

## OR-congres RMU – workshop wet- en regelgeving – 29 september 2022

Nieuwe wetgeving	Hoe/wat?	Instemmings- of adviesrecht?	(mogelijke) actie OR
Wetsvoorstel 'gelijke kansen bij werving en selectie'	Het in behandeling zijnde wetsvoorstel draagt bij aan het tegengaan van arbeidsmarktdiscriminatie en benadrukt het belang van zorgvuldige sollicitatieprocedures, waarbij mensen worden beoordeeld op aspecten die voor de functie relevant zijn.	Op grond van artikel 27 van de WOR hebben ondernemingsraden instemmingsrecht bij een regeling op het gebied van het aanstellingsbeleid.	Instemmen met aanpassing aanstellingsbeleid.
Wetsvoorstel 'verplichte instelling vertrouwenspersoon'	Binnenkort wordt het instellen van een interne of externe vertrouwenspersoon verplicht.	Op grond van artikel 27 van de WOR hebben ondernemingsraden instemmingsrecht bij een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden.	Instemmen met aanstelling vertrouwenspersoon.
RI&E: thuiswerken	Met de opkomst van het thuiswerken is het nodig om in de RI&E aanpassingen door te voeren.	Op grond van artikel 27 van de WOR hebben ondernemingsraden instemmingsrecht bij een regeling op het gebied van arbeidsomstandigheden.	Werkgever wijzen op de noodzaak om de RI&E aan te passen. Instemmen met de aanpassing van de RI&E
Verhoging onbelaste reiskostenvergoeding	Het bedrag waarmee de reiskostenvergoeding per kilometer belastingvrij vergoed mag worden, is verhoogd van € 0,19 naar € 0,21 (1 januari 2023), mogelijk naar € 0,23 in 2024	Geen	Werkgever wijzen op de verruimde fiscale mogelijkheden. Mogelijk leidt dit tot een aanpassing van de reiskostenvergoeding.
Verhoging onbelaste thuiswerkvergoeding	Het bedrag waarmee de thuiswerkvergoeding per dag belastingvrij vergoed mag worden, is verhoogd van € 2,00 naar € 2,13 (1 januari 2023)	Geen	Werkgever wijzen op de verruimde fiscale mogelijkheden. Mogelijk leidt dit tot een aanpassing van de thuiswerkvergoeding.

Werkkostenregeling (WKR)	De fiscale ruimte om werkkosten te vergoeden is in 'corona-tijd' verruimd naar 3% van de totale loonsom, maar is nu weer teruggebracht naar 1,7%.	Geen	Informatie opvragen over de wijze waarop de WKR nu wordt gebruikt door de werkgever.
Wijzigingen WOR per 1 januari 2022	Aanpassing kiesterminen: Werknemers kunnen na 3 maanden in dienst kiezen en verkiesbaar zijn voor de OR. Eerder was dat 6 maanden voor kiezen en 12 maanden voor het verkiesbaar stellen.	n.v.t.	Aanpassen OR-reglement
	De termijn vanaf wanneer uitzendkrachten dezelfde rechten krijgen als werknemers is verlaagd van 24 naar 15 maanden. Vanaf 18 maanden (15 + 3 maanden) kunnen zij zich dus verkiesbaar stellen en zelf stemmen.	n.v.t.	Aanpassen OR-reglement
	Instellen commissies: commissies mogen nu ook gevormd worden door een meerderheid van niet-OR-leden. Per commissie moet nog wel minimaal 1 OR-lid zijn.	n.v.t.	Aanpassen OR-reglement. Eventueel kijken voor welke onderwerpen collega's betrokken kunnen worden.
Stijging minimumloon (WML)	Vanaf 1 januari 2023 gaat het minimumloon in eek keer met 10,15% omhoog.	Geen	Controleren of werkgever loonschalen aanpast.
Regeling vervroegde uittreding (RVU)	In het Pensioenakkoord tussen kabinet en sociale partners uit 2019 is afgesproken dat Regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2025 onder voorwaarden niet belast worden met een RVU-heffing van 52%.	Geen	Controleren of er een RVU-regeling in de van toepassing zijnde cao staat en erop toezien dat deze juist wordt nageleefd. Collega's bewustmaken van de mogelijkheden.

	In o.a. de cao VVT en Metalektro zijn dergelijke regelingen opgenomen.		
Wet transparante arbeidsvoorwaarden	<p>Sinds 1 augustus 2022 geldt de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. De bestaande informatieverplichting voor werkgevers op basis van artikel 7:655 BW is uitgebreid.</p> <p>Kosten voor wettelijk verplichte scholing mag de werkgever niet meer verhalen op de werknemer.</p> <p>Verbod op nevenwerkzaamheden wordt beperkt.</p>	Overlegrecht op grond van artikel 23 WOR.	Overleggen met bestuurder hoe deze wet geïmplementeerd kan/moet worden in de bestaande regelingen.
Betaald aanvullend ouderschapsverlof	Sinds 1 augustus 2022 kunnen ouders maximaal 9 weken (9 keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de ouder geen salaris, maar een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het salaris. Tijdens het verlof wordt wel wettelijke vakantie-uren, maar geen pensioen opgebouwd.	Geen	Toezien op naleving van de nieuwe regeling
Pensioenakkoord	Vanwege het pensioenakkoord zullen veel bestaande regelingen moeten worden aangepast. De beoogde ingangsdatum van nieuwe wetgeving is 1 januari 2023 met een overgangstermijn tot 1 januari 2026.	Op grond van artikel 27 van de WOR hebben ondernemingsraden instemmingsrecht bij wijziging of intrekking van een pensioenregeling	Instemmen met aanpassing pensioenregeling