

Periodieke berichtgeving aan opdrachtgevers en medewerkers 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 W: www.werkgeversinstituut.nl

Loonbeslag

Ook medewerkers van WGI hebben soms te maken met schulden die zij niet meer kunnen of willen betalen. Dit kan betekenen dat een deurwaarder als gevolg van deze schuld met behulp van een vonnis van de rechter een loonbeslag legt op (een deel van) het loon. Als dit gebeurt dan is WGI wettelijk verplicht om hier aan mee te werken.

De deurwaarder kan overigens geen beslag leggen op het *volledige* salaris; hij moet rekening houden met de beslagvrije voet. Dat is het deel van het inkomen dat de medewerker mag houden voor levensonderhoud en vaste lasten.

Vanaf 1 december jl. informeert WGI de opdrachtgever over de medewerkers die een loonbeslag krijgen zodat de leidinggevende de betreffende medewerker hierin goed kan begeleiden.

Per 2016 kortere loonbetalingsplicht ouderen

Werkgevers moeten zich niet belemmerd voelen om medewerkers na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst te houden. Dit staat in een voorstel waarmee de ministerraad onlangs akkoord is gegaan. Eén van de maatregelen uit het voorstel is dat werkgevers per 1 januari 2016 het loon van een medewerker die ziek is en de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, slechts zes weken hoeven door te betalen.

De plannen om langer doorwerken te bevorderen stonden al enige tijd op stapel. De maatregelen zijn nu verwerkt in een wetsvoorstel, waarmee de ministerraad vorige week akkoord is gegaan. Als het voorstel in werking treedt, wordt de loondoorbetaling van zieke AOW-gerechtigden verkort van twee jaar naar zes weken.

Neemt u een medewerker na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd in dienst, dan valt hij onder de cao die op uw organisatie van toepassing is en heeft hij ten minste recht op het minimumloon. Dat wettelijke recht heeft een medewerker met de AOW-gerechtigde leeftijd op dit moment nog niet, al kan hij het op grond van de Wet gelijke behandeling wel claimen.

Geen recht op uitbreiding arbeidsduur

De overheid vindt het echter ook belangrijk dat AOW-gerechtigde medewerkers niet de jongere medewerkers op de arbeidsmarkt verdringen. AOW-gerechtigde medewerkers ontvangen immers al

een uitkering en zijn voor hun inkomen dus niet afhankelijk van werk. Sinds 1 april 2014 moet de AOW-gerechtigde medewerker als eerste in aanmerking komen voor ontslag bij toepassing van het afspiegelingsbeginsel.

Daarbovenop komt dat een werkgever straks niet verplicht is om tegemoet te komen aan een verzoek van een AOW-gerechtigde medewerker om meer uren te werken.

Geen transitievergoeding na AOW-gerechtigde leeftijd

Overigens kunt u per 1 juli 2015 de arbeidsovereenkomst van een AOW-gerechtigde medewerker beëindigen, zonder dat u hiervoor toestemming nodig heeft van UWV of de kantonrechter. Dit kan ook als er geen pensioenontslagbeding in de cao of arbeidsovereenkomst staat. Hierover kunt u lezen in het bericht [‘Ontslag AOW’ers onder Wet werk en zekerheid’](#). U hoeft de medewerker dan geen transitievergoeding mee te geven.

FCB

Gratis loopbaangesprek voor medewerkers

Medewerkers werkzaam in Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening kunnen nu een gratis loopbaangesprek aanvragen. FCB heeft drie bureaus geselecteerd met gecertificeerde loopbaancoaches. U kunt uw medewerker hierop attenderen, kijk op de website van FCB voor aanmelding.

[Meer informatie over de gratis loopbaangesprekken ►](#)

100% vergoeding voor omscholing

U kunt nu bij FCB een training op het gebied van omscholing aanvragen. Hiervoor is sinds kort een vergoeding van 100% (met een maximum van € 1200,-) beschikbaar. Iets voor uw medewerkers? U kunt en aanvraag doen bij FCB.

[Meer informatie over de gratis omscholing ►](#)

Verlonen en aanleveren ABU cao 2015

Voor de medewerkers die onder de ABU cao worden verlonend vindt u voor 2015 onderstaand de uitbetaaldata en de uiterlijke data voor het aanleveren van mutaties.

