

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is een nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging, ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. OR Rendement behandelt de ontwikkelingen op de belangrijkste thema's voor medezeggenschap zoals personeelszaken, arbeidsomstandigheden en financiën. Tevens geeft OR Rendement praktische informatie over de werkwijze van de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging: wat zijn de rechten van medezeggenschap, hoe organiseer je verkiezingen, welke invloed kun je uitoefenen etc.

OR Rendement onderscheidt zich door:

- Beknopte artikelen met veel tips die de lezer direct in de dagelijkse praktijk kan gebruiken;
- Elke keer een gedegen vergelijkend warenonderzoek onder OR-dienstverleners;
- Veel signalerend nieuws over veranderende regelgeving;
- Interactieve, persoonlijke e-mailservice met nieuwe vacatures, sites, congressen en publicaties.

Meer informatie op: [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

**Voordelig proefabonnement aanvragen? [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)**

© 2016 Rendement Uitgeverij. Alle rechten voorbehouden.

Niets uit deze uitgave mag, noch geheel, noch gedeeltelijk, worden overgenomen en/of vermenigvuldigd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten en onvolkomenheden, noch voor de gevolgen hiervan.

## Verlies ZW door ontslag met wederzijds akkoord

Werkgevers moeten langdurig zieke werknemers die een beëindigingsovereenkomst tekenen, laten weten dat zij hun recht op een Ziektewetuitkering (ZW) kunnen verliezen. Dit blijkt uit een recente zaak.

### WW-uitkering

Een werkgever wilde het contract van een zieke werknemer in het tweede ziektejaar beëindigen. Hij stuurde een brief waarin stond dat de voorkeur ernaar uitging om een beëindigingsovereenkomst te sluiten en dat de werknemer recht zou houden op een WW-uitkering. Hij liet echter niet weten dat de werk-

nemer het risico liep om zijn ZW-uitkering te verliezen.

### ZW-uitkering

De werknemer ging akkoord en kwam er later achter dat ze geen ZW-uitkering kreeg. Ze stapte naar de rechter om met terugwerkende kracht het loon te vorderen. De rechter stelde de werknemer in het gelijk. De werkgever had de werknemer hierover moeten informeren. De rechter vernietigde de overeenkomst en de werknemer bleef recht houden op loondoorbetaling. *Kantonrechter Zwolle, 23 december 2015, ECLI (verkort): 5771*

## Zware informatieplicht bij wijzigen pensioenregeling

Zodra de pensioenregeling wijzigt, is de werkgever verplicht om zijn werknemers te informeren over de wijziging en moet hij hen waarschuwen voor eventuele risico's of nadelen van een collectieve waardeoverdracht.

### Pensioenkapitaal

In een recente zaak wilde de werkgever de pensioenregeling wijzigen van een eindloon- in een beschikbarepremieregeling. Hij vroeg een adviseur om de werknemers in te lichten over de gevolgen. Na de voorlichting gingen de werknemers akkoord met de wijziging en de overdracht van hun opgebouwde pensioenkapitaal. Toen ze erachter

kwamen dat het verwachte pensioen 20% tot 47% lager uitviel, stapten ze naar de rechter.

### Aansprakelijkheid

In het hoger beroep oordeelde het hof dat de werkgever genoeg informatie had gegeven over de nieuwe regeling. Ook waren de werknemers ervaren accountants en hadden de risico's moeten begrijpen. Wel vond het hof dat de werkgever expliciet moest waarschuwen over het overdrachtsrisico. Omdat hij deze aansprakelijkheid kon afweten op de pensioenadviseur, moest die de schade betalen. *Gerechtshof Den Haag, 16 februari 2016, ECLI (verkort):231*

# Alles uit een conflict halen

**Het klinkt onlogisch: een goed conflict binnen de OR of tussen de OR en de bestuurder kan de samenwerking flink verbeteren. De meeste ondernemingsraden vermijden conflicten liever, omdat ze oud zeer ophalen of omdat het stagnatie oplevert. Vergaderingen kunnen daardoor een martelgang worden en uw OR kan zijn werk minder goed uitvoeren. Toch kunt u de vruchten plukken van een conflict. Maar daar moet u wel wat voor doen!**

Het oplossen van een conflict vraagt durf en doorzettingsvermogen. Leuk voor de sfeer is het meestal niet, maar het kan wel wat opleveren. Lukt het u om een conflict samen goed op te lossen, dan komt u er als OR sterker uit. Wat dat betreft, is het soms net een huwelijk: niet altijd makkelijk, maar wel de moeite waard!

### 1 Vier uw conflict

De meeste mensen denken dat het bespreken van conflicten de sfeer binnen de ondernemingsraad of tussen de OR en de bestuurder alleen maar verslechtert. Op de korte termijn klopt dat, op de lange termijn niet. Probeer eens anders naar een conflict te kijken. Als u het kunt zien als een meningsverschil of een stevige discussie, scheelt dat al. En als u dat meningsverschil ook nog tijdig signaleert, escaleert het niet tot een persoonlijke loopgravenoorlog.

Signaleer sluimerende meningsverschillen en zet ze tijdig op de agenda van het overleg. Vaak kan de voorzitter dit vanuit zijn rol objectiever oppakken dan de kernpanen zelf. Maar het is natuurlijk helemaal mooi als de OR-leden het conflict zelf willen bespreken.

