

*Periodieke berichtgeving aan opdrachtgevers en werknemers van WGI over actuele en belangrijke zaken betreffende P&O-aangelegenheden, zoals CAO wijzigingen, algemene P&O-informatie en informatie over WGI zelf.*

Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam  
T: 010 - 4366555 E: [wgi@werkgeversinstituut.nl](mailto:wgi@werkgeversinstituut.nl) W: [www.werkgeversinstituut.nl](http://www.werkgeversinstituut.nl)

## Vergoedingen en verstrekkingen aan uw medewerkers

Het is een werkgever toegestaan om bepaalde zaken aan een medewerker te verstrekken. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan de bekende auto van de zaak. Hierbij zal het wel duidelijk zijn dat u WGI hierover dient te informeren omdat dit mogelijk als een beloningsvoordeel wordt gezien waarover uw werknemer dan belasting dient te betalen.

Ook in andere gevallen van verstrekkingen aan uw medewerker verzoeken wij u om WGI hierover te informeren. Wilt u bv. een iPad belastingvrij verstrekken? Dan moet u kunnen aantonen dat de werknemer deze voor minstens 90% zakelijk gebruikt. Ter vergelijking: voor een telefoon is dit maar 10%. Ook het verstrekken van een kerstpakket leidt tot een extra beloning waarover belasting geheven dient te worden.

## Kunnen we dat aan vrijwilligers overlaten?

Vrijwilligerswerk staat prominent op de agenda van politiek en beleid. Vooral in het gemeentelijke zorg- en welzijnsbeleid zijn de verwachtingen hoog. Kunnen we inderdaad grote delen van zorg en welzijn aan vrijwilligers overlaten? Het onderzoeksproject van de Universiteit van Amsterdam geeft op die vraag een antwoord. Ze onderzochten de voor- en nadelen en voorwaarden van het toenemende beroep op vrijwilligers in de gemeenten Amsterdam, Den Haag, Utrecht en Zaanstad. Er werd onderzoek gedaan in verpleeghuizen, dagbesteding en beheer van buurthuizen en speeltuinen.

- [Lees hier het antwoord van de UvA](#)
- Bekijk ook [de toolkit](#) die de Vereniging Nederlandse Organisaties Vrijwilligerswerk (NOV) heeft ontwikkeld om gemeentebesturen met het vrijwilligersveld aan tafel te krijgen.

## Herplaatsing medewerkers

Zoals bekend wordt er momenteel vaak fors bezuinigd door de overheid waardoor gesubsidieerde non-profit instellingen soms gedwongen worden om arbeidsovereenkomsten met hun werknemers te beëindigen. Ook opdrachtgevers van WGI kunnen hiermee geconfronteerd worden.

Om te kunnen voldoen aan de eisen die het UWV WERKbedrijf stelt aan een gedegen ontslaaanvraag ingediend door een payrollorganisatie in de situatie dat de opdrachtgever de detacheringovereenkomst heeft opgezegd, dient de werkgever (WGI) op aantoonbare wijze de herplaatsingsmogelijkheden te onderzoeken alvorens tot de feitelijke ontslaaanvraag over te kunnen gaan.

Hiertoe publiceert WGI op haar website de geanonimiseerde profielen van de desbetreffende werknemers. Overigens geldt dit natuurlijk alleen voor werknemers die hier hun toestemming voor geven.

Deze werknemers die buiten hun schuld om hun baan dreigen kwijt te raken zijn gewoonlijk goed geschoolde en ervaren werknemers. Voor een opdrachtgever op zoek naar gekwalificeerde werknemers kan dit een interessante plaats zijn om deze te vinden. Om deze profielen in te zien verwijzen wij u naar: [www.werkgeversinstituut.nl/herplaatsing en profielen](http://www.werkgeversinstituut.nl/herplaatsing-en-profielen)

Indien u een profiel van een werknemer ziet dat voor uw organisatie interessant kan zijn dan kunt u contact met het WGI opnemen.

## Tijdschema invoering Wet werk en zekerheid

De gevolgen van de Wet werk en zekerheid gaan HR-professionals zeker tot 2019 bezig houden. Want de regels voor flexwerken en de ketenbenadering worden aangescherpt, het ontslagrecht gaat op de helling, de WW wordt beperkt en veel meer ingericht op de terugkeer naar werk. Verder zullen de sociale partners (net als vroeger) weer medeverantwoordelijk worden voor de uitvoering van de WW.