2014	Periode	ABU uitbetaaldatum	Aanleveren mutaties uiterlijk
periode	1	27-1-2015	25-1-2015
periode	2	24-2-2015	22-2-2015
periode	3	24-3-2015	22-3-2015
periode	4	21-4-2015	19-4-2015
periode	5	19-5-2015	17-5-2015
periode	6	16-6-2015	14-6-2015
periode	7	14-7-2015	12-7-2015
periode	8	11-8-2015	9-8-2015
periode	9	8-9-2015	6-9-2015
periode	10	6-10-2015	4-10-2015
periode	11	3-11-2015	1-11-2015

periode	12	1-12-2015	29-11-2015
periode	13	29-12-2015	27-12-2015

Definitief cao-akkoord Welzijn



De nieuwe cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is een feit. De MOgroep en CNV Publieke Zaak hebben op 28 november een definitief cao-akkoord bereikt. De looptijd van de cao is van 1 januari 2014 tot 1 april 2016. De MOgroep is blij met dit akkoord. De marktconforme loonstijging gaat gepaard met vernieuwing voor zowel werkgevers als medewerkers.

Vernieuwing

Duurzame inzetbaarheid is vanaf nu de motor van de arbeidsrelatie tussen werkgever en medewerker. De arbeidsmarktpositie van de medewerker wordt tijdens het dienstverband versterkt. De medewerker krijgt de beschikking over een individueel keuzebudget en een loopbaanbudget.

Het individueel keuzebudget (IKB) is een 'zakje tijd en/of geld' dat de medewerker naar behoefte kan inzetten, afhankelijk van levensfase en behoefte.

Het loopbaanbudget is bedoeld voor loopbaanontwikkeling en inzetbaarheid. Dit budget vervangt per 1 juli 2015 de huidige cao-regelingen bij ontslag (WW-aanvullingsregeling/wachtgeld en ontslagvergoeding). Hierdoor is na ontslag alleen de wettelijke transitievergoeding van toepassing. Over de besteding van het loopbaanbudget gedurende het dienstverband maken werkgever en medewerker samen afspraken.

Overige afspraken

De overeengekomen salarisstijgingen zijn: een salarisstijging van 1% per 1 december 2014; een eenmalige uitkering van 300 euro bruto in januari 2015, naar rato van de omvang van het dienstverband, en een salarisstijging van 250 euro op jaarbasis (verwerkt in de salarisschalen); een salarisstijging van 1% per oktober 2015.

Ingangsdatum van het individueel keuzebudget (IKB) is 1 januari 2016. Onderdeel van het IKB is de eindejaarsuitkering, de vakantietoeslag, het bovenwettelijk vakantieverlof en de jubileumuitkering. De hoogte van het loopbaanbudget is 1% op structurele basis over het jaarsalaris van de medewerker. Vanwege de ingangsdatum op 1 juli 2015, is dit 0,5% in 2015. Tijdens de looptijd van de cao komt hier nog eenmalig 0,375% bij (0,25% in 2015 en 0,125 in 2016).

AbvaKabo FNV

Het door Abvakabo FNV negatief voorgelegde eindbod van de MOgroep voor een nieuwe cao Welzijn is door een meerderheid van leden van bond afgewezen.

Aanpassing ontslagbesluit payrollmedewerkers

Per 1 januari 2015 wordt het ontslagbesluit aangepast om de positie van de payrollmedewerker te verbeteren.

Gelet op de specifieke aard van de contractuele relatie tussen payrollbedrijf (WGI), payrollmedewerker en opdrachtgever (inlener), wordt met deze regeling beoogd dat de bescherming van payrollmedewerkers tegen ontslag niet afwijkt van de bescherming van medewerkers die rechtstreeks in dienst zijn bij diezelfde opdrachtgever.

Als de overeenkomst tussen een WGI en diens inlener eindigt, kan dit niet meer automatisch leiden tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst.

Ontslagvergunning UWV

Tot op heden kan WGI, als de opdrachtgever zijn opdracht opzegt, bij het UWV om bedrijfseconomische redenen een ontslagvergunning aanvragen. Deze vergunning wordt doorgaans verleend.

De ontslagregels worden nu zo aangepast dat per 1 januari het beëindigen van een payrollovereenkomst door de opdrachtgever onvoldoende grond zal zijn voor het verlenen van een ontslagvergunning aan WGI. In geval de opdrachtgever (inlener) de payrollovereenkomst beëindigt en WGI om die reden een ontslagvergunning aanvraagt, zullen de omstandigheden bij de opdrachtgever bepalend zijn. Dit betekent dat als een opdrachtgever een overeenkomst opzegt, bijvoorbeeld omdat hij meent dat de medewerker onvoldoende functioneert, er alleen dan aan WGI toestemming voor opzegging van de arbeidsverhouding kan worden verleend als aan de voorwaarden voor een ontslag wegens onvoldoende functioneren bij (en door) de opdrachtgever is voldaan. In de situatie waarin een opdrachtgever een overeenkomst opzegt vanwege het feit dat er onvoldoende werk is, zal aannemelijk moeten worden gemaakt dat het vervallen van een arbeidsplaats bij de opdrachtgever noodzakelijk is voor een doelmatige bedrijfsvoering. Tevens dient de voordracht voor ontslag van de desbetreffende payrollmedewerker in overeenstemming te zijn met de toepassing van het afspiegelingsbeginsel bij de opdrachtgever.

