

	<h1 style="margin: 0;">WGI NIEUWSBRIEF</h1> <h2 style="margin: 0;">INFORMATIE VOOR OPDRACHTGEVER EN WERKNEMER</h2>	<p style="margin: 0;">2013 Nr. 7</p>
<p style="margin: 0;"><i>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.</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</p>		

Klanttevredenheidsonderzoek WGI

Onlangs heeft WGI wederom een klanttevredenheidsonderzoek (KTO) gehouden onder onze opdrachtgevers. Hierbij konden opdrachtgevers reageren op uiteenlopende stellingen over de kwaliteit van de dienstverlening van WGI en kwamen onderwerpen aan de orde zoals tevredenheid over de medewerkers van WGI, de website en de correctheid van de administratie.

Een groot aantal van onze opdrachtgevers heeft geparticipeerd in het KTO en dat heeft geresulteerd in een algemeen cijfer voor onze dienstverlening van **8,1!**

Tevens heeft op de stelling 'WGI is een organisatie die ik zou aanraden aan anderen', 100% van de participerende opdrachtgevers positief gereageerd!

Wij zijn natuurlijk erg blij met deze prachtige uitslag en dit blijkt van vertrouwen. We hebben hier hard aan gewerkt en het is mooi te zien dat dit harde werk zijn vruchten afwerpt. Tegelijkertijd zijn er door opdrachtgevers ook punten geformuleerd waar wij ons nog verder in kunnen verbeteren. Met deze punten gaan wij in 2014 hard aan de slag om onze dienstverlening nog verder te verbeteren.

Informatie over de vrijwilligersregeling

Werkt uw organisatie met vrijwilligers, dan vallen zij mogelijk onder de vrijwilligersregeling. U mag ze dan onbelast een vergoeding geven. Aan welke voorwaarden is deze regeling gebonden?

De vrijwilligersregeling houdt kortweg in dat u een belastingvrij bedrag aan een vrijwilliger mag uitkeren, oftewel een

vrijwilligersvergoeding. U bent vrij om dit bedrag in te vullen, mits:

- Het niet meer dan **1500 euro per jaar** is
- en niet meer dan **150 euro per maand**

Boven de 23 jaar mag de vrijwilliger een maximaal uurloon van 4,50 euro krijgen, onder de 23 maximaal 2,50 euro per uur. En dan ook met een maximum van 150 per maand en 1500 per jaar, voor het totaal van de vergoeding voor de werkzaamheden en de eventuele vergoeding voor de werkelijk gemaakte kosten. Daar vallen alle kosten onder die de vrijwilliger maakt tijdens het vrijwilligerswerk. Zoals kosten voor postzegels, speciale kleding en dergelijke, en reiskosten. Uw organisatie mag een kilometervergoeding geven die kostendekkend is voor de gebruikte auto. De kilometervergoeding mag dus meer bedragen dan de grens van 0,19 euro die voor werknemers in loondienst geldt.

Belastingvrij

De vrijwilligersregeling:

- Met name bedoeld voor een standaardvergoeding van kleine kosten die de vrijwilliger maakt bij het uitvoeren van zijn werkzaamheden.
- Omdat over deze vergoeding geen belasting hoeft te worden betaald, wordt veel administratieve rompslomp voorkomen.
- U mag dus een vast bedrag per maand aan een vrijwilliger uitkeren, zonder dat u bewijzen van de precieze kosten aan de Belastingdienst hoeft te overleggen.

- Daarnaast bestaat geen onzekerheid meer over of al dan niet loonheffing en premies moet worden ingehouden. Vergoedingen in het kader van de vrijwilligersregeling worden namelijk per definitie als een onbelaste vergoeding aangemerkt, ongeacht de werkelijke kosten.

Maar let op: de grenzen moeten wel letterlijk worden genomen. U mag niet voor een eenmalige bijdrage het totaalbedrag van € 1500 verstrekken, dit moet wel naar ratio van maanden onderbouwd worden. Heeft iemand twee maanden werkzaamheden verricht, dan kan deze maximaal € 300 ontvangen. Gelet op deze voorwaarde blijft het wel noodzakelijk de betalingen goed te administreren. De naam en het adres van de vrijwilliger zijn hierbij van belang. Bij betalingen per kas is het zinvol uit bewijstechnische overwegingen de vrijwilliger voor ontvangst te laten tekenen.

