



NIEUWSBULLETIN



Nieuwsbulletin December 2023

Een aantal keer per jaar nemen we je mee in de actualiteiten op het gebied van ontwikkelingen binnen organisaties/medezeggenschap en wet- en regelgeving. We verschaffen inzichten en geven tips hoe de OR zijn rol zo goed mogelijk vorm kan geven. Ook delen we leuke en nuttige werkvormen om tijdens je OR-werk te gebruiken.

Heb je tips voor ons? We horen het graag! Veel leesplezier!

De laatste weken van het jaar
De weken van lekker mijmeren onder de kerstboom, terugkijken op het afgelopen jaar en genieten van familie en vrienden om je heen zijn weer aangebroken. Daarom in dit nieuwsbulletin een terugblik en vooruitblik. Wat heeft er het afgelopen jaar gespeeld en wat staat ons te wachten in 2024. We nemen een aantal high lights met je door.

Wetswijzigingen in 2023

In 2023 is de Wet op de Ondernemingsraden op een aantal punten aangepast.

Art. 31A, lid 8 Meldplicht accountant

Er is een nieuw artikel verschenen in de Wet op de ondernemingsraden. Per 1 januari 2023 is Art. 31a lid 8 toegevoegd. Dit artikel omvat een doorzetverplichting van de accountant op het moment dat er een negatieve verklaring wordt afgegeven zoals bedoeld in Art. 393 lid 5, onderdeel h, van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Een jaarrekening wordt altijd onderzocht op betrouwbaarheid door een accountant. De accountant geeft een zogenaamde accountantsverklaring af. Dit is een verklaring dat de accountant heeft gekeken naar de jaarrekening. Er wordt gekeken of de informatie kloppend is en of de jaarrekening voldoet aan de wettelijke eisen. Wanneer alles klopt geeft de accountant een positieve verklaring af omtrent de betrouwbaarheid van de jaarrekening en dan kan het boekjaar worden afgesloten.

Verplichting accountantsverklaring

Het opstellen van een accountantsverklaring is niet verplicht voor 'kleine' rechtspersonen en groepsmaatschappijen met vrijstelling. Een accountantsverklaring is altijd verplicht wanneer de organisatie aan minimaal 2 van de onderstaande eisen voldoet:

- Het balanstotaal is gelijk of groter dan €4,4 miljoen*
- De netto-omzet is gelijk of groter dan €8,8 miljoen*

- Er zijn meer dan vijftig medewerkers werkzaam in de organisatie (payrollers tellen hierbij mee).

**de bedragen kunnen afwijken*

Wat betekent dat in een organisatie waarin een OR is ingesteld een accountsverklaring verplicht is.

Tip: zorg dat je als OR niet alleen de jaarcijfers ontvangt maar ook de accountsverklaring. Hierin staat interessante informatie voor de OR!

Inhoud accountsverklaring

In de accountantsverklaring staat een aantal zaken omschreven:

- Verklaring van de jaarrekening;
- Verantwoordelijkheid van het bestuur/de bestuurder;
- Verantwoordelijkheid van de accountant;
- Oordeel over het jaarverslag;
- Verklaring over de wettelijke eisen;
- Mogelijke adviezen van de accountant aan de organisatie.

Aan deze verklaring zit een aantal wettelijke vereisten vast, zaken die de accountant moet vermelden:

- Op welke jaarrekening het onderzoek betrekking heeft en welke wettelijke voorschriften van toepassing zijn;
- Een beschrijving van de reikwijdte van het onderzoek. Waarbij ten minste wordt omschreven welke richtlijnen er voor de accountantscontrole in acht zijn genomen;
- Of de jaarrekening het vereiste inzicht geeft en of het aan de regels van de wet voldoet;
- Een verwijzing naar bepaalde zaken waarop de accountant in het bijzonder aandacht vestigt;
- Een vermelding van de gebreken en tekortkomingen naar aanleiding van het onderzoek;

- Een oordeel over de verenigbaarheid van het directie-/bestuurdersverslag met de jaarrekening;
- Een verklaring betreffende materiële onzekerheden die verband houden met gebeurtenissen of omstandigheden die twijfelachtig zijn en/of de organisatie zijn werkzaamheden kan voortzetten;
- Een vermelding van de vestigingsplaats van de accountantsorganisatie.

