

Internetconsultatie conceptwetsvoorstel wijziging bevoegdheden ondernemingsraden inzake beloningen en pensioen

Wijziging bevoegdheden ondernemingsraden inzake beloningen en pensioen

De voorgestelde wijzigingen vragen om een breder commentaar dan alleen een reactie op de voorstellen zelf. Wij zijn van mening dat er redenen zijn om deze wijziging van de WOR wat breder aan te pakken, dan wel op korte termijn een vervolg te geven. Er is in de praktijk dringend behoefte aan regelgeving.

1. Voorstellen betreffende de beloningsverhoudingen.

De gedachte achter het verplicht bespreken van beloningen in de OV-vergadering snappen wij, maar wij vragen ons af of dit werkelijk tot een betere verhouding van de beloningen leidt en het absurd hoge boetes tegengaat. Wel zal de OR het gesprek op dit gebied makkelijker aan kunnen gaan, wat op een hele verbetering is ten opzichte van de huidige praktijk.

2. Voorstellen betreffende de arbeidsvoorwaarde pensioen.

Ten aanzien van de wijzigingen in de rechten met betrekking tot pensioen het volgende. De aanpassingen in het instemmingsrecht met betrekking tot pensioen, maakt de positie van de Ondernemingsraad duidelijker. Zowel de vaststelling, wijziging als intrekking van de pensioenovereenkomst wordt, ongeacht de uitvoerder, instemmingsplichtig.

Door de wijziging is het eenvoudiger vast te stellen wanneer de OR instemmingsrecht heeft én moet de bestuurder de OR ook gaan informeren wanneer de uitvoeringsovereenkomst wijzigt. Hierdoor wordt de OR meer en (hopelijk) ook eerder betrokken bij wijzigingen betreffende pensioen.

Wat ons betreft is er echter meer wat aandacht en regeling behoeft. Op de achtergrond bij het instemmingsrecht van de Ondernemingsraad speelt het primaat van het onderhandelen over arbeidsvoorwaarden dat nog steeds door vakbonden wordt geclaimd. Ook bij pensioenbeleid speelt dat een belangrijke rol. Pensioen is immers de tweede arbeidsvoorwaarde na de vaste/variabele beloning. Zoals vaak beweerd wordt kunnen vakbonden op deskundige, representatieve, democratische wijze de werknemers beter vertegenwoordigen in het overleg met de werkgever dan de OR. Die stelling is echter steeds minder in overeenstemming met de werkelijkheid. Deskundigheid is (mogelijk door capaciteitsgebrek) aan vakbondszijde lang niet altijd verzekerd.

In vele sectoren hebben vakbonden traditioneel (zeer) laag ledenpercentage en in sectoren waarin dat vroeger (zeer) hoog was is het dalend. Daarnaast is het zo dat alleen de leden en dan nog slechts diegenen die op de vergadering aanwezig zijn mogen stemmen over onderhandelingsresultaten; daar past in het kader van representatieve, democratische besluitvorming een vet vraagteken bij. De goed geschoolde, gekozen en evenwichtig samengestelde ondernemingsraad is in vele gevallen de partij bij uitstek om de medewerkers te vertegenwoordigen in het overleg over collectieve arbeidsvoorwaarden. Deskundigheid kan ingehuurd worden en de democratische besluitvorming kan op basis van raadplegend overleg en "one man one vote" prima georganiseerd worden, zonder uitsluiting van wie dan ook!

Daar waar de Ondernemingsraad en de bestuurder samen afspraken willen maken over, onder andere, het pensioenbeleid willen zij liever niet improviseren, maar gebruik maken van een transparante set regels. De voorgestelde wetswijziging is wat ons betreft ene eerste stap in de goede richting.

3. Het instemmingsrecht anno 2015

Een enkele opmerking over het instemmingsrecht als zodanig. Het past anno 2015 niet meer dat er geen “besluitvorming in overleg” plaatsvindt, maar dat er “slechts” ingestemd kan worden door de ondernemingsraad. Hoe passief moet het zijn? In de praktijk zien we gelukkig dat er in overleg al dan niet op basis van een art. 32 WOR convenant door de OR wordt onderhandeld. Het ware beter als de WOR bevrijdt werd van de knellende druk van vakbonden om zich niet met het onderhandelen over (primaire) arbeidsvoorwaarden bezig te houden. De representativiteit van vakbonden in tal van sectoren rechtvaardigt deze opstelling niet langer.

