

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 diensten-centrum op het gebied van arbeidszaken in de publieke sector (www.caop.nl).

Instemming voor Medisch Onderzoek

Wat is de rol van de or bij het invoeren van een PMO (Periodiek Medisch Onderzoek of Preventief Medisch Onderzoek) in de organisatie?

Volgens artikel 18 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) moet de werkgever de werknemer 'periodiek in de gelegenheid stellen een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemers met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken'. De werkgever is verantwoordelijk voor het naleven van de Arbowet en is dus verplicht een PMO aan te bieden. In sommige cao's staan nog nadere verplichtingen, zoals dat elke medewerker van een bepaalde leeftijd zo'n onderzoek moet krijgen. Om de hoeveel tijd een PMO moet worden herhaald, schrijft de Arbowet niet voor.

Het is de directie die bepaalt om een PMO te laten uitvoeren. Het is verstandig als de ondernemingsraad *vooraf* met de bestuurder de doelstellingen en werkwijze van het PMO bespreekt. Dus voordat de bedrijfsarts/Arbodienst de opdracht voor een PMO krijgt. Praktisch gezien kan de or bijvoorbeeld een tijdelijke or-commissie samenstellen die eerst nagaat wat een PMO voor het bedrijf kan betekenen. Het uiteindelijke voorstel is instemmingsplichtig voor de or.

Datalek-protocol

Heeft de or instemmingsrecht op een datalekprotocol? Of kunnen we het enkel ter informatie aan de or aanbieden?

Er zijn nog geen rechterlijke uitspraken bekend over de vraag of een datalekprotocol onder artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden valt. Op grond van artikel 27 lid 1 moet instemming worden gevraagd in geval van een regeling omtrent het verwerken en beschermen van persoonsgegevens van medewerkers (lid l.) en personeelscontrolesystemen (lid k.). Daardoor valt te beargumenteren dat ook bij een datalekprotocol instemming moet worden gevraagd, maar hierover valt helaas nog geen uitsluitsel te geven.

Overigens zijn er andere vormen om de or te betrekken bij het vormgeven van een dergelijk protocol, dan via instemming of informatie. Het staat de bestuurder vrij om met de or in overleg te gaan over de inhoud van een protocol en/of de zienswijze van de or te vragen.

Voorgeschiedenis verwerken

Onze ondernemingsraad heeft de afgelopen tijd een aantal advies- en instemmingsaanvragen ontvangen die refereerden aan vorige aanvragen. Mag dit? En hoe oud mogen die oude aanvragen dan zijn?

Er bestaan geen specifieke regels over het al dan niet verwijzen naar vorige advies- en instemmingsaanvragen. Wel is de ondernemer bij een adviesaanvraag verplicht een overzicht te verstrekken van de beweegredenen voor het voorgenomen besluit, alsmede van de gevolgen die het besluit naar verwachting heeft voor de in de onderneming werkzame personen. De eerdere besluitvorming en advisering van de or rondom hetzelfde onderwerp kan hierbij

natuurlijk een rol spelen. De manier waarop de voorgeschiedenis wordt weergegeven kan door de ondernemer worden gebruikt om te proberen de or te overtuigen van een bepaald standpunt. De redenen waarom de or in het verleden op een bepaalde manier op een adviesaanvraag heeft gereageerd, zouden de huidige ondernemingsraad immers opnieuw kunnen aanspreken. De huidige or is echter niet gehouden om opnieuw een soortgelijk advies uit te brengen.

Vanuit praktisch oogpunt zou ik de or aanraden om zijn voordeel te doen met elk stukje voorgeschiedenis of achtergrondinformatie dat de ondernemer verschaft. Mocht het je toch niet lekker zitten dat informatie over de voorgeschiedenis op een bepaalde manier wordt gepresenteerd, ga dan het gesprek hierover aan.

Verkiezingen zonder quorum?

Door omstandigheden (langdurige ziekte, uitdiensttreding) zit onze or binnenkort onder de helft van het wettelijke aantal or-leden op basis van het personeelsbestand. Dit betekent dat wij geen quorum meer hebben. Wat betekent dit in de praktijk?

Je hebt als het ware een romp-or over. Dit houdt in dat deze or één verplichting heeft: het zorgdragen voor de vervulling van de vacatures (ofwel verkiezingen organiseren). Er kan door deze or geen rechtsgeldige invloed worden uitgeoefend op de voorgenomen besluitvorming.

Dat betekent niet dat daarmee de besluitvorming van de organisatie/onderneming tot stilstand komt. De ondernemer moet er wel ook alles aan doen om ervoor te zorgen dat de or weer volledig bemenst is. Blijft de ondernemer of de or in gebreke, dan kan een belanghebbende bijvoorbeeld naar de kantonrechter stappen om de rechtsgeldigheid van de besluitvorming binnen de onderneming aan de orde te stellen. Het is ook mogelijk om een belangstellingsregistratie te houden voordat je verkiezingen organiseert. Levert dit minder kandidaten op of een gelijk aantal, dan kan de or vragen of de achterban het ermee eens is dat deze betrokkenen op grond van het reglement (meestal artikel 9) beschouwd mogen worden als geacht te zijn verkozen. Levert het meer belangstellenden op, dan moet de or verkiezingen houden.

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
SR. PENSIOENCONSULTANT
EDMOND HALLEY

Marshmallows, paternalisme en pensioen...

hebben op het eerste gezicht misschien weinig met elkaar te maken. Maar schijn bedriegt.

Een werkgever wil de pensioenregeling verbeteren door er meer geld in te stoppen. De or krijgt signalen dat collega's extra salaris meer waarderen dan een beter pensioen. Om erachter te komen wat medewerkers graag willen, houden we een enquête. De uitkomst levert een interessant beeld op. De helft van de respondenten zegt liever nu meer loon te willen. Dat betekent automatisch dat er minder loon overblijft voor later. Maar volgens het klassieke experiment van psycholoog Walter Mischel levert uitstel van behoeften meer op. Bij een marshmallow is dat nog overzichtelijk. Even wachten en je krijgt er twee. Met pensioen ligt dat iets ingewikkelder.

Met de or hebben we besproken dat extra geld nu vergelijken met pensioen over 30 jaar, lastig is voor mensen. Welk scenario er ook komt, pensioenopbouw vinden werkgever en or allebei belangrijk. Dan toch maar een beetje paternalisme misschien?

De oplossing komt tegemoet aan de wens om nu meer geld over te houden, én houdt de arbeidsvoorwaarde pensioen in stand. Er is gekozen voor een regeling die zorg voor nu en voor later combineert. Een regeling die voor iedereen een basis legt en waarbij werknemers zelf kunnen kiezen of ze minder of meer geld inleggen. Meer flexibiliteit dus. En er is afgesproken om alle medewerkers persoonlijk bewust te maken van de keuzes die zij hebben, en welke gevolgen hun keus heeft. Met als resultaat dat de meeste mensen hetzelfde blijven inleggen maar door bewuste keuzes toch meer pensioen opbouwen. Het blijkt dat keuzes maken iets oplevert. Een mooi voorbeeld van hoe wensen van medewerkers vertaald zijn naar pensioen-op-maat. Soms is paternalistisch zo gek nog niet, blijkt uit de hoge waardering van medewerkers. Een pot spekkies voor later komt er niet vanzelf. Kijk maar naar "Wie blijft van de spekkies af" Doen!