

Instemmingsrecht OR¹ t.a.v. persoon preventiemedewerker en geheimhoudingsplicht OR

Instemmingsrecht

Met ingang van 1 juli 2017 luidt artikel 13 lid 1 van de Arbowet als volgt:

“De werkgever laat zich ten aanzien van de naleving van zijn verplichtingen op grond van deze wet bijstaan door een of meer deskundige werknemers. Indien in het bedrijf of de inrichting van de werkgever een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging is ingesteld, wordt de keuze voor de deskundige werknemer, bedoeld in de eerste zin, en diens positionering, bepaald met instemming van die ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de Wet op de ondernemingsraden is van overeenkomstige toepassing.”

In de artikelsgewijze toelichting staat hierover:

“Artikel 13 van de bestaande wet betreft de regeling van de preventiemedewerker(s). Deze regeling heeft op grond van artikel 27, eerste lid, onder d, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) de instemming van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging indien aanwezig. Aan het eerste lid wordt nu toegevoegd dat de concrete persoon en diens positionering in de organisatie ook instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging behoeven. Dit versterkt de positie van de preventiemedewerker en vergroot tevens de medezeggenschap. Het nieuwe eerste lid voorziet daarbij in de situatie dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging niet instemt met het voornemen van de werkgever. Daarvoor is aansluiting gezocht bij artikel 27, derde tot en met zesde lid, van de WOR. Dit betreft het instemmingsrecht, het belangrijkste middel dat de ondernemingsraad en personeelsvertegenwoordiging bezitten. Indien de werkgever voor het voorgenomen besluit geen instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging verkregen heeft, kan hij uiteindelijk de kantonrechter toestemming vragen om het besluit te nemen.”

De OR heeft met ingang van 1 juli 2017 dus instemmingsrecht met betrekking tot de persoon van de preventiemedewerker, zeg maar Jan of Marie-Louise.

Geheimhoudingsplicht

Artikel 20 lid 1 van de WOR luidt als volgt:

“De leden van de ondernemingsraad en de leden van de commissies van die raad, alsmede de overeenkomstig artikel 16 geraadpleegde deskundigen zijn verplicht tot geheimhouding van alle zaken- en bedrijfsgeheimen die zij in hun hoedanigheid vernemen, alsmede van alle aangelegenheden ten aanzien waarvan de ondernemer, dan wel de ondernemingsraad of de betrokken commissie hun geheimhouding heeft opgelegd of waarvan zij, in verband met opgelegde geheimhouding, het vertrouwelijk karakter moeten begrijpen. Het voornemen om geheimhouding op te leggen wordt zoveel mogelijk vóór de behandeling van de betrokken aangelegenheid meegedeeld. Degene die de geheimhouding oplegt, deelt daarbij tevens mee, welke schriftelijk of mondeling verstrekte gegevens onder de geheimhouding vallen en hoelang deze dient te duren, alsmede of er personen zijn ten aanzien van wie de geheimhouding niet in acht hoeft te worden genomen.”

Over het onderwerp OR en geheimhouding heeft de CBM van de SER een aanbeveling uitgebracht: <http://www.ser.nl/nl/publicaties/overige/2010-2019/2014/or-geheimhouding.aspx>

¹ Wat in deze notitie over de OR wordt gezegd, geldt ook voor de PVT.

Opgelegde geheimhoudingsplicht m.b.t. de persoon van de aan te wijzen preventiemedewerker

Vanaf 1 juli 2017 zullen ondernemingsraden van hun werkgevers in verschillende varianten instemmingsverzoeken ontvangen, waarin wordt voorgesteld een bij naam genoemde persoon aan te wijzen als preventiemedewerker. Daarbij kan het voorkomen dat de werkgever aan de OR verzoekt om gedurende de benoemingsprocedure geheimhouding te betrachten in overeenstemming met artikel 20 WOR. Ook kan de werkgever daarbij ingaan op de taken die hij ziet weggelegd voor de preventiemedewerker en uitleggen waarom hij juist de in het instemmingsverzoek genoemde persoon geschikt acht voor de functie van preventiemedewerker.

De geheimhouding, waar artikel 20 WOR op doelt, betreft vooral bedrijfsgeheimen. Bij de aanwijzing van de preventiemedewerker gaat het vooral om het belang bij geheimhouding van de beoogde preventiemedewerker zelf, zolang die niet benoemd is. Betrokkene loopt een afbreukrisico. Als bekend zou zijn in de organisatie dat betrokkene is voorgedragen en vervolgens zou hij niet kunnen rekenen op de instemming van de OR, dan schaadt dat hem direct, maar daardoor indirect ook de werkgever.

Een geheimhoudingsplicht vormt een belemmering voor de OR in het contact met de achterban. Juist bij de keuze van de preventiemedewerker is het oordeel van de achterban van groot belang, zodat de preventiemedewerker meer draagvlak heeft in de organisatie.

Hoe hiermee om te gaan?

Het is duidelijk dat als er maar één kandidaat is, het bijzonder vervelend is als over de aanwijzing van hem of haar als preventiemedewerker onenigheid ontstaat en misschien zelfs de rechter daarbij aan te pas moet komen.