De nieuwe regels zullen overigens alleen gelden voor arbeidsovereenkomsten die zijn ingegaan op of na 1 januari 2015. Voor bestaande arbeidsovereenkomsten treden de nieuwe regels per 1-7-2015 in werking.

Bron: Stcrt 2014, 33286, 25 november 2014

Werkkostenregeling (WKR)

Met ingang van 1 januari 2015 is toepassing van de werkkostenregeling (WKR) verplicht.

Hierover heeft WGI recent een bijeenkomst georganiseerd voor alle opdrachtgevers om deze zo goed mogelijk hierover te informeren.

Voor degenen die hier niet bij aanwezig zijn geweest volgt onderstaand nogmaals een korte uiteenzetting van de hoofdlijnen van de WKR en het belang hiervan voor u als opdrachtgever..

De WKR betreft een fiscale regeling in de loonbelasting waarbij het uitgangspunt is dat alle vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers loon vormen, ook kosten die volledig zakelijk zijn. Daarentegen is er een vrije ruimte van 1,2% van de fiscale loonsom waarbinnen verstrekkingen en vergoedingen onbelast gedaan kunnen worden. Belangrijk hierbij is echter wel dat wanneer de vrije ruimte wordt overschreden er over het meerdere een eindheffing van 80% verschuldigd is! Bij de toepassing dient vooraf beoordeeld te worden tot welke categorie de vergoeding of verstrekking behoort. Hierbij wordt onderscheid gemaakt in:

1. Belastbaar loon
2. Geen loon of onbelast
3. Gerichte vrijstelling
4. **Restgroep; wordt toegerekend aan de vrije ruimte**

Ad 1) Belastbaar loon: dit betreft loon waarbij direct loonbelasting wordt ingehouden bij uitbetaling. Voorbeelden hiervan zijn: regulier loon incl. vakantiegeld en eindejaarsuitkering, bijtelling auto van de zaak, boetes en vergoedingen die meer dan 30% hoger zijn dan normaal gebruikelijk is.

Ad 2) Geen loon of onbelast: dit betreft vergoedingen en verstrekkingen die altijd (ook in de huidige regeling) vrijgesteld zijn van loonheffing. Voorbeelden hiervan zijn: vergoeding van intermediaire kosten, vrijgestelde aanspraken (arbo), kleine attenties en verstrekkingen waarvoor de werknemer een eigen bijdrage van tenminste de waarde betaalt.

Ad 3) Gerichte vrijstelling: dit zijn vergoedingen/verstrekkingen die in principe tot het loon gerekend zouden worden, maar waarvoor een vrijstelling geldt als aan bepaalde voorwaarden wordt voldaan. Voorbeelden hiervan zijn: vergoeding van reiskosten tot € 0,19 per kilometer, maaltijden met een zakelijk karakter, opleidingskosten t.b.v. de dienstbetrekking, vakliteratuur en outplacement. Met ingang van 2015 gelden twee nieuwe vrijstellingen: vrijstellingen voor bepaalde werkplekvoorzieningen (niet de thuiswerkplek) en voorzieningen volgens het noodzakelijkheids criterium.

Ad 4) Verstrekkingen / vergoedingen die ten laste van de vrije ruimte komen: alle bedragen (inclusief BTW) hiervoor worden opgeteld en aan het einde van het jaar als één bedrag verantwoord bij de belastingaangifte over de maand december 2015. M.a.w. dus zonder verdere specificatie en zonder verantwoording per medewerker. Voorbeelden hiervan zijn:

- Kerstpakketten
- Geschenken in geld of meer dan € 25,- per gebeurtenis
- Maaltijden op de werkplek, anders dan tijdens overwerk (forfaitaire waarde van € 3,15 per maaltijd)
- Personeelsfeesten
- Vergoeding parkeerkosten of beschikbaar stellen van een parkeerplaats (vergunning) anders dan op de eigen werkplek
- Vergoedingen t.b.v. de thuiswerkplek
- Werkkleding voor zover niet aan de voorwaarden wordt voldaan
- Vaste onkosten- en telefoonvergoeding
- Vergoeding VOG

Voor een beperkt deel hiervan kan eventueel gekeken worden of deze onder het noodzakelijkheids criterium (aantoonbaar 100% zakelijk, ter beoordeling van de werkgever) gebracht kunnen worden en zodoende onbelast zijn. Hier gelden echter strikte voorwaarden voor.