De accountantsverklaring kan op een aantal manieren worden afgegeven:

- Een goedkeurende verklaring: de accountant is redelijk zeker dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van het vermogen op de balansdatum en het resultaat van het afgelopen jaar;
- Een verklaring met beperking: de accountant keurt de jaarrekening goed, met een uitzondering van een onderdeel daarvan;
- Een afkeurende verklaring : er zijn fouten geconstateerd in de jaarrekening. De accountant keurt de jaarrekening in zijn geheel af;
- Een verklaring van oordeelonthouding: de accountant kan de jaarrekening niet goed- of afkeuren. Dit komt bijvoorbeeld doordat er onvoldoende geschikte controle-informatie is.

Bespreking verklaring

De accountant brengt over het onderzoek verslag uit aan de raad van commissarissen/ raad van toezicht en aan de bestuurder. Tijdens dit overleg worden de bevindingen besproken met betrekking tot de betrouwbaarheid en continuïteit. Op zijn beurt dient de bestuurder het jaarverslag schriftelijk toe te sturen en te bespreken met de OR in het kader van Art. 31a Wet op de Ondernemingsraden.

De account heeft dus per dit jaar de doorzendverplichting bij het afgeven van een

negatieve verklaring, op het moment dat de jaarrekening in zijn geheel wordt afgekeurd. Deze doorzichtigheidsverplichting staat los van de informatieverplichting in het kader van de financiële gegevens die de bestuurder heeft.

Wet bescherming klokkenluiders.

De meesten zal het niet ontgaan zijn, er zijn verschillende zaken aangepast in de Wet bescherming klokkenluiders. De aanpassingen zijn:

- De kring mensen die een melding kunnen doen is uitgebreid met onder andere ZZP'ers, vrijwilligers, stagiaires, sollicitanten, aandeelhouders, enz.;
- De definitie van 'misstand' is uitgebreid;
- Verschuiving van de bewijslast naar de werkgever: deze moet aantonen dat de gemelde situatie niets te maken heeft met een maatschappelijk probleem;
- Vrijwaring in gerechtelijke procedures;
- Zwijgbedingen gesloten vanaf 18 februari 2023 zijn nietig;
- Bescherming identiteit melder;
- Voor alle meldingen ook bij werkgevers en andere autoriteiten;
- Direct extern melden is mogelijk.

De interne meldprocedure bij de werkgever en externe meldkanalen bij de bevoegde autoriteiten moeten voldoen aan strengere eisen. De strengere eisen zijn:

- De mogelijkheid van zowel een mondelinge als schriftelijke melding;
- Registratieplicht door de organisatie van ontvangen meldingen;
- Ontvangstbevestiging binnen 7 dagen;
- Feedback binnen drie maanden na indienen van een melding.

De OR kan de bestuurder erop attenderen dat de regeling met bovenstaande wijzigingen moet worden aangepast en opnieuw ter instemming aan de OR dient te worden voorgelegd.

Deze aanpassingen zijn ingegaan in februari 2023.

Daarnaast is het idee om de meldingen in de toekomst bij de vertrouwenspersoon te laten binnenkomen. Effect hiervan is dat het instellen van een vertrouwenspersoon dan verplicht moet worden en dit vereist een aanpassing van de Arbowet.

Voor 2024

Werkkostenregeling (WKR)

De werkkostenregeling is een belastingmaatregel. Over de totale fiscale loonsom mag de werkgever een bepaald percentage onbelaste zaken vergoeden aan de medewerkers, er hoeft dus geen loonbelasting en premies over betaald te worden. Dit bedrag noemen we de 'vrije ruimte' of 'forfaitaire ruimte'.

Ieder jaar wordt dit bedrag opnieuw vastgesteld. De vrijruimte voor 2024 1,92% over de eerste €400.000 van de totale fiscale loonsom en over het restant van de loonsom 1,18%.

Buiten de Vrije ruimte van de WKR kan de werkgever nog meer onbelast vergoeden, geven of uitlenen aan de werknemers. Dit kan onder de gerichte vrijstellingen en onder de nihil waarderingen. Deze vergoedingen gaan niet van de vrije ruimte af.

