

*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)

### **Prinsjesdag 2014**

Welke gevolgen heeft Prinsjesdag voor u? Dat kunt u lezen in de uitgebreide whitepaper van PGGM *Alles over: Prinsjesdag 2014 voor werkgevers*. Vooral komen die zaken langs die direct of indirect van invloed zijn op de verhouding tussen werkgever en werknemer. Inclusief commentaar, aandachtspunten, tips, waarschuwingen en adviezen.

<http://www.pggm.nl/werkgevers/kennis-onderhouden/Documents/PGGM-whitepaper-prinsjesdag-2014.pdf>

### **Laatste plaatsen informatie bijeenkomst WWZ**

De Wet Werk en Zekerheid is inmiddels aangenomen en gaat binnenkort gefaseerd van start. Deze wet zorgt voor ingrijpende veranderingen op o.a. het gebied van arbeidsrecht. Zo kunt u straks nog maar maximaal 2 jaar lang een contract voor bepaalde tijd geven en zult u tevens na 2 jaar een transitievergoeding moeten betalen aan werknemers die geen contract voor onbepaalde tijd krijgen.

Bent u op de hoogte van alle ins en outs van deze wijzigingen? Heeft u uw personeelsbeleid hier al op aangepast? En wat zijn de mogelijke financiële consequenties voor uw organisatie? Kortom, de Wet Werk en Zekerheid brengt nogal wat met zich mee. Wilt u weten wat er allemaal verandert en wanneer?

WGI organiseert in samenwerking met onze vaste advocaat arbeidsrecht, Aspasia Stamoulis (<http://www.stamoulisadvocatuur.nl/>), een informatiebijeenkomst. Hierbij gaan we in op de belangrijkste wijzigingen als gevolg van de Wet Werk en Zekerheid, het overgangsrecht en natuurlijk de consequenties van dit alles voor u als opdrachtgever van WGI. Kortom een kennisintensieve bijeenkomst die u niet mag missen!

Op **dinsdag 28 oktober as.** verwelkomen wij u graag bij WGI. Veel opdrachtgevers hebben zich al opgegeven, het gaat nu om **de laatste plaatsen**. Als u deze bijeenkomst wil bijwonen, laat u dat dan s.v.p. zo spoedig mogelijk weten via [t.janssen@werkgeversinstituut.nl](mailto:t.janssen@werkgeversinstituut.nl).

## **Veel gestelde vragen: verlof bij overlijden**

*In artikel 7.5 lid 1c CAO staat dat bij overlijden van bloed- of aanverwant een werknemer die belast is met de regeling van de begrafenis hiervoor ten hoogste 4 verlofdagen kan krijgen. Komen deze verlofdagen bij de toegekende 4 verlofdagen in verband met het overlijden?*

**Antwoord:** Artikel 7.5 CAO geeft de werknemer recht op buitengewoon verlof in met name genoemde gevallen. Uit het artikel blijkt dat het verlof slechts gegeven dient te worden indien de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is; de gebeurtenis (de begrafenis/crematie) dient op een werkdag te vallen. De dagen moeten wel aaneengesloten worden opgenomen. De noodzaak om verlof op te nemen is immers gekoppeld aan de gebeurtenis. Activiteiten waarmee de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap vinden in principe plaats rond de datum van een begrafenis en niet twee weken later. Het uitsmeren van het buitengewoon verlof is in deze dan ook niet toegestaan.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen fulltimer en parttimer. Wanneer een parttimer alleen op maandag woensdag en vrijdag werkt, dan kan hij woensdag (donderdag werkt werknemer niet) en vrijdag en eventueel –indien u het weekend niet meetelt- maandag verlof opnemen. Of u het weekend meetelt, daar mag u als werkgever zelf beleid op maken. U mag het weekend dus meetellen of niet. Let wel op precedentwerking, op een door u gemaakte keuze in beleid kunnen andere werknemers in soortgelijke situaties ook aanspraak maken.

Indien een deeltijder twee dagen per week werkt, bijvoorbeeld op maandag en donderdag, en hij heeft vier dagen buitengewoon verlof nodig voor een begrafenis op donderdag, dan heeft hij maandag en donderdag recht op buitengewoon verlof. Dinsdag en woensdag, de resterende twee dagen, is er geen recht op buitengewoon verlof omdat er geen noodzaak is om vrij te krijgen. Vervolgens is in artikel 7.5 CAO lid 1 onder c laatste volzin bepaald, dat werknemers die belast zijn, met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap recht op verlof van ten hoogste 4 dagen hebben. De uitleg van de MOgroep over deze volzin is als volgt: werknemers, die recht hebben op 4 dagen verlof en die belast zijn met de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, krijgen niet nog eens extra vier dagen. Zij hebben al recht op vier dagen. Deze bepaling heeft dus eigenlijk alleen betrekking op werknemers, die recht hebben op 2 dan wel 1 dag verlof bij overlijden van een familielid. Indien zij belast zijn met de begrafenis, crematie en/of nalatenschap kunnen zij er ten hoogste 2 dagen bij krijgen. Zij hebben dan in totaal dan recht op ten hoogste 4 dagen. Let op: de dagen dienen aaneengesloten opgenomen te worden (zie aanhef art. 7.5 CAO) Wel zou u eventueel, indien u oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris kunnen verlenen. Dit staat in artikel 7.5 lid 2 CAO. Echter, indien u dit aan een werknemer verleent, dient u dit onder de zelfde omstandigheden ook aan de andere werknemers te verlenen (precedentwerking).

## **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.*