

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is dé informatiebron voor leden van de ondernemingsraad (OR) of de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs. Wat zijn de voor de medezeggenschap relevante wijzigingen in wet- en regelgeving, en hoe kunt u dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet u op de hoogte zijn van de klassieke OR-thema's, zoals de OR-verkiezingen, het OR-jaarverslag, het instemmingsrecht en communicatie met de achterban.

De onafhankelijke en ervaren redactie van OR Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat de ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- maandelijks in het vakblad OR Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

# ONDER DE LOEP

## Relevante wetswijzigingen in 2023 voor uw OR en achterban

Het jaar 2023 is gestart. Een goed moment om vooruit te kijken naar het komende jaar en de daarbij behorende relevante wijzigingen en ontwikkelingen voor uw OR. In dit artikel staan de meest relevante en reeds bekende wetswijzigingen voor 2023 voor u op een rijtje. Uw OR kan hierover met uw bestuurder in gesprek gaan en u kunt uw bestuurder wijzen op aankomende ontwikkelingen. Als uw bestuurder aan de hand van deze ontwikkelingen wijzigingen wil doorvoeren in (het beleid binnen) uw organisatie, kan uw instemmings- of adviesrecht daarbij van toepassing zijn.

Sinds 1 januari 2023 is het minimumloon flink gestegen. Het kabinet wilde werken lonender maken en hield daarbij rekening met de uitzonderlijk hoge inflatie. Om die reden voerde het kabinet een extra verhoging van het minimumloon door. Het minimumloon steeg daardoor per 1 januari 2023 in totaal met 10,15%. Dat leidt tot een minimumloon van € 12,40 bruto per uur bij een 36-urige werkweek. Ook de aan het minimumloon gekoppelde uitkeringen, zoals de AOW-, bijstands- en Wajong-uitkering stegen mee. Op dit moment is nog sprake van een minimummaandloon, waardoor een werknemer die 36 uur per week werkt een hoger minimumuurloon heeft dan een werknemer die 40 uur per week werkt. Per 1 januari 2024 zal dit worden aangepast, en wordt een wettelijk minimumuurloon ingevoerd om deze verschillen te voorkomen.

### **Thuiswerk- en reiskostenvergoeding**

De onbelaste vergoeding voor thuiswerken is per 1 januari 2023 verhoogd van € 2,00 naar € 2,15 per dag. De belastingvrije ki-

lometervergoeding is gestegen van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. De werkgever mag per dag óf een onbelaste reiskostenvergoeding óf een onbelaste thuiswerkvergoeding aan de werknemer betalen. Als een werknemer op één dag zowel vanuit huis als op kantoor werkt, moet de werkgever kiezen tussen de thuiswerkvergoeding en de reiskostenvergoeding. Deze vergoedingen mogen niet beide voor één dag worden uitgekeerd.

### **Werken waar je wilt**

Op 5 juli 2022 werd de 'Wet werken waar je wilt' aangenomen door de Tweede Kamer. Dit wetsvoorstel leidt tot een wijziging in de Wet flexibel werken. Hierdoor kan een werkgever een verzoek van de werknemer om de arbeidsplaats aan te passen minder makkelijk afwijzen.

Op grond van de Wet flexibel werken kunnen werknemers die ten minste 26 weken bij een werkgever in dienst zijn, eens per jaar een verzoek doen tot wijziging van de arbeidsplaats. Bij dit verzoek hoeft een werknemer niet aan te geven wat de reden voor het verzoek is. De werknemer kan dus verzoeken zijn arbeidsplaats te wijzigen naar thuiswerken. De werkgever moet dit verzoek dan overwegen en met de werknemer overleggen. De werkgever is echter niet verplicht om het verzoek ook te accepteren. Wijst hij het af, dan moet hij wel de redenen daarvoor aangeven. De werknemer mag het verzoek eens per jaar doen en mag het verzoek dus ook jaarlijks herhalen als het verzoek eerder is afgewezen. De Wet flexibel werken is alleen van toepassing op werkgevers met meer dan 10 werknemers in dienst. Werknemers die

in dienst zijn bij een organisatie met minder dan 10 werknemers in dienst, kunnen zo'n verzoek niet doen op grond van de Wet flexibel werken.

Door de Wet werken waar je wilt, komen er zwaardere eisen om een verzoek tot wijziging van de arbeidsplaats van een werknemer af te wijzen. De werknemer moet ook dan ten minste 26 weken in dienst zijn bij de werkgever en kan jaarlijks een verzoek doen tot aanpassing van de arbeidsduur of werktijd. De werkgever moet met de werknemer overleggen over het verzoek en het verzoek inwilligen, tenzij er zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zijn. Zo hopen de initiatiefnemers dat thuiswerken gemakkelijker wordt gemaakt voor werknemers. De Eerste Kamer behandelt het wetsvoorstel in januari 2023.