4 Doorwerking in de individuele arbeidsverhouding

We zien verder in de praktijk dat er voor ondernemingen waar de onderhandelingen met de Ondernemingsraad plaatsvinden telkens weer problemen opduiken waar het de doorwerking betreft in de individuele arbeidsverhouding. Het eenzijdig wijzigingsbeding moet dan soelaas bieden; of erger nog er wordt dan gegrepen naar de stilzwijgende acceptatie. Dat moet toch beter geregeld kunnen worden!

5. Artikel 19 Pensioenwet

Bij pensioenen regelt artikel 19 de doorwerking in de individuele arbeidsvoorwaarden. Maar eigenlijk ook niet afdoende. Want wat te doen als de werkgever geen zwaarwegend belang heeft en de werknemer wel? Bij de recente wijzigingen in het Fiscaal Kader pensioenen lag het zwaarwegende belang vooral bij de werknemers. Zij liepen het risico op een zeer forse belastingafrekening als de pensioenregeling niet op tijd zou zijn aangepast aan de fiscale grenzen. De wijziging is in dat geval nagenoeg uitsluitend in hun belang! De werkgever heeft slechts een indirect, afgeleid belang. Dat de jurisprudentie ruimte biedt voor een andere uitleg, dan een taalkundige, doet hier niet aan af!

6. Pensioenuitvoering

Een ander probleem met betrekking tot de medezeggenschap is gelegen in de uitvoering van de regeling door een verzekeraar. Bij een ondernemings- of bedrijfstakpensioenfonds is de medezeggenschap van alle betrokkenenpartijen wel goed geregeld en wordt bijgesteld aan veranderende behoeften. Bij een verzekerde regeling ligt dat echter anders. Na het verlenen van de instemming staan alle partijen buitenspel. De verzekeraar regelt het allemaal zelf. In toenemende mate zijn er echter verzekerde regelingen, waarbij er ter zake van de uitvoering nog tal van gewichtige beslissingen te nemen zijn. Inspraak van alle betrokkenen zou daarbij een goede zaak zijn.

Ook hier biedt de creativiteit van de markt soms een goede oplossing. Zo is bij een bedrijf uit onze praktijk een pensioenuitvoeringscommissie ingesteld die tripartite is samengesteld (Werkgever, Ondernemings-raad en Gepensioneerden) Partijen hebben zelf een “instellingsovereenkomst” gemaakt waarin de rechten en plichten zijn vastgelegd. De verzekeraar heeft de rol van het orgaan erkend. In een convenant is vastgelegd dat de Directie en de Ondernemingsraad samen het pensioenbeleid en de daaruit voort-vloeiende beleidsmaatregelen bepalen.

Wij zouden graag zien dat deze benadering betreffende de pensioenuitvoering een wettelijke basis krijgt.

7. Pensioenuitvoering bij een pensioeninstelling uit een andere lidstaat

Het onderbrengen van (een deel van) de pensioenuitvoering in het buitenland (“België route”), levert nieuwe medezeggenschapsproblemen op. De contacten van de medewerkers over hun pensioen lopen via een Nederlands administratiekantoor op basis van een contract van de Belgische uitvoerder met dat kantoor. De keuze wordt bepaald door de lokale/Nederlandse partijen, maar daarna is het qua medezeggenschap ook zo ongeveer einde oefening. De Inrichting van de medezeggenschap laat de Belgische wetgever bijvoorbeeld geheel over aan de lokale partijen. Die moeten daar dan dus wel afspraken over maken.

Het ware goed als de Nederlandse wetgever hier in de WOR en/of de pensioenwet voorschriften of handvaten voor geeft. Ook hier zou wellicht een tripartite samengestelde pensioenuitvoeringscommissie uitkomst kunnen bieden.

Grondkoers Human Capital Consulting
Mr. H.J. Herman Gehem MBA
Hamsterlaan 3
6705 CS Wageningen

De Voort Advocaten Mediators
Dr. mr. S.F.H. Jellinghaus
Mevrouw mr. E.M.C. Melis
Mevr. mr. C.P. van den Eijnden
Prof. Cobbenhagenlaan 75
Postbus 414
5000 AK Tilburg