Voorbeeld 1

Iemand die een jaar lang € 140 per maand ontvangt, komt boven de jaargrens van € 1500, zodat de vrijwilligersregeling ook niet van toepassing is.

Voorbeeld 2

Iemand ontvangt een reiskostenvergoeding van € 500 en daarnaast € 1200 per jaar voor vrijwilligerswerk, omdat hij maandelijks werkzaamheden verricht. De declaratie van de reiskosten moet meegeteld worden voor de grens van € 1500, zodat de grens wordt overschreden en dus geen beroep op de vrijwilligersregeling kan worden gedaan. Als de organisatie, in plaats van een reiskostenvergoeding, zelf voor het vervoer zorgdraagt of treinkaartjes verstrekt, telt dit doorgaans niet mee voor de grens van € 1500.

Overschrijding

Wanneer de grens van € 150 per maand of € 1500 per jaar wordt overschreden, hoeft dit niet altijd direct tot problemen met de Belastingdienst te leiden. Bijvoorbeeld als de totale vergoeding slechts beperkt blijft tot een kilometervergoeding van € 1800. Omdat de vrijwilliger alleen zijn werkelijke autokosten krijgt vergoed, is er in fiscale zin niets belastbaar. De vrijwilliger heeft dan ook niets te maken met de beroemde norm van € 0,19 per kilometer. Afhankelijk van het merk en type auto kunnen de werkelijke kosten oplopen tot € 0,68 per kilometer.

Het kan dus zo zijn dat als de grens wordt overschreden met werkelijk gemaakte kosten,

er geen belasting zal worden geheven. Dit moet dan wel worden goedgekeurd door de Belastingdienst en aangetoond worden met bewijzen als bonnen en kwitanties, wat leidt tot meer administratie.

Wanneer een vrijwilliger meer ontvangt dan € 150 per maand of € 1500 per jaar zal er sprake kunnen zijn van fictieve of een echte [dienstbetrekking](#). Is dit niet het geval, dan moet de vrijwilliger het gehele ontvangen bedrag tot zijn inkomen rekenen (als resultaat uit overige werkzaamheden) en is het belastbaar voor de loon- en inkomstenbelasting. Dus ook als het bedrag slechts met 1 euro wordt overschreden, is het **gehele bedrag van 1501 euro belast**. De kosten die hiertegenover staan (gemaakt tijdens uitvoeren vrijwilligerswerk) kunnen dan wel in aftrek gebracht worden.

Informatie over feestdagen WGI

Sluiting

WGI is naast de reguliere feestdagen ook op vrijdag 27 december gesloten.

Salarisbetaling

De salarissen zullen in de maand december op 20 december worden uitbetaald.

Nieuwe cao Welzijn en MD

Op 11 december jl. zijn de cao-onderhandelingen gestart voor een nieuwe cao W&MD vanaf 1 januari 2014. Cao-partijen zijn vanaf januari 2013 al bezig met de ontwikkeling van een compleet vernieuwde cao. Veel leden bezochten één van de regiobijeenkomsten om hierover met elkaar van gedachten te wisselen.

In dit stuk vindt u informatie over:

- 1 De ontwikkelingen en uitgangspunten voor de nieuwe cao
- 2 Het hart van de nieuwe cao en de concrete uitwerking hiervan
- 3 Het sociaal akkoord in relatie tot de cao
- 4 De financiële paragraaf/de lonen

1 De ontwikkelingen en uitgangspunten voor de nieuwe cao

Ontwikkelingen in de branche en maatschappij hebben geleid tot een aantal uitgangspunten voor de nieuwe cao. Deze uitgangspunten zijn:

- De waarde van de nieuwe cao is gelijk aan de huidige cao (op macroniveau)
- De nieuwe cao is gebruiksvriendelijk en kent een duidelijke werkingsfeer

- De nieuwe cao stimuleert en faciliteert investeren in vakmanschap
- De nieuwe cao stelt medewerkers en organisaties in staat om zelf verantwoordelijkheid en regie te nemen
- De nieuwe cao maakt het mogelijk om tegemoet te komen aan individuele wensen en behoeften
- De nieuwe cao gaat uit van volwassen arbeidsrelaties

2 Hart van de nieuwe cao

Het hart van de nieuwe cao is optimale individuele inzetbaarheid van medewerkers. Organisaties en medewerkers in de branche moeten die optimale inzetbaarheid in gezamenlijkheid vorm geven, met de cao als middel en aanjager. Waarbij de dialoog tussen werknemer en werkgever het vertrekpunt is en de arbeidsrelatie zich kenmerkt door onderling vertrouwen, gezamenlijke verantwoordelijkheid en (professionele) vrijheid.