Gerichte vrijstellingen

De gerichte vrijstellingen (deze worden bepaald door de overheid). Onder voorwaarden gaan deze vergoedingen niet ten koste van de vrije ruimte:

- Abonnementen voor openbaar vervoer. (mag al bij enig zakelijk gebruik);
- Reiskosten tot €0,23 per kilometer;
- Verhuiskosten vanwege werk;
- Maaltijden;
- Aanvragen van een verklaring omtrent gedrag (VOG);
- Noodzakelijke gereedschappen/ tablets/ smartphones;
- Tijdelijk verblijf in het kader van de

dienstbetrekking (overnachting en maaltijden);

- Cursussen, congressen, vakliteratuur,
- Inschrijven in beroepsregister;
- Studie- en opleiding met het oog op het
- Verwerven van meer inkomen en procedures tot erkenning van verworven competenties;
- Extraterritoriale kosten;
- Korting op producten uit eigen bedrijf;
- Verplichte Arbo-voorzieningen;
- Hulpmiddelen;
- Extra kosten verbonden aan thuiswerken.

Nihil waardering

Het uitgangsprincipe bij loon is dat alles wat de werkgever verstrekt, vergoedt of ter beschikking stelt voor de dienstbetrekking loon is. Dus ook het bureau waar je aan werkt. Om te voorkomen dat alle voorzieningen die de medewerkers gebruiken op de werkplek in de vrije ruimte vallen, wordt een aantal zaken op nihil (0) gewaardeerd. Dit zijn dus voorzieningen op de werkplek, deze gaan niet ten koste van de vrije ruimte:

- Ter beschikking gestelde werkkleding;
- Koffie en thee op de werkplek;
- Fitnessruimte op de werkplek;
- Rentevoordeel van een personeelslening als de werknemers daarmee een (elektrische) fiets of elektrische scooter koopt;
- Ter beschikking stelling van OV-abonnement wanneer deze voor het werk wordt gebruikt;
- De waarde van huisvesting en inwoning;
- Voorzieningen in de werkruimte thuis.

Voor de complete uitwerking hiervan zoek het 'Handboek loonheffingen' op, hoofdstuk 22.

Aandachtspunten voor de OR

- Check of een wijziging van de werkkostenregeling instemmingsplichtig is (mede

afhankelijk wat hierover in de cao staat);

- Voer in ieder geval het overleg over de effecten van de aanpassing van de vrije ruimte voor 2024;
- Check of het pakket evenwichtig is: niet alleen dure regelingen en niet alleen regelingen voor een beperkte groep medewerkers;
- Bespreek met de bestuurder een zorgvuldige bekendmaking van eventuele wijzigingen aan medewerkers;
- Maak indien nodig afspraken over hoe om te gaan met mogelijke consequenties van wijzigingen van de werkkostenregeling.

Vertrouwenspersoon

In mei 2023 heeft de meerderheid van de tweede kamer ingestemd met het wetsvoorstel dat de werkgever verplicht is om een vertrouwenspersoon aan te stellen. Dit gaat gelden voor ondernemingen groter dan 10 medewerkers. Het betreft een wijziging in de Arbowet. Het voorstel ligt momenteel op de plank bij de Eerste kamer in afwachting van goedkeuring.

Het doel van de verplichte vertrouwenspersoon is het terugdringen van ongewenst gedrag op de werkvloer. Iedere medewerker moet toegang hebben tot een vertrouwenspersoon. Hierdoor wordt er een veilige werkomgeving gecreëerd.

Het voorstel is om in de Arbowet te omschrijven:

- Verplichting tot het hebben van een vertrouwenspersoon;
- Eisen met betrekking tot verwachtingen/taken van de vertrouwenspersoon;
- (Ontslag)bescherming (net als preventiemedewerker/ OR-leden);
- Beperkt tot werkgever- werknemer (niet ZZP'ers);
- Mogelijkheid aanwijzen externe vertrouwenspersoon.

