

### Advies- en/of instemmingsrecht

Onze organisatie wil een nieuw e-HRM-systeem aanschaffen. Moet de or worden geraadpleegd?

De invoering of wijziging van een belangrijke technologische voorziening en de daarmee gepaard gaande investeringen, maken dat de ondernemingsraad adviesrecht heeft (artikel 25 lid 1h en 1k WOR). In de adviesaanvraag moet je bestuurder aangeven voor welk 'probleem' dit e-HRM-systeem een oplossing is. Tevens moet hij aangeven welke alternatieven bekeken zijn, wat voor- en nadelen van de diverse opties waren en waarom er voor het voorgestelde systeem gekozen is. Ook zal het gevolgen hebben voor het (HR-)personeel. De bestuurder zal die gevolgen moeten duiden en wat dat betekent voor het (HR-)personeel.

Uiteraard is het voor de or ook van belang te weten hoe de privacy van gegevens binnen dit systeem is gewaarborgd. Gaat het om een nieuwe regeling omtrent het verwerken en de bescherming van de persoonsgegevens van de werknemers, dan is op dit punt het instemmingsrecht conform artikel 271.m van kracht.

### Jaarplan

Heeft een or ook adviesrecht omtrent het jaarplan en de speerpunten die geformuleerd zijn?

De ondernemingsraad heeft adviesrecht over een aantal voorgenomen besluiten die in artikel 25.1 staan opgesomd. Op zich dus niet over het jaarplan of de speerpunten. Maar is aannemelijk dat een aantal onderwerpen en speerpunten uit het jaarplan wel zullen leiden tot voorgenomen besluiten. Artikel 24 van de Wet op de ondernemingsraden stelt dat de ondernemer verplicht is om tijdens een overleg over de algemene gang van zaken (minimaal 2x per jaar), de ondernemingsraad te informeren over advies- en instemmingsplichtige onderwerpen die in voorbereiding zijn, en over de manier waarop de ondernemingsraad in de besluitvorming wordt betrokken. Los daarvan kan het zinvol zijn voor de bestuurder de ondernemingsraad vanuit het oogpunt van het informatierecht (artikel 31) of omwille van de overlegrelatie (artikel 23) deelgenoot te maken van het jaarplan en speerpunten daarin.

### 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

INGE BAKKER  
PENSIOENADVISEUR MONTAE &  
PARTNERS

## Pak de regie!

Dit jaar is het moeilijker dan ooit om vooruit te kijken. We leven in deze tijd eerder van persconferentie tot persconferentie dan van seizoen naar seizoen. Vóór corona ging ik vaak rond de kerstperiode al nadenken over de zomervakantie. Dit jaar heb ik geen idee of ik in juli of augustus ergens naartoe kan. Het voelt sowieso bijna onmogelijk om plannen te maken in een tijd waarin het virus de regie voert.

Toch zijn er andere onderwerpen waarover we in deze periode al wel prima kunnen nadenken. Minder leuk soms misschien, maar wel belangrijk. Het Pensioenakkoord is zo'n onderwerp. Voor veel mensen voelt dit nog heel ver en abstract, en heel erg 2026. Maar schijn bedriegt. Zonder je direct te willen vermoeien met allerlei pensioentermen, kan ik je wel vertellen dat er al vanaf 1 januari 2022 zaken gaan veranderen als onderdeel van de veranderende pensioenwetgeving. We krijgen straks 'beschikbare premiereregelingen'. Daarbij moeten de premies voor alle werknemers gelijk zijn, en tegelijkertijd moet er ook 'kostenneutraal' worden gecompenseerd.

Ingewikkelde uitgangspunten die ervoor zorgen dat zowel werkgevers als werknemers niet er direct warm voor lopen om zich hierin te verdiepen. Toch ontkomen veel werkgevers en hun pensioenuitvoerders er niet aan om de bestaande regelingen hierop alvast aan te passen. Op onderdelen moeten er dus nog dit jaar keuzes worden gemaakt, bijvoorbeeld voor de inrichting van een premiereregeling.

Is je werkgever vrijwillig aangesloten bij een pensioenfonds, of is de pensioenregeling ondergebracht bij een verzekeraar? Dan is er een grote kans dat je als ondernemingsraad instemmingsrecht hebt op wijzigingen in de pensioenregeling. Mijn advies? Leun niet achterover maar pak de regie op de toekomst en bereid je voor. Zodat je – al dan niet op eigen initiatief – een krachtige gesprekspartner bent voor je werkgever op dit onderwerp. Want één ding is zeker: het Pensioenakkoord komt er, en sneller dan je denkt.