In de praktijk komt het voor dat de OR voor het blok wordt gezet. In plaats van aan de OR zijn voornemen om geheimhouding op te leggen kenbaar te maken, neemt de werkgever de geheimhoudingsplicht in het instemmingsverzoek zelf op. Daarin staat dan alle volgens de werkgever geheim te houden informatie. De combinatie van wettelijk verplicht instemmingsverzoek en door de werkgever opgelegde geheimhoudingsplicht is per definitie lastig uit te leggen en te verdedigen.

De praktijk laat zien hoe belangrijk het is om vooraf gezamenlijk afspraken te maken over de procedure voor de aanwijzing van een preventiemedewerker. Daarbij moet een aantal stappen in de juiste volgorde worden doorlopen.

Eerst zou het moeten gaan om de vraag wat van de preventiemedewerker(s) – naast wat de wet minimaal voorschrijft (artikel 13 Arbowet) – wordt verwacht. Wat is zijn *positionering*? Het algemene wettelijke uitgangspunt is dat een preventiemedewerker onafhankelijk en zelfstandig zijn taken moet kunnen uitvoeren. Hij dient een veilig, toegankelijk en laagdrempelig aanspreekpunt te kunnen zijn voor het personeel en het vertrouwen van het personeel te hebben. Dat impliceert dat wanneer bijvoorbeeld een stafmedewerker eenzijdig door de directie gevraagd is om preventiemedewerker te worden, medewerkers hem misschien vooral als ‘ogen en oren’ van de directie zien.

Zie hierover verder: <https://www.fnv.nl/themas/veilig-en-gezond-werken/Arbo/preventiemedewerker>.

Vervolgens moet het *functieprofiel* voor de preventiemedewerker worden vastgesteld. Aan welke taakeisen moet hij voldoen? Over welke deskundigheid, ervaring en vaardigheden moet hij beschikken, mede gelet op de RI&E? En niet onbelangrijk: hoeveel uren staan de preventiemedewerker ter beschikking, zowel voor de uitvoering van zijn taken als voor overleg en scholing? In de praktijk kan dat functieprofiel al voor een belangrijk deel in het instemmingsverzoek met betrekking tot de aanwijzing van de met naam en toenaam genoemde preventiemedewerker zitten. De OR doet er verstandig aan daar niet in mee te gaan. Indien eerst overleg gevoerd wordt over de positionering en over het profiel van de preventiemedewerker, dan kan daarbij altijd ook zonder enig probleem de achterban betrokken worden.

Staat het profiel eenmaal vast, dan komt de aanwijzingsprocedure. De wetgever vindt het belangrijk

dat er overeenstemming is tussen de werkgever en de OR. Hierbij zijn meerdere varianten denkbaar, die ook aan de achterban kunnen worden voorgelegd.

Variant 1. Denkbaar is een open kandidaatstelling voor de functie van preventiemedewerker.

Meerdere kandidaten kunnen zich beschikbaar stellen en de medewerkers mogen stemmen, zoals bij verkiezingen van de OR. Deze variant doet het meest recht aan de gedachte achter het instemmingsrecht van de OR, dat het draagvlak voor de preventiemedewerker onder de werknemers wordt vergroot.

Variant 2. Een andere variant is, dat kandidaten vertrouwelijk kunnen solliciteren naar de functie. De sollicitatiecommissie zou dan kunnen bestaan uit een vertegenwoordiger van de werkgever, een vertegenwoordiger van de OR en een vertegenwoordiger uit de achterban.

Bij deze twee varianten geeft de OR in feite zijn instemming vooraf. Zowel de werkgever als de OR dient zich uiteraard neer te leggen bij de door het personeel respectievelijk de sollicitatiecommissie gekozen preventiemedewerker.

Variant 3. Weer een andere variant is dat de werkgever in een instemmingsverzoek een kandidaat voordraagt op basis van het profiel. De OR moet dan beoordelen of de kandidaat aan het profiel voldoet. Hij kan aan de instemming voorwaarden stellen, zoals het volgen van een bepaalde scholing. In deze variant is geheimhouding niet onterecht.

Tegenover mogelijke kandidaten is het wel zo correct als de procedure vooraf vaststaat, zodat zij weten of zij al dan niet publiekelijk (voor het oog van de achterban) onderuit kunnen gaan. Dat zal ongetwijfeld meewegen in de kandidaatstelling.

In geval van open verkiezingen is ook van belang hoe die worden gepresenteerd. Als kandidaatstelling wordt aangemoedigd en wel wordt meegedeeld wie de meeste stemmen heeft behaald, maar niet wie van de kandidaten hoeveel stemmen, dan hoeft de drempel niet veel hoger te zijn dan die voor kandidaatstelling voor de OR.

Tot slot: zie in de checklijst arbodienstverlening, lijst met bijzondere aandachtspunten, de tips over wat te doen als een preventiemedewerker al voor onbepaalde tijd is aangewezen:

<https://www.fnv.nl/site/1119091/1191741/1218577/1285119/1285123/arbodienstverlening.pdf>.