Na veel discussie in het kabinet en de Kamer is uiteindelijk besloten dat de huidige fiscaal vriendelijke fietsregeling met ingang van 1 januari 2015 komt te vervallen. Dit betekent dat de volledige kosten van de verstrekte fiets, ongeacht of de werknemer deze via loonuitruil terugbetaalt, ten laste van de vrije ruimte gebracht moeten worden. Aangezien deze ruimte zeer beperkt is, heeft WGI besloten de fietsregeling m.i.v. 1 januari 2015 te laten vervallen.

De gehele fiscale verantwoording zal via WGI, als formeel werkgever, lopen. Het eerste jaar heeft WGI nog geen volledig inzicht in vergoedingen/verstrekkingen die niet via de salarisadministratie gaan, zodat is besloten om voorzichtig gebruik te maken van de vrije ruimte teneinde een (forse) naheffing te voorkomen. De verantwoordelijkheid voor een juiste opgave blijft bij de opdrachtgevers liggen en een eventuele naheffing zal met de opdrachtgever verrekend worden.

Voor het jaar 2015 zal WGI de vrije ruimte inzetten voor:

- Maandelijks vergoeding ZKV ad. € 10,- m.i.v. 01-01-2015 onbelast uitbetalen; hier heeft iedere medewerker eenzelfde voordeel aan
- Netto vergoeding van kosten VOG
- Restant reserveren voor vergoedingen die rechtstreeks door de opdrachtgever betaald worden en nu in de eindheffing vallen

Voor u als opdrachtgever heeft de invoering van de regeling ook een aantal consequenties, zoals:

- Deel dat via de salarisadministratie loopt blijft ongewijzigd
- Registratie in financiële administratie bijhouden voor vergoedingen/verstrekkingen die via bank/giro of de kleine kas lopen; let op: inclusief BTW
- Registratie bijhouden van verstrekte maaltijden en bedrijfskleding voor zover deze niet aan de vrijstellingscriteria voldoen
- Kunnen onderbouwen en/of aantonen dat verstrekkingen voldoen aan het noodzakelijkheids criterium, bijvoorbeeld door getekende bruikleenovereenkomsten

WGI zal halfjaarlijks aan alle opdrachtgevers een opgave vragen van alle vergoedingen/verstrekkingen die zij zelf hebben verantwoord in de vrije ruimte, in juli 2015 over het eerste halfjaar en uiterlijk 15 januari 2016 over het tweede halfjaar. WGI levert hiervoor een standaardformulier aan en dit moet, ook wanneer er geen vergoedingen t.l.v. de WKR zijn geweest, ondertekend geretourneerd worden. In januari 2015 zal WGI u alvast een voorbeeld van zo'n formulier zenden en tevens een schatting maken van de voor u beschikbare vrije ruimte.

Vrijstelling fietsregeling is onder WKR verleden tijd

Vanaf 1-1-2015 vervalt de vrijstelling voor het onbelast vergoeden van een fiets conform de zogeheten fietsregeling. WGI moet dan de waarde van een fiets die hij aan zijn werknemer vergoedt of verstrekt tot het loon van de werknemer rekenen.

2014

Voor 2014 gelden nog de reguliere regels hetgeen inhoudt dat u ook in dit jaar het WGI dient te informeren over zaken die u aan uw medewerkers verstrekt. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan

het verstrekken van een kerstpakket hetgeen leidt tot een extra beloning waarover belasting geheven dient te worden.

Voor meer informatie over het bovenstaande verwijzen wij u graag naar onze website www.werkgeversinstituut.nl/read/wkr waar de sheets van de presentatie WKR d.d. 25 november 2014 te downloaden zijn.

Voor vragen hieromtrent kunt u vanzelfsprekend contact opnemen met uw accountmanager of P&O-adviseur.

Informatie over feestdagen WGI

Sluiting

WGI is naast de reguliere feestdagen ook op vrijdag 2 januari gesloten.

Salarisbetaling

De salarissen zullen in de maand december op 19 december worden uitbetaald

De medewerkers van WGI wensen u fijne feestdagen en een heel goed en gelukkig 2015!

Werkgeversinstituut

Deze nieuwsbrief is met grote zorgvuldigheid en met gebruikmaking van de meest actuele gegevens tot stand gekomen. Toch is het niet geheel uitgesloten dat de inhoud van de nieuwsbrief onjuistheden of onvolkomenheden bevat. WGI aanvaardt geen aansprakelijkheid voor directe of indirecte schade ontstaan door eventuele onjuistheden en/of onvolkomenheden.

Niets van dit document mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van WGI.