

OR & de arbeidsrechtelijke wetswijzigingen per 2022



In 2022 zijn er weer een aantal (aankomende) arbeidsrechtelijke wetswijzigingen. Deze zullen een grote rol spelen bij de discussie over veranderingen in het beleid van uw bestuurder. Voor uw OR is het belangrijk om op de hoogte te zijn van aankomende wetswijzigingen, zodat u hierop kunt inspelen en waar nodig uw bestuurder kunt voorzien van informatie en advies.

Dit artikel biedt u een overzicht van de relevantste wijzigingen in het Nederlandse arbeidsrecht in 2022. Zowel de reeds aangekondigde wijzigingen, als de te verwachten wijzigingen komen aan bod.

Uw OR kan deze wijzigingen bespreken met uw bestuurder tijdens de overlegvergadering ([artikel 24 WOR](#)). U kunt dan afstemmen in hoeverre de aankomende wijzigingen al zijn doorgevoerd binnen uw organisatie en in hoeverre hier nog aandacht voor moet zijn.

Zo kunt u uw bestuurder van informatie voorzien, maar kan uw bestuurder ook met uw OR overleggen over de praktische uitvoering van de aankomende wijzigingen.

Over arbeidsvoorwaardelijke regelingen moet uw bestuurder de OR jaarlijks informatie verstrekken

Negen weken betaald ouderschapsverlof

Op 12 oktober 2021 is het Wetsvoorstel betaald ouderschapsverlof aangenomen. Op grond hiervan wordt (gedeeltelijk) betaald [ouderschapsverlof](#) ingevoerd per 2 augustus 2022 en hebben alle werknemers recht op negen weken gedeeltelijke doorbetaling van het salaris.

Deze uitkering kan de werkgever voor de werknemer aanvragen bij UWV. De werknemer heeft dan tijdens het ouderschapsverlof negen weken recht op een uitkering van 50% van het salaris.

Een voorwaarde daarvoor is dat de werknemer die negen weken verlof opneemt in het eerste levensjaar van het kind. Voor kinderen die geboren zijn voor 2 augustus 2022 geldt het betaalde ouderschapsverlof ook, onder de voorwaarde dat het kind jonger dan 1 jaar is op het moment dat het verlof ingaat en de werknemer nog niet het volledige ouderschapsverlof van 26 weken heeft opgenomen.

Over arbeidsvoorwaardelijke regelingen, waaronder dit ouderschapsverlof, moet uw bestuurder ten minste eenmaal per jaar informatie aan uw OR verstrekken ([artikel 31d WOR](#)). Uw OR kan dan nagaan of rekening is gehouden met deze aankomende wetswijziging en waar nodig uw bestuurder hierop wijzen.

Rookverbod is al ingegaan

Een uitzondering op grond van de Tabak- en Rookwarenwet regelde dat in het bedrijfsleven aparte rookruimtes waren toegestaan. Omdat de regering graag in 2040 een rookvrije generatie realiseert, geldt sinds 1 juli 2021 al een verbod op rookruimtes in (semi-)publieke en openbare gebouwen. Sinds 1 januari 2022 zijn ook [rookruimtes in het bedrijfsleven verboden \(toolbox\)](#).

De sluiting van deze ruimtes moet dus al vóór januari gerealiseerd zijn. Mocht dit binnen uw organisatie nog niet het geval zijn, spoor uw bestuurder dan aan om dit alsnog zo snel mogelijk te doen. Hiervoor kunt u ook gebruikmaken van uw [initiatiefrecht \(artikel 23 WOR\)](#).

De informatieverplichting van werkgevers wordt uitgebreid

Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden

Op 11 november 2021 werd het wetsvoorstel voor de Wet implementatie EU-richtlijn transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden (WTV) bij de Tweede Kamer ingediend. Deze wet moet zorgen voor meer transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Als het wetsvoorstel wordt aangenomen, zullen er per 1 augustus 2022 een aantal wijzigingen volgen.

Het wetsvoorstel kent geen overgangsrecht. Dat betekent dat ook reeds bestaande afspraken tussen werkgevers en werknemers aan onderstaande voorwaarden zullen moeten voldoen. Werkgevers hebben tot 1 augustus 2022 om dit te regelen. Concreet zullen in ieder geval de volgende vier zaken veranderen:

- De informatieverplichting van werkgevers wordt uitgebreid. Bij het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst moet de werkgever steeds informatie verstrekken over de arbeidsvoorwaarden. Informatie over de werk- en rusttijden moet hij binnen één week na aanvang van het dienstverband verstrekken en informatie ten aanzien van het scholingsbeleid, opzegtermijnen en de procedures bij ontslag binnen één maand.

Uw OR moet toezicht houden op het naleven van deze termijnen, zodat u uw bestuurder hierop kunt attenderen. Ten aanzien van de werk- en rusttijden en het ontslagbeleid binnen uw organisatie, heeft uw OR bovendien [instemmingsrecht \(artikel 27, lid 1b en e WOR\)](#).

De Verzamelwet SZW 2022 wijzigt de WOR

Sinds 1 januari geldt de Verzamelwet SZW 2022. Deze wet voerde per 1 januari 2022 een aantal kleine aanpassingen door in de arbeids- en socialezekerheidswetgeving, waaronder ook in de [Wet op de ondernemingsraden \(WOR\)](#).

