



Instemmingrecht ondernemingsraad

Welke rechten heeft u en hoe maakt u hier gebruik van?

Als ondernemingsraad heeft u medezeggenschap bij de arbeidsvoorwaarde pensioen. Op grond van artikel 27 Wet op ondernemingsraden (WOR) heeft u een instemmingsrecht wanneer uw werkgever de arbeidsvoorwaarde pensioen wil wijzigen. Werkgevers kunnen de arbeidsvoorwaarde pensioen niet eenzijdig wijzigen.

Er kunnen allerlei redenen zijn voor werkgevers om de pensioenregeling te wijzigen. Door het aanstaande pensioenakkoord worden werkgevers sowieso verplicht om de wijzigingen die uit dit akkoord voortkomen door te voeren binnen de eigen pensioenregeling.

Hieronder zetten wij uiteen hoe u dient te handelen wanneer de werkgever het verzoek doet om in te stemmen met het voorgenomen besluit om de pensioenregeling te wijzigen.

Verzoek tot wijziging

Als de werkgever aan een werknemer een pensioen toezegt, wordt dit veelal schriftelijk vastgelegd. Deze schriftelijke vastlegging wordt 'de pensioenovereenkomst' genoemd. Vervolgens verplicht de wet dat de werkgever deze pensioenovereenkomsten onderbrengt bij een pensioenuitvoerder. Dit is bijv. een pensioenfonds of een verzekeraar. De afspraken tussen de werkgever en de pensioenuitvoerder over de uitvoering van de pensioenregeling worden vastgelegd in de uitvoeringsovereenkomst.

Werkgevers kunnen een pensioenregeling nooit eenzijdig wijzigen. Er zal dus altijd overeenstemming moeten worden bewerkstelligt met medewerkers. Naast de instemming van de werknemers heeft de werkgever ook de instemming van de OR nodig voor het wijzigen van de pensioenregeling.

De werkgever zal het verzoek tot wijziging van de pensioenregeling bij de OR, of eventueel een personeelsvereniging, dan ook moeten indienen. Zo'n instemmingsaanvraag dient volgens de WOR aan de volgende eisen te voldoen:

- Het voorgenomen besluit wordt schriftelijk aan de OR voorgelegd
- De instemmingsaanvraag geeft een overzicht van de beweegredenen voor het voorgenomen besluit
- De instemmingsaanvraag geeft inzicht in de gevolgen die het voorgenomen besluit heeft voor het personeel

Werkgevers hebben de verplichting om de OR zo spoedig mogelijk te informeren over elke voorgenomen vaststelling, wijziging of intrekking van de uitvoeringsovereenkomst.

Waar kan ik over mee besluiten?

Als OR heeft u in instemmingsrecht als de werkgever besluit om de pensioenovereenkomst van de werknemers aan te passen. De OR heeft in beginsel geen instemmingsrecht over de inhoud van de uitvoeringsovereenkomst tussen werkgever en pensioenuitvoerder.

Contact

Mocht u naar aanleiding van deze informatie vragen hebben over het instemmingsrecht, of over een specifieke situatie, dan helpen we u graag.

Aon Retirement & Investment

Ben van den Bos
Pensioen Consultant
Ben.van.den.bos@aon.com

Irene Schijns
Legal Consultant
Irene.schijns2@aon.com



Onderwerpen in de uitvoeringsovereenkomst die van invloed zijn op de arbeidsvoorwaarde pensioen, vallen wel onder het instemmingsrecht van de OR. De volgende onderwerpen zijn in ieder geval instemmingsplichtig:

- Regeling over de wijze waarop de verschuldigde premie wordt vastgesteld, en
- Maatstaven voor en de voorwaarden waaronder toeslagverlening plaatsvindt.

Projectgroep

Op het moment dat de OR op de hoogte wordt gesteld van een voorgenomen besluit tot wijziging van de pensioenregeling, kan alvast een projectgroep worden geformeerd. Zo kunt u goed voorbereid het gesprek in met de werkgever.

Er moet minstens één overlegvergadering tussen de werkgever en de OR hebben plaatsgevonden, voordat de OR zijn schriftelijke reactie op de instemmingsaanvraag geeft. In het overleg kan door de OR uiteraard nadere toelichting worden gevraagd, maar is het ook mogelijk om aanpassingen te verlangen en tegenvoorstellen in te dienen. De hierbij gemaakte afspraken worden bij voorkeur schriftelijk vastgelegd, voordat de OR instemming verleent (of de voorstellen afwijst).

De OR heeft het recht om zich bij te laten staan door een externe adviseur.

Instemming

Ondanks de instemmingsplicht van een OR, is er bij iedere wijziging van de pensioenregeling ook instemming nodig van de individuele werknemer. Dit geldt echter niet als de werknemer in de arbeids- en/of pensioenovereenkomst zijn instemmingsrecht heeft overgedragen aan de OR of de pensioenregeling is geregeld bij cao. Ga dus altijd na hoe dit binnen uw organisatie is geregeld zodat u als OR zeker weet namens wie u handelt.

Uitkomst

Wanneer u als OR geen instemming geeft op de voorgenomen wijzigingen, kan de werkgever zich wenden tot de kantonrechter om ‘vervangende instemming’ te vragen. De kantonrechter zal alleen mogelijk instemming verlenen op het moment dat de beslissing van de OR om géén instemming te verlenen onredelijk is, of wanneer de werkgever zwaarwegende bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische of sociale redenen aandraagt.

Wanneer uw werkgever een instemmingsplichtig besluit uitvoert zonder de OR om instemming te vragen, kunt u de nietigheid van het besluit invoeren. De OR moet in dit geval binnen een maand nadat de OR kennis heeft genomen van het besluit de nietigheid ervan invoeren.