In de wet komen ook de basistaken van de vertrouwenspersoon vast te liggen:

- Het **opvangen, begeleiden en adviseren** van de werknemer en zo nodig doorverwijzen naar een professionele hulpverlenende instantie of hulpverlener;
- Het zo nodig **inschakelen van een deskundige of bemiddelaar bij conflicten** die verband houden met ongewenste omgangsvormen;
- Het **adviseren** over en behulpzaam zijn bij eventueel verder te nemen stappen door de werknemer en verlenen van nazorg;
- Het **signaleren van knelpunten** in de uitvoering van het beleid, het verstrekken van inlichtingen over de mogelijkheden tot voorkoming en bestrijding van ongewenste omgangsvormen. De vertrouwenspersoon brengt hierover advies uit aan de werkgever. De werkgever stelt de vertrouwenspersoon zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis van de wijze van afhandelen van het advies van de vertrouwenspersoon. Wanneer het advies niet in zijn geheel of gedeelte wordt opgevolgd, dient de werkgever de reden hiervan toe te lichten;
- Het **geven van gevraagd of ongevraagd advies** aan de werkgever ter zake van bedoelde ongewenste omgangsvormen;
- Het **geven van voorlichting** ter zake van ongewenste omgangsvormen en informatie over de inhoud van de functie van de vertrouwenspersoon en diens bereikbaarheid;
- Het **jaarlijks uitbrengen van een verslag** van bevindingen aan de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

Voor het werven van de vertrouwenspersoon kan de werkgever interne en extern werven. Bij een interen werving dient de werkgever de

functie onder de aandacht te brengen bij medewerkers en geschikte kandidaten hiervoor op te leiden.

Door de ontslagbescherming, gelijk aan de OR-leden en preventiemedewerkers, heeft de vertrouwenspersoon een onafhankelijke positie in de organisatie. Er mag geen sprake zijn van benadeling. Ontslag van een vertrouwenspersoon dient altijd eerst getoetst te worden door een kantonrechter. Om te checken of de functionaris niet ontslagen wordt om zaken die hij als vertrouwenspersoon heeft gedaan. De werkgever dient de onafhankelijke positie van de vertrouwenspersoon te waarborgen.

Externe vertrouwenspersonen hoeven niet proactief te handelen. Ze hoeven alleen actie te ondernemen naar aanleiding van meldingen of in opdracht van de werkgever.

In het wetsvoorstel is ook opgenomen dat de vertrouwenspersonen naar behoren hun functie dienen te kunnen uitvoeren. Wat betekent dat zij over kennis, tijd en ondersteuning dienen te beschikken. Dit is een belangrijk aandachtspunt voor de OR. In de RIE dient te worden omschreven hoe de organisatie hieraan kan voldoen.

Over de communicatie wordt opgenomen dat helder moet zijn voor de medewerkers wie de vertrouwenspersoon is, hoe deze te bereiken is en wat de taken zijn.

Het is nog niet bekend wanneer de wet ingaat. Wel is helder dat een gefaseerde toepassing van de wet mogelijk is. Voor kleine bedrijven is dit 16 maanden voor bedrijven tussen de 50-250 medewerkers 8 maanden en voor bedrijven met meer dan 250 medewerkers vier maanden.

De OR heeft instemmingsrecht op de keuze voor de vertrouwenspersoon, de positionering alsmede de verlenging en beëindiging van diens aanstelling. Art. 27 derde tot en met zesde lid van de Wet op de Ondernemingsraden is overeenkomstig van toepassing. Daarnaast moet de OR bij de procedure betrokken worden.

Q & A

Kan een OR middels een convenant toch regelen dat voor een OC (onderdeelcommissie) een zelfstandige rechtsgang mogelijk is?

Nee, dit is niet mogelijk. In artikel 15 lid 3 WOR staat uitdrukkelijk dat de ondernemingsraad de bevoegdheid om te procederen bij de Ondernemingskamer (26 WOR) of kantonrechter (36 WOR) niet kan overdragen aan de OC. Een OC kan dus niet zelfstandig naar de rechter, ook niet als dit geregeld is in een convenant. Procederen zal altijd vanuit of onder de vlag van de ondernemingsraad moeten.

Kan de OR in zijn reglement opnemen dat hij pas vanaf drie vacatures tussentijdse verkiezingen uitschrijft?

Artikel 10 WOR bepaalt dat de ondernemingsraad in zijn reglement bepalingen moet opnemen over de vervulling van tussentijdse vacatures. Er staat niet hoe dat dit dient te gebeuren. Zeer strikt genomen kan de ondernemingsraad dit dan ook bepalen in zijn reglement. Het is dus mogelijk om op de voorgestelde manier te werk te gaan bij tussentijdse vacatures.