Zo is de betrokkenheid van uitzendkrachten bij medezeggenschap gewijzigd. De termijnen voor zowel het actief als het passief kiesrecht zijn verkort van respectievelijk zes en twaalf maanden naar drie maanden. Ook is de periode waarna uitzendkrachten meetellen als 'in de onderneming werkzame personen' en waarna zij zelf medezeggenschapsrechten gaan opbouwen, verkort van 24 naar 15 maanden. Als gevolg daarvan heeft de uitzendkracht in de onderneming van de inlener dus al na 18 maanden actief en passief kiesrecht.

Ook is de eis komen te vervallen dat vaste commissies in meerderheid uit OR-leden bestaan ([artikel 15 WOR](#)). Ook deze wijziging van de WOR geeft (tijdelijke) werknemers die geen lid zijn van de OR meer ruimte om – via een vaste of andere OR-commissie – deel te nemen aan de medezeggenschap binnen de organisatie.

- Het nevenwerkzaamhedenbeding wordt wettelijk geregeld en aan strikte vereisten gekoppeld. Werknemers mogen meerdere banen naast elkaar hebben. Werkgevers kunnen deze

mogelijkheid alleen beperken als hiervoor een objectieve reden bestaat. Als uitgangspunt is een nevenwerkzaamhedenbeding dus niet langer geldig, tenzij hiervoor een objectieve reden bestaat.

Als objectieve reden worden in de toelichting op het wetsvoorstel een aantal (niet limitatieve) mogelijkheden genoemd, waaronder: gezondheid en veiligheid, de bescherming van vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie, de integriteit van overheidsdiensten of het vermijden van belangenconflicten. Denk aan de situatie waarin de maximale arbeidstijden zoals genoemd in de Arbeidstijdenwet worden overschreden.

- Het wetsvoorstel maakt onderscheid tussen arbeidsovereenkomsten op basis van de voorspelbaarheid van de momenten waarop arbeid moet worden verricht. Als het merendeel van de uren waarop de werknemer arbeid moet verrichten niet bekend is, moet een werkgever vooraf bepalen op welke momenten werknemers arbeid moeten verrichten. Werknemers mogen arbeid weigeren als het tijdstip valt buiten de aangegeven dagen en uren. De oproeptermijn van vier dagen die geldt voor oproepkrachten, gaat ook voor deze werknemers gelden.

Een werknemer kan ook éénmaal per jaar een verzoek doen om meer voorspelbare arbeidsvoorwaarden. Op grond van de Wet flexibel werken kan dit als een werknemer minimaal 26 weken in dienst is. Dan moet een werkgever met meer dan tien werknemers binnen één maand reageren en een werkgever met minder dan tien werknemers binnen drie maanden. De werkgever is niet verplicht om in te stemmen met het verzoek als dat niet mogelijk is. Reageert hij niet (tijdig), dan worden de arbeidstijden aangepast zoals de werknemer verzocht.

Het coronatoegangsbewijs op de werkvloer

Op 22 november 2021 werd bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ingediend waarmee de regering het coronatoegangsbewijs (CTB) verplicht stelt op de werkvloer. Dit geldt dan ook voor sectoren waar het CTB al verplicht was, zoals de horeca en voor zowel werknemers als zelfstandigen, stagiairs en bezoekers.

De wet geeft de regering de mogelijkheid om bepaalde groepen of arbeidsplaatsen aan te wijzen waar werkgevers het CTB moeten invoeren of waar ze alternatieve maatregelen moeten treffen. Voor het verkrijgen van een CTB gaat de wet uit van de zogenoemde '3G-maatregel'. Dit houdt in dat een QR-code te verkrijgen is met een negatieve test, vaccinatie of een bewijs van herstel.

Wordt de wet aangenomen dan heeft uw OR bij de invoering van het CTB op de werkvloer geen instemmingsrecht. Het is dan immers een wettelijke verplichting. Of dat ook geldt voor de invulling van alternatieve maatregelen moet nog blijken uit de praktijk.

- De werkgever mag de kosten van wettelijk verplichte opleidingen niet op de werknemer verhalen. Het gaat daarbij om de opleidingen die een werkgever verplicht is aan werknemers aan te bieden op grond van de wet of een toepasselijke cao. De werkgever moet deze opleiding betalen en de opleidingstijd als arbeidstijd aanmerken.

Een beding waarin de opleidingskosten voor deze verplichte opleidingen uiteindelijk toch (deels) voor rekening van een werknemer komen is nietig, ongeacht de omstandigheden. Het maakt

daarvoor dus geen verschil of de werknemer de opleiding heeft afgerond (met succes) of niet en of de werknemer binnenkort wisselt van baan. Voor niet verplichte opleidingen blijven (reeds overeengekomen) studiekostenbedingen geldig.

Op [Rendement Online](#) leest u [meer arbeidsrechtelijke onderwerpen speciaal voor de OR](#) toegelicht.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Maxime van Dort, advocaat bij [TaylorWessing](#), e-mail: m.vandort@taylorwessing.com

Dit is een artikel van de redactie van 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 kun je dit op beleidsmatig en strategisch niveau uitwerken? Daarnaast moet je 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 jou als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat je de informatie direct kunt vertalen naar je eigen werksituatie. OR Rendement is daarnaast multimediaal. De voor jouw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar je onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot je beschikking hebt;
- ✓ 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.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl