

	<h1 style="margin: 0;">WGI NIEUWSBRIEF</h1> <h2 style="margin: 0;">INFORMATIE VAN DE WERKGEVER VOOR DE WERKOPDRACHTGEVER EN DE WERKNEMER</h2>	<p style="margin: 0;">2013 Nr. 2</p>
<p style="margin: 0;"><i>Periodieke berichtgeving aan werkopdrachtgevers en werknemers over actuele en belangrijke zaken van het werkgeverschap, zoals CAO aangelegenheden, salarisadministratieve informatie en informatie over personeelszaken en personeelsbeleid. De WGI Nieuwsbrief wordt tevens toegezonden aan instellingen waarvoor het WGI de salarisadministratie verzorgt.</i></p>		
<p style="margin: 0;">Bezoek- en postadres: Heemraadssingel 163, 3022 CE Rotterdam T: 010 - 4366555 E: wgi@werkgeversinstituut.nl W: www.werkgeversinstituut.nl Eindredactie : T.van Os ; T.vanOs@werkgeversinstituut.nl</p>		

WERKKOSTENREGELING EEN JAAR UITGESTELD

Staatssecretaris Weekers van Financiën heeft de verplichte overstap naar de werkkostenregeling (WKR) uitgesteld tot 1 januari 2015. Om het gebruik van de WKR te stimuleren wil hij de regeling vereenvoudigen en de administratieve lasten verminderen. De staatssecretaris is bezig om te onderzoeken hoe hij dit kan doen.

De werkkostenregeling is al sinds 1 januari 2011 de wettelijke regeling voor vergoedingen en verstrekkingen aan werknemers. Daarbij is echter afgesproken dat het – tot en met 2013 – is toegestaan om de oudere regels voor vergoedingen en verstrekkingen nog even te blijven hanteren.

Tot nu toe is nog maar zo'n 20% van de organisaties overgestapt op de WKR. De meeste werkgevers houden vast aan de oude regels voor vergoedingen en verstrekkingen, omdat de WKR nogal ingewikkeld is en veel voorbereiding vergt. Dit maakt de overstap vooral voor kleine en middelgrote organisaties niet aantrekkelijk. De verplichte invoering van de WKR is nu uitgesteld tot 1 januari 2015.

Vereenvoudiging van de WKR

Staatssecretaris Weekers heeft in een [brief aan de Tweede Kamer \(pdf\)](#) laten weten dat hij de WKR pas verplicht wil stellen als deze is vereenvoudigd. Hij denkt dit te kunnen doen door de loonbelastingwetgeving beter te laten aansluiten op wat werkgevers in de praktijk als loon beschouwen. Nu is het bijvoorbeeld alleen mogelijk om een tablet of laptop onbelast aan een werknemer ter beschikking te stellen als hij het apparaat ook op de werkplek gebruikt. Weekers laat onderzoeken of dit

werkplekcriterium kan worden vervangen door een logischere toets. Hierbij kunt u bijvoorbeeld denken aan een noodzakelijkheids criterium, waarbij zo'n apparaat niet als loon telt zolang de werknemer het voor zijn werk nodig heeft.

Verlichting van administratieve lasten

De staatssecretaris wil ook de administratieve verplichtingen verlichten. Het is bijvoorbeeld erg lastig voor kleine organisaties dat ze hun BTW-aangifte per kwartaal moeten doen, terwijl ze de aangifte en afdracht van loonheffingen maandelijks moeten regelen. De mogelijkheden voor vereenvoudiging van de WKR worden momenteel verkend. Via een internetconsultatie worden ook andere verbetermogelijkheden aan het bedrijfsleven voorgelegd. Naar verwachting wordt de verkenning binnen een maand aan de Tweede Kamer aangeboden.

Werkgevers niet blij met de werkkostenregeling

De werkgevers zijn niet erg enthousiast over de werkkostenregeling, zoals ook al uit de evaluaties van het ministerie van Financiën is gebleken. Werkgeversorganisaties VNO-NCW en MKB-Nederland willen het oude en het nieuwe regime graag voor onbepaalde tijd naast elkaar laten bestaan. Zo kan iedere werkgever de keuze maken die voor hem het beste uitpakt.

WGI zal u in 2014 nader informeren.

Over de gevolgen van de werkkostenregeling, waarvan de verplichte invoering nu dus uitgesteld is tot 1 januari 2015, zal WGI u in de loop van 2014 nader informeren.

