

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 W: www.werkgeversinstituut.nl

Hervatting cao-onderhandelingen



De MOgroep is op 23 oktober weer aan tafel gegaan met de vakbonden om te onderhandelen over de cao W&MD. De fundamentele vernieuwing van de cao, het derde WW-jaar en de lonen staan tijdens het overleg centraal.

Partijen pakken de draad weer op omdat de Stichting van de Arbeid (STAR) in juli een brief heeft gestuurd over de wijze waarop het derde WW-jaar door sociale partners moet worden gerepareerd. Hierover bestond nog veel onduidelijkheid, waardoor de cao-onderhandelingen (in afwachting van het SER-advies) werden opgeschort. Vooruitlopend op het SER-advies - dat pas in december 2014 wordt verwacht - heeft de STAR sociale partners nu een aantal handvatten gegeven waarmee zij het gesprek kunnen voeren.

De vernieuwing van de cao is al vanaf 2013 gespreksonderwerp tussen cao-partijen, met duurzame inzetbaarheid als motor van de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer. De bedoeling is om een individueel keuzebudget en loopbaanbudget te introduceren, waarmee werkgever en werknemer echt handen en voeten kunnen geven aan de duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Het individueel keuzebudget zal bestaan uit een 'potje' arbeidsvoorwaarden zoals de eindejaarsuitkering, de bovenwettelijke vakantiedagen en de vakantietoeslag. De medewerker kan dat 'potje' afhankelijk van behoefte en levensfase inzetten in tijd of geld.

Het loopbaanbudget is bedoeld om de medewerker de middelen te verschaffen om daadwerkelijk te investeren in de eigen duurzame inzetbaarheid, via opleiding, scholing, ontwikkeling, etc. Dit komt in de plaats van de huidige cao-regelingen bij ontslag (aanvulling WW en ontslagvergoeding). Na ontslag

maken medewerkers dan aanspraak op de transitievergoeding op basis van de (nieuwe) wet Werk en Zekerheid.

De MOgroep zegt de huidige (stilzwijgend verlengde) cao op per 1 januari 2015. Hierdoor wordt het belang om een cao-akkoord te sluiten vergroot. Bij het uitblijven van een cao-akkoord ontstaat er vanaf 1 januari 2015 een cao-loze periode. De MOgroep gaat er vanuit dat het zover niet zal komen. Wij houden u op de hoogte.

[Hier vindt u de brief van de STAR.](#)

Succesvolle informatiebijeenkomst Wet Werk en Zekerheid

In samenwerking met onze vaste advocaat arbeidsrecht, Aspasia Stamoulis, heeft WGI op 28 oktober een informatiebijeenkomst gehouden. Hierbij werd ingegaan op de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid. Er was sprake van een hoge opkomst en na afloop tijdens de borrel hebben wij veel positieve geluiden mogen horen over de bijeenkomst. De presentatie van Aspasia Stamoulis kunt u [hier](#) bekijken.

Informatiebijeenkomst Werkkostenregeling

Op dinsdag 25 november organiseert WGI een informatiebijeenkomst inzake de Werkkostenregeling. Zoals wellicht bekend is de invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 verplicht geworden. Belangrijk is om te benadrukken dat de werkkostenregeling niet alleen consequenties voor de salarisadministratie (bij WGI) heeft, maar zeker ook voor uw eigen financiële administratie! Het is dus erg belangrijk dat u van deze nieuwe wetgeving (alsmede de wijze waarop WGI hiermee omgaat) op de hoogte bent. Wij nodigen u daarom uit om deze bijeenkomst bij te wonen.

Het programma ziet er als volgt uit:

14:45u Inloop

15:00u Openingswoord door Paul de Werd, directeur WGI

15:10u Presentatie werkkostenregeling door Jur Alberti, manager bedrijfsvoering WGI

16:30u Afsluiting met een hapje en een drankje

Graag horen wij door middel van een e-mail aan adm@werkgeversinstituut.nl of u bij deze informatiebijeenkomst aanwezig zult zijn. Indien u van mening bent dat dit onderwerp beter past bij iemand anders uit uw organisatie, kan dat natuurlijk ook. Wij verzoeken u in dat geval deze uitnodiging door te sturen.

Tarieven WGI in 2015

In verband met gestegen kosten zullen de tarieven voor de dienstverlening van WGI voor 2015 een gelukkig beperkte stijging van 1,82% kennen.

Veel gestelde vragen

Vraag

Werknemer is in dienst voor 24 uur per week en is volledig arbeidsongeschikt.

Na 1 jaar gaat hij op basis van een re-integratieplan voor 8 uur aan het werk.
Werknemer is werkzaam onder de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening.
Waar heeft deze werknemer recht op?

Antwoord

In het eerste ziektejaar heeft de werknemer altijd recht op 100% van het laatstgenoten salaris (ongeacht of de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is), zie hiervoor artikel 11.2 lid 2 van de cao).

