-verkiezingen weigeren op grond van een arbeidsverleden met regelmatig en hoog ziekteverzuim?

De wijze waarop kandidaatstelling is geregeld staat in de Wet op de ondernemingsraden en kan worden aangescherpt door het or-reglement. Het betreft dan:

- De termijn dat iemand in dienst moet zijn alvorens zich kandidaat te stellen.
- De wijze waarop je wordt aangemerkt als "in de onderneming werkzaam persoon": alleen via een arbeidscontract, of ook als vrijwilliger of via een andere constructie.

Persoonlijke omstandigheden, welzijn en gezondheid mogen daarin niet meewegen. Het recht op medezeggenschapsrechten komt voort uit de wet en niet omdat het naar de beleving van bijvoorbeeld jouw werkgever niet kan. Alsnog uitsluiten op die gronden kan de werkgever in juridische problemen brengen.

NOW en loonsverhoging Mijn werkgever wil de procentuele en prestatie-gerelateerde loonsverhoging uitstellen (gebaseerd op het voorgaande jaar). Mag dit, en heeft dit effect heeft op de NOW-tegemoetkoming?

Indien uw werkgever een overeenkomst (arbeidsovereenkomst, cao of personeelsreglement) heeft waarin staat dat een werknemer bij een goede beoordeling een loonsverhoging krijgt, kan de werkgever deze verhoging niet eenzijdig uitstellen. Uitstel kan alleen als die mogelijkheid in de overeenkomst staat of als de werknemer hier individueel en op vrijwillige basis mee instemt. Het uitstellen van een loonsverhoging heeft effect op de hoogte van de NOW-tegemoetkoming van de medewerker en op een eventuele WW-uitkering vanwege ontslag of faillissement, aangezien deze tegemoetkoming en uitkeringen gebaseerd zijn op het laatstverdiende en in dit geval niet verhoogde salaris.

Instemming feedback-methode Onze organisatie wil gaan werken met '360 graden feedback' als onderdeel van de ge-

sprekscyclus met de leidinggevende. Medewerkers vragen collega's daarbij om feedback op een aantal punten. De tool is vrijwillig en zal geen gevolgen hebben voor de positie van de medewerker. De uitkomsten worden ook niet vastgelegd in het personeelsdossier, als de medewerker dat niet wil. Is dit dan alsnog instemmingsplichtig?

Inderdaad valt het vaststellen van nieuwe elementen zoals 360 graden feedback onder instemming conform WOR art. 27 1.g: een regeling op het gebied van de personeelsbeoordeling.

Het lijkt erop dat deze regeling zorgvuldig ingevoerd wordt en er zijn ook veel voorstanders voor 360 graden feedback. Wat je als or wilt met de instemmingsaanvraag is het checken dat alles eenduidig en helder geformuleerd wordt en dat er ook gekeken wordt naar een aantal voorwaarden om die 360 graden feedback in te vullen. Vaak stelt de or de achterban in de gelegenheid om mee te denken voor goede voorwaarden. Zo draagt de or via dit instemmingsverzoek bij aan het draagvlak voor de nieuwe regeling.

Verkiezing zonder kandidaten

Binnenkort zijn er verkiezingen. De leden die in de or zitten, willen niet meer herkozen worden. Ook hebben zich geen nieuwe leden gemeld. Wat is nu eigenlijk verplicht?

Het instellen en in stand houden van een ondernemingsraad is een wettelijke verplichting voor ondernemingen groter dan 50 medewerkers. De verplichting om een ondernemingsraad in stand te houden, ligt in beginsel bij de bestuurder/directeur.

In geval er geen or is, omdat er geen belangstelling is vanuit het personeel, kan de bestuurder zijn besluiten gewoon nemen. Wel is hij verplicht zich in te spannen, zodat een nieuwe or weer spoedig zal worden ingesteld. Immers, vragen en adviezen van de or leiden vaak tot een beter besluit en tot meer draagvlak onder medewerkers.

Ik zou je daarom willen adviseren om samen met de bestuurder en de huidige or te onderzoeken hoe het komt dat er te weinig kandidaten zijn voor een nieuwe zittingstermijn, en waarom de huidige leden niet herkiesbaar zijn. De bestuurder kan mogelijke belemmeringen wegnemen en medewerkers stimuleren om zich toch kandidaat te stellen.

Ook een vraag?

Heb je ook een vraag voor deze rubriek? Stel deze op ornet.nl (klik op rubriek Vragenservice). Hier vind je ook nog andere or-gerelateerde vragen en antwoorden.



column

WIM HOOGENDOORN
SENIOR CONSULTANT
EDMOND HALLEY

Toen de wereld gewoon was

Toen de wereld nog gewoon was, zat ik knus op een terras, begroette ik mensen met een handdruk, knuffelde ik mijn dierbaren en stond ik in de file. Anderhalve meter was slechts een maataanduiding. Samenleven was simpel. Net als pensioen. Nu pensioen nog gewoon is, hanteren verzekeraars actuariële premies en pensioenfondsen doorsneepremies. En bouw je als deelnemer elk jaar hetzelfde pensioen op, zit er ongeveer 1.500 miljard euro in de Nederlandse pensioenpotten en dreigt er voor veel mensen pensioenkorting. Maar dit verandert. Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid kijkt met weemoed terug op de tijd dat hij met sociale partners onderhandelde. Vrijdag 12 juni bereikte hij een akkoord. Vergeleken met de uitdaging waarvoor het kabinet nog staat, was dat kinderspel.

De hoofdlijn van het pensioenakkoord is nu bekend maar aan de uitwerking wordt nog volop gewerkt. Veel details over maatregelen voor een soepele invoering zijn nog onduidelijk. Wel duidelijk is dat pensioenopbouw overgaat van jaarlijks gelijkblijvende opbouw naar degressieve opbouw. Dit betekent dat een jonge deelnemer jaarlijks het meeste pensioen opbouwt. En dat de opbouw daalt naarmate de deelnemer ouder wordt. De premie blijft gelijk. Dit lijkt eenvoudig maar in de praktijk is het knap ingewikkeld voor werkgevers en ondernemingsraden. Het is als rijden met een half werkend navigatiesysteem. Je moet naar het Noorden maar welke afslag je precies moet nemen is niet duidelijk. We weten dat de pensioenopbouw wijzigt; van jaarlijks gelijkblijvend naar degressief. Wanneer de regeling is ondergebracht bij een verzekeraar of PPI, stijgt nu de premie naarmate een deelnemer ouder wordt. Werkgevers en ondernemingsraden die nu bezig zijn met het verlengen van een pensioencontract, weten dat er een ingrijpende wijziging voor de deur staat. Nu alvast rekening houden met de aanstaande wijziging lijkt logisch, maar het is besluiten nemen terwijl je een deel van de route nog niet weet. Het was zo simpel, toen de wereld nog gewoon was. En pensioen ook.