VSBFONDS ZOEKT JONGERENPROJECTEN

Gezocht: projecten die de inzet van jongeren aanmoedigen. Wil je een project starten dat jongeren aanmoedigt iets goed te doen voor anderen? Vraag daarvoor dan een donatie aan bij VSBfonds. Vanaf mei 2012 investeert VSBfonds twee jaar lang in jongeren die zich willen inzetten voor anderen. Dat gebeurt via een speciaal opgezet jongerenprogramma.

Waar gaat het om?

Het VSBfonds zoekt projecten die jongeren aanmoedigen om zich in te zetten voor de ander. Bijvoorbeeld voor ouderen die extra kwetsbaar zijn. Voor jongeren die eenzaam zijn of buitengesloten raken. Of voor buurtbewoners die zich moeilijk staande kunnen houden door ziekte of persoonlijke omstandigheden. Lees de [criteria](#) en [voorbeelden](#).

Wanneer zijn de rondes?

Er zijn in 2013 een twee momenten waarop organisaties een donatieverzoek kunnen insturen voor hun project. Lees hier meer over de [deadlines voor 2013](#).

Meer informatie [op de site](#) van het VSBfonds

ONTSLAGBEDING OP 65-JARIGE LEEFTIJD IS NIETIG

Sluit u een arbeidsovereenkomst met een werknemer waarbij u afsprekt dat het dienstverband op 65-jarige leeftijd eindigt, dan kan uw werknemer zich beroepen op de nietigheid van dit ontslag. Ook als deze afspraken in de cao zijn gemaakt, zijn ze niet geldig. Dit heeft staatssecretaris Klijnsma van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) laten weten in een brief aan de Tweede Kamer.

In de CAO W&MD stond voorheen altijd vermeld dat de arbeidsovereenkomst eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt. Door de verhoging van de AOW-leeftijd is een dergelijke **bepaling in strijd met de wet**.

In verband met de aangepaste wetgeving is dit in de CAO Welzijn per 1 april 2012 reeds gewijzigd (zoals in eerdere berichtgeving is gemeld). De CAO-partijen hebben in deze tussentijdse wijziging bepaald dat de arbeidsovereenkomst eindigt 'van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt'. Onder pensioengerechtigde leeftijd wordt in dit geval verstaan de dag waarop het recht op AOW ontstaat.

De wijziging is opgenomen in **artikel 2.5 lid 1 onder f van de cao**.

De CAO W&MD 2012-2013 kunt u downloaden onder 'links' (menu rechtsboven) op onze website: www.werkgeversinstituut.nl

Op de site van de rijksoverheid is een AOW calculator geplaatst waarmee u kunt uitrekenen met ingang van welke datum de werknemer een AOW uitkering ontvangt, zie: <http://www.checkuwaowleeftijd.nl/>

DENK AAN UW ONDERZOEK ONDERZOEKSP LICHT BIJ ONTSLAG

Beëindigt u het dienstverband met een werknemer met wederzijds goedvinden, dan moet u er zeker van zijn dat de werknemer daadwerkelijk instemt met het ontslag. Alleen een handtekening van de werknemer onder de vaststellingsovereenkomst is dan onvoldoende.

Bij ontslag met wederzijds goedvinden, heeft u namelijk een zogenoemde onderzoeksplicht. Dit houdt in dat u er zeker van moet zijn dat de werknemer eenduidig en ondubbelzinnig instemt met het ontslag. Wilt u bijvoorbeeld een werknemer ontslaan die de Nederlandse taal niet goed spreekt, dan moet u er zeker van zijn dat hij u begrijpt. Ook moet u de werknemer de tijd geven om op het ontslag terug te komen.

Werknemer komt in aanmerking voor WW-uitkering

Houdt u zich niet aan deze voorwaarden, dan loopt u het risico dat de werknemer achteraf zegt dat hij in een opwelling heeft ingestemd met het ontslag. Het dienstverband van de werknemer blijft dan bestaan en de werknemer kan loondoorbetaling vorderen. Stemt de werknemer in met het ontslag en is hij niet verwijtbaar werkloos, dan komt hij gewoon in aanmerking voor een WW-uitkering. Een werknemer is verwijtbaar werkloos als hij zich bijvoorbeeld ernstig heeft misdragen.

Werkgeversinstituut