In het tweede ziektejaar heeft de geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer recht op 70% van het laatstgenoten salaris (zie art. 11.2 lid 2), tenzij hij bepaalde activiteiten verricht.

De werknemer heeft dan recht op loondoorbetaling van 85% van het laatstgenoten salaris (zie art. 11.2 lid 3 sub a).

Het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan behoort tot deze activiteiten.

Deze werknemer gaat voor 8 uur weer aan het werk in het kader van re-integratieplan.

Het recht op loondoorbetaling van 85% wordt berekend over de volledige arbeidsomvang. In dit geval betekent dit, dat de werknemer over 24 uur 85% van het salaris krijgt doorbetaald.

Voor hoeveel uur een werknemer reeds weer aan het werk is, doet hiervoor dus niet ter zake. Dit is wel van belang indien een werknemer in het kader van de re-integratie meer dan 85% van zijn gemiddelde arbeidsduur werkt. In dat geval ontvangt hij een aan de re-integratie gelijk percentage van zijn salaris (bij een re-integratie van 87% van zijn gemiddelde arbeidsduur ontvangt hij dus niet 85%, maar 87% van zijn laatstverdiende salaris). Ziet u hiervoor artikel 11.2 lid 3 sub b.

Wet flexibel werken door de Tweede Kamer

17 oktober 2014 - De Tweede Kamer is akkoord gegaan met het initiatiefwetsvoorstel Flexibel werken. Hierdoor kunnen werknemers straks een verzoek indienen bij hun werkgever voor andere werktijden en een andere werkplaats. U mag zo'n verzoek niet zomaar afwijzen.

De wet moet de rechtspositie van werknemers voor flexibel werken versterken. Hoewel werknemers niet het wettelijk recht krijgen om op andere tijden of bijvoorbeeld thuis te werken, kunnen ze hiervoor wel een verzoek indienen. U mag een verzoek om op andere tijden te werken afwijzen als u een zwaarwegend bedrijfsbelang heeft. Voor het afwijzen van een verzoek om thuis te werken, heeft u geen zwaarwegend bedrijfsbelang nodig, maar u moet de afwijzing wel kunnen onderbouwen.

De aanneming van het wetsvoorstel Flexibel werken heeft even geduurd. Het werd al in 2010 geschreven, maar de Tweede Kamer was kritisch over de nieuwe wet. De Kamer wilde onder meer duidelijkheid over de definitie van een zwaarwegend bedrijfsbelang. Er blijkt sprake te zijn van een zwaarwegend bedrijfsbelang als de nieuwe werktijden de veiligheid in gevaar brengen of als ze zorgen voor financiële, organisatorische of roostertechnische problemen in uw organisatie.

De Eerste Kamer moet de Wet flexibel werken nog beoordelen

Feestdagverlof 2015

In de cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening is niet uitgewerkt hoe het aantal uren feestdagverlof waarop een werknemer recht heeft, moet worden berekend. De meest logische en door de MOgroep geadviseerde berekeningsmethode is de volgende. Voorafgaand aan het desbetreffende kalenderjaar wordt vastgesteld welke feestdagen op maandag tot en met vrijdag vallen.

Voor het jaar 2015 betreft dit zeven feestdagen die op een doordeweekse dag vallen. Het feestdagverlof bedraagt 7,2 uur per dag. Een werknemer met een dienstverband van 36 uur heeft in 2015 dus recht op 50,4 uur (7 x 7,2 uur) feestdagverlof. Dit wordt voor werknemers met een parttime dienstverband naar rato berekend. Er vindt afronding plaats tot 1 decimaal achter de komma.

Bij feestdagverlof is er geen sprake van opbouw, maar van een recht op (naar rato van het dienstverband) het aantal feestdagenverlofuren in een jaar voor zover die feestdagen niet op een zaterdag of zondag vallen. Het feestdagverlof is niet hetzelfde als bovenwettelijk vakantieverlof.

Van werk-naar-werk: de brug-WW

In 2015 introduceert het kabinet introduceert de brug-WW om van werk-naar-werk te bevorderen. Hiermee kan een werkzoekende worden omgeschoold binnen een sector met een personeelstekort. De werkzoekende ontvangt salaris voor de uren dat hij werkt en WW voor de uren dat hij wordt omgeschoold. Voorwaarde is dat deze mensen aan de slag gaan in een kansrijk beroep of een sector met personeelstekorten, bijvoorbeeld de techniek. Of er sprake is van een kansrijk beroep of een groeisector moet blijken uit een sectorplananalyse. De extra ondersteuning vanuit de WW drukt de kosten voor de werkgever, waardoor het aantrekkelijk wordt om een werkzoekende in dienst te nemen. Het kabinet wil de Brug-WW per 1 januari 2015 in laten gaan.

WGI 28 november gesloten

WGI is in verband met een activiteit voor het gehele personeel gesloten op vrijdag 28 november as.

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.