De concrete vertaling van optimale inzetbaarheid in de nieuwe cao is de introductie van een **vrije keuzebudget** en een **loopbaanbudget**.

Onderdeel van het **vrije keuzebudget** (VKB) zijn alle secundaire arbeidsvoorwaarden (vakantietoelage, bovenwettelijke vakantiedagen, eindejaarsuitkering, premie ziektekostenverzekering, en vergoedingen bij collectieve regelingen). Het vrije keuzebudget is vrij besteedbaar door de werknemer. Met het VKB wordt optimale keuzevrijheid van de werknemer gerealiseerd. Hiermee kan de medewerker, afhankelijk van zijn levensfase en behoefte, kiezen voor tijd of geld.

Het **loopbaanbudget** is een herverdeling van middelen voortkomend uit het (huidige) vitaliteitsbudget en de (huidige) aanvullingsregeling WW/wachtgeld. Met het loopbaanbudget kan de medewerker investeren in zijn eigen duurzame inzetbaarheid en mobiliteit. Zodat hij zich kan blijven ontwikkelen en doet waar hij goed in is. En de werkgever de best gemotiveerde en meest geschikte medewerkers in dienst heeft. De huidige wachtgeldregeling verdwijnt, behalve voor een selecte groep oudere werknemers. Het loopbaanbudget wordt vastgesteld als percentage van het salaris van de medewerker. Het budget geldt voor alle medewerkers (contract voor onbepaalde tijd én voor bepaalde tijd). De hoogte wordt op cao-niveau vastgesteld. De regeling bij bedrijfseconomisch ontslag verandert. Medewerkers ontvangen straks bij ontslag een transitievergoeding bij ontslag zoals

opgenomen in het sociaal akkoord. De WW-aanvullingsregeling verdwijnt.

3 Sociaal akkoord en de nieuwe cao

In het sociaal akkoord van april (en het begrotingsakkoord van oktober) 2013 is een aantal maatregelen opgenomen die gericht zijn op onder andere wijziging van de WW, het ontslagrecht en flexwerk en introductie van een maximale transitievergoeding bij ontslag. De voorstellen liggen nu ter advisering bij de Raad van State, en daarom is nog niet geheel duidelijk hoe dit er in wetgeving uit komt te zien. Het ziet er naar uit dat er bij cao kan worden afgeweken van een aantal afspraken (aantal flexcontracten) en/of dat er aanvullende afspraken kunnen worden gemaakt (aanvulling WW).

Eén van de onderdelen van het sociaal akkoord is dat de 'ketenbepaling' (7:668a) wordt aangepast. Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen, ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar (nu 3) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Bij CAO kan straks alleen nog worden afgeweken van de ketenbepaling (maar niet van de periode van 6 maanden) indien het werken met tijdelijke contracten gegeven de aard van het werk noodzakelijk is. Het aantal contracten kan dan ten hoogste worden gesteld op 6 in een periode van vier jaar. De MOgroep gaat ervan uit dat werkgevers in de branche graag gebruik zouden willen maken van de mogelijkheid om in de cao het aantal contracten voor bepaalde tijd 5 keer te kunnen verlengen.

4 Financiële paragraaf en loon

De vakcentrales FNV en CNV hebben hun looneisen voor 2014 bekend gemaakt. Zij spreken over een maximale looneis van 3%. De gemiddelde loonstijging in NL in het afgelopen jaar (2013) ligt rond 1%. De verwachte inflatie in 2014 wordt door het CPB geraamd op 2%.

Gezien de ontwikkelingen in de sector en prioriteit bij behoud van zoveel mogelijk werkgelegenheid wordt door de MOgroep uitgegaan van een zeer gematigde loonontwikkeling.

**Bestuur en medewerkers van
Werkgeversinstituut wensen u prettige
feestdagen en een gelukkig en succesvol
2014!!**

Werkgeversinstituut