### 2 Richt u op de inhoud

Gaat het om een relationeel conflict tussen een aantal OR-leden, probeer het dan niet in het bijzijn van de hele ondernemingsraad op te lossen. Dat maakt het conflict alleen maar groter en zwaarder. Als er een persoonlijke kwestie speelt tussen bepaalde OR-leden, zal dit conflict met deze mensen moeten worden besproken en opgelost. De spanning neemt steeds meer toe als het conflict niet wordt opgelost. Dat gaat ten koste van de effectiviteit van de ondernemingsraad. Heeft de ondernemingsraad een relationeel conflict met de bestuurder, zorg dan dat





u de samenwerking agendeert en bespreekt met de bestuurder. Bespreek concreet wat er de volgende keer beter kan en maak afspraken over hoe de bestuurder én uw ondernemingsraad hieraan kunnen bijdragen.

### 3 Zet het conflict op de agenda

Als het gaat om een inhoudelijk conflict, bespreek het dan gewoon tijdens de OR-vergadering. Laat als voorzitter beide 'partijen' feitelijk onderbouwd vertellen wat hun standpunt is én luister naar het standpunt van de ander. Iedereen kan vervolgens helpen door oplossingen aan te dragen. Vat het meningsverschil en de mogelijke oplossingen samen en neem samen een besluit.

Daarmee zal vast niet iedereen het eens zijn en evenmin is misschien het hele conflict opgelost. De spanning is door het gesprek wel afgenomen. Ook hier dus weer een belangrijke taak voor de voorzitter. Als de voorzitter zich niet prettig voelt bij de rol van intermediair, maak dan gebruik van andere OR-leden die deze kwaliteit bezitten.

### 4 Leer omgaan met emoties

Iedereen reageert anders in conflicten. Er is bij iedereen een spanningsveld tussen de wens om zijn zin te krijgen en de wens om de relatie goed te houden. Die balans verschilt per persoon, maar hij is wel belangrijk! Sommige OR-leden zien het echt als een inhoudelijk meningsverschil en maken op de gang alweer grappen met elkaar. Deze mensen hebben wat minder oog voor de impact van heftige meningsverschillen op de relaties in het team.

Anderen trekken het zich meer persoonlijk aan. Ze hebben het gevoel dat ze niet serieus worden genomen of denken dat ze hebben 'verloren'. Ze trekken zich terug of vallen juist aan. Er is geen spoorboekje voor het omgaan met emoties. Het helpt wel als u weet hoe uw collega's van nature reageren in conflictsituaties. En hoe u hierop goed kunt reageren. Inzicht in de verschillende communicatiestijlen, conflictstijlen en ieders drijfveren is hierbij handig. Deze inzichten geven een gezamenlijke taal om conflicten wat meer neutraal te kunnen bespreken.

### 5 Leer van het conflict

Ga na een conflict niet te snel weer over tot de orde van de dag. Het is belangrijk om het oplossen van het conflict goed en doordacht na te bespreken. Doe dat wel als de emoties wat zijn gezakt en het conflict ook daadwerkelijk is opgelost. Wat hielp wel en wat hielp niet bij het oplossen van het conflict? Wat zou u de volgende keer anders willen doen? Wat heeft het conflict opgeleverd? Door daarover na te denken en de belangrijkste punten op te schrijven, kan een eventueel volgend conflict met minder kleerscheuren worden opgelost.

Walter Landwier, oprichter/trainer Schateiland, tel. 06 26 96 16 59  
e-mail: [info@schateiland.com](mailto:info@schateiland.com), [www.schateiland.com](http://www.schateiland.com)

## De gemiddelde dekking van de pensioenfondsen

De gemiddelde dekkingsgraad daalde in februari verder en wel naar 95%. De Nederlandsche Bank schrijft een dekkingsgraad voor van minimaal 104,3%. Zie voor actuele cijfers ook [rendement.nl/ortools](http://rendement.nl/ortools).

Dekkingsgraad	2013	2014	2015	2016
Januari	101%	110%	*103%	97%
Februari	104%	110%	105%	95%
Maart	107%	109%	104%	
April	107%	109%	104%	
Mei	104%	110%	107%	
Juni	101%	104%	108%	
Juli	104%	111%	104%	
Augustus	104%	112%	102%	
September	107%	108%	99%	
Oktober	110%	107%	102%	
November	110%	109%	103%	
December	109%	108%	102%	

\*Per 30 september 2012 wordt een nieuwe, gunstigere rentecurve (UFR) gebruikt om de pensioenverplichtingen van pensioenfondsen te waarderen. Per 1 januari 2015 is de driemaandsmiddeling niet meer toegestaan wat leidde tot een extra daling.

## Loonindexcijfers

Het CBS meldt de volgende indexen voor de ontwikkeling van cao-lonen. Het gaat om de cao-lonen van alle cao-sectoren samen, exclusief bijzondere beloningen. U vindt de cijfers ook via [rendement.nl/ortools](http://rendement.nl/ortools).

Index (2010 = 100)	2013	2014	2015	2016
Januari	103,2	104,1	105,3	107,2
Februari	103,3	104,1	105,3	107,2
Maart	103,3	104,2	105,4	
April	103,3	104,3	105,5	
Mei	103,3	104,3	105,5	
Juni	103,4	104,3	105,5	
Juli	103,6	104,5	105,8	
Augustus	103,6	104,6	105,9	
September	103,7	104,7	106,1	
Oktober	103,7	104,9	106,1	
November	103,7	104,9	106,2	
December	103,8	105,0	106,3	
<b>Jaargemiddelde</b>	<b>103,5</b>	<b>104,5</b>	<b>105,7</b>	<b>107,2</b>