### **Maximale transitievergoeding**

Als een werknemer wordt ontslagen of als de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding. Deze vergoeding is gelijk aan 1/3 bruto maandsalaris per gewerkt jaar en wordt bij een korter of langer dienstverband naar rato berekend. Bij de berekening van de transitievergoeding wordt in principe gerekend met het laatst verdiende bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld, waarbij ook gemiddelde bonussen en eventueel gemiddelde overwerk- of ploegentoeslagen worden meegenomen. Aan de transitievergoeding is een wettelijk maximum gekoppeld. De maximale transitievergoeding wordt jaarlijks aangepast aan de ontwikkeling van de contractlonen. In 2022 was de maximale transitievergoeding € 86.000

## De werkkostenregeling en de vrije ruimte

Via de werkkostenregeling (WKR) kan uw bestuurder onbelaste vergoedingen aan werknemers geven, zoals sportabonnementen, elektronica of kerstpakketten. Het totaalbedrag van deze onbelaste vergoedingen moet wel in de vrije ruimte vallen. In het Belastingplan stelt het kabinet voor om de vrije ruimte binnen de WKR per 2023 te verhogen. In de vierde nota van wijziging is bepaald dat de vrije ruimte stijgt van 1,92% naar 3%. Het gaat om een tijdelijke verhoging, die met name bedoeld is om organisaties met weinig werknemers of werknemers met lagere lonen tegemoet te komen door de

gestegen kosten van vergoedingen. Deze maatregel wordt daarom in 2024 teruggedraaid. Wijs uw bestuurder eventueel op de verruiming van de vrije ruimte, zodat hij hier (meer) gebruik van kan maken in 2023. Vergoedingen met een gerichte vrijstelling gaan niet ten koste van de vrije ruimte, bijvoorbeeld:

- reiskosten van een werknemer (per 2023 tot € 0,21 per kilometer);
- de thuiswerkvergoeding (per 2023 tot € 2,15 per dag);
- verhuiskosten vanwege het werk van een werknemer;
- de aanvraagkosten van een VOG.

of één bruto jaarsalaris als dat hoger was. Voor 2023 werd de maximale transitievergoeding verhoogd naar € 89.000 of één bruto jaarsalaris als dat hoger is.

### Actieplan grensoverschrijdend gedrag

Het kabinet wil met een nationaal actieplan de cultuurverandering in gang zetten die noodzakelijk is om de problematiek van seksueel grensoverschrijdend gedrag en seksueel geweld in de samenleving aan te pakken. Het kabinet wil daarvoor gerichte wet- en regelgeving opstellen en het maatschappelijk gesprek aanwakken over normen en waarden en over hoe we op een respectvolle manier met elkaar kunnen omgaan.

In dit nationale actieplan staan de volgende doelen centraal:

- tot gemeenschappelijke maatschappelijke normen komen;
- scherpe formele normen stellen in wet- en regelgeving;
- organisaties, gemeenten en clubs ondersteunen om processen op orde te brengen, zodat er overal helder en ef-

fectief beleid is om grensoverschrijdend gedrag te voorkomen en klachten te behandelen;

- omstanders activeren om in actie te komen tegen grensoverschrijdend gedrag;

- de toegankelijkheid van meldpunten en hulpdiensten verbeteren voor zowel slachtoffers als plegers;
- verbeteren van de inzet en doorgeleiding naar adequate en effectieve hulp.

Deze doelen moeten worden bereikt door het actieplan en de bijbehorende maatregelen en door het stimuleren en aangaan van het maatschappelijk gesprek. Ook uw OR moet het gesprek hierover aangaan met uw bestuurder en onderzoeken of er een veilige en open bedrijfscultuur is. Raadpleeg uw achterban en ga na hoe het zit met het gevoel van veiligheid en of er klachten zijn waar uw bestuurder van op de hoogte zou moeten zijn. Zet concrete verbeterpunten op dit vlak op de agenda voor de (half)jaarlijkse overlegvergadering en overleg met uw bestuurder over de mogelijke oplossingen (artikel 24 WOR).

*Maxime van Dort, advocaat bij Taylor-Wessing, tel.: (088) 024 30 40, e-mail: [m.vandort@taylorwessing.com](mailto:m.vandort@taylorwessing.com), [www.taylorwessing.com](http://www.taylorwessing.com)*

## Eén aanvraagronde minder voor STAP-budget

Zowel werkenden als werkzoekenden kunnen een STAP-budget aanvragen voor scholing en ontwikkeling (STimulering Arbeidsmarkt Positie). Daarbij gelden een aantal voorwaarden:

- De aanvrager moet minimaal 18 jaar zijn.
- De aanvrager mag nog geen AOW-uitkering ontvangen.
- De training, cursus of opleiding moet in het STAP-scholingsregister zijn geregistreerd en nog niet zijn gestart bij de aanvraag van het budget.
- Het budget moet minimaal vier weken voor de start van de opleiding worden aangevraagd.

UWV beheert de aanvragen en het totaalbudget. In 2023 is er € 7,5 miljoen extra beschikbaar en is het totale budget € 16,5 miljoen. Het budget per persoon blijft € 1.000. Het totaalbudget wordt over één aanvraagronde minder dan vorig jaar verdeeld. Het kabinet heeft de ronde in januari geschrapt om strengere regels in te voeren die misbruik tegengaan. De eerste ronde start op 28 februari. Is het budget voor een aanvraagperiode op, dan is inschrijven pas weer mogelijk voor de eerstvolgende periode. Wil uw bestuurder een regeling voor personeelsopleiding wijzigen, dan heeft uw OR hierbij instemmingsrecht (artikel 27, lid 1f WOR).