In februari 2014 is de wet door de Tweede Kamer behandeld. Daarin is weer aan de termijnen gesleuteld: de twee belangrijkste onderdelen (de flexregels en het ontslagrecht) worden nu samen ingevoerd op **1 juli 2015**. Enkele kleinere onderdelen van de flexregels veranderen wel al per 1 juli 2014.

### Werk en zekerheid: stap voor stap naar 2019

Het wetsvoorstel noemt verschillende data, waarop de Wet werk en zekerheid in stappen zal worden ingevoerd. De maatregelen voor flexwerken zijn vanaf medio 2014 aan de beurt. In 2015 worden echter pas de belangrijkste aanpassingen voor flexwerken van kracht en verder zal in 2015 het ontslagrecht en de WW aangepast worden. Pas in 2019 stopt de teller als de WW-duur helemaal is afgebouwd naar maximaal 2 jaar.

Hieronder hebben we in een bijgewerkt tijdschema de stappen van de Wet werk en zekerheid samengevat. Let op: de Eerste Kamer moet zich hier nog over uitspreken.

| Tijdschema invoering Wet werk en zekerheid |  |
|--|--|
| 1 juli 2014:<br><u>Flexwerk</u>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen proeftijd meer mogelijk in een contract van maximaal 6 maanden.</li> <li>• Geen concurrentiebeding in tijdelijke contracten.</li> <li>• Tijdelijk contract moet nu ook verplicht een maand voordat het afloopt worden opgezegd, zo niet dan moet de werkgever een boete betalen. Dit ook als contract wordt verlengd!</li> <li>• Oneindige nul-urencontracten niet meer toegestaan.</li> </ul> |
| 1 juli 2015:<br><u>Passend werk</u>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie langer dan een half jaar in de WW zit, moet al het beschikbare werk als passende arbeid accepteren. Wel is het zo, dat het inkomen niet minder zal bedragen dan de WW-uitkering die in het eerste half jaar werd ontvangen. Hiermee is het dus altijd lonend om weer aan het werk te gaan.</li> </ul>   |
| 1 juli 2015:<br><u>Flexwerk</u>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niet meer na drie jaar, maar al na het tweede jaar ontstaat recht op een vast contract. De inperking van de ketenbepaling is de meest opvallende wijziging voor flexwerkers.</li> </ul>   |

|  |  |
|--|--|
|  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ook moeten voortaan zes maanden tussen twee contracten zitten, voordat de keten opnieuw mag beginnen i.p.v. drie maanden.</li> <li>• Sommige regels mogen in bijzondere omstandigheden in de cao worden opgerekt, maar niet meer zo ver als nu soms het geval is.</li> </ul>  |
| 1 juli 2015:<br><u>Ontslagrecht</u>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Geen keus meer voor ontslag via kantonrecht of UWV, maar een voorgeschreven route per geval. Hoger beroep en cassatie worden mogelijk.</li> <li>• Ontslag om <i>bedrijfseconomische redenen</i> en wegens <i>langdurige arbeidsongeschiktheid</i> loopt via het <u>UWV</u>.</li> <li>• Ontslag op <i>persoonlijke gronden</i> door de <u>kantonrechter</u>.</li> <li>• Ontslagvergoeding voor iedereen, tot maximum 75.000 euro of één jaarsalaris in de vorm van een <u>transitievergoeding</u>. Kantonrechtersformule verdwijnt; opbouw vergoeding met 1/6 maandsalaris per half dienstjaar en een 1/4 maandsalaris per half dienstjaar dat de werknemer langer dan 10 jaar in dienst is geweest.</li> <li>• Tot 2020 geldt een <i>overgangsregeling</i> voor werknemers van 50 jaar of ouder: opbouw transitievergoeding 1 maand per dienstjaar over de jaren dat zij na hun 50ste bij de werkgever in dienst zijn geweest. Voorwaarde is wel dat de werknemer ten minste 10 jaar in dienst is bij die werkgever.</li> </ul> <p><i>Uitzondering:</i> geldt niet voor werknemers van een bedrijf met minder dan 25 medewerkers.</p> |
| 1 januari 2016<br><u>Afbouw WW</u>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Stapsgewijze afbouw van de WW: van 38 maanden nu, naar 24 maanden straks.</li> <li>• In cao's kunnen sociale partners afspraak maken om de WW-uitkering en duur aan te vullen.</li> <li>• Werkgevers en werknemers gaan samen de regie over de WW voeren.</li> </ul>  |
| 1 januari 2019<br><u>WWZ</u><br><u>ingevoerd</u> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Wettelijke is de WW-uitkering nu maximaal 2 jaar, in cao's mogelijk weer aangevuld naar 38 maanden.</li> </ul>  |