

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

WGI en Belastingdienst sluiten convenant Horizontaal Toezicht

Werkgeversinstituut en de Belastingdienst hebben recent het convenant Horizontaal Toezicht ondertekend.

“Wij zijn trots op het vertrouwen dat de Belastingdienst met de ondertekening van dit convenant uitspreekt in onze organisatie en onze processen. Hiermee zijn we voorloper in de branche”, laat directeur Paul de Werd van Werkgeversinstituut weten.



Ondertekening van het convenant door Mark van der Meulen (manager Belastingdienst) en Paul de Werd (directeur Werkgeversinstituut)

Het doel van deze samenwerking is een relatie op basis van wederzijds vertrouwen, begrip en transparantie. Werkgeversinstituut loopt minder fiscale risico's en ervaart minder administratieve lasten en de Belastingdienst kan het toezicht efficiënter uitvoeren. Bij fiscale kwesties is er afstemming vooraf, in plaats van controles achteraf. Door op deze manier samen te werken wordt dubbel werk voorkomen.

Compliance verkenning

De eerste stap voor deze samenwerking is al veel eerder gezet. Er is toen met de Belastingdienst afgesproken gezamenlijk een zogenaamde 'compliance verkenning' uit te voeren bij

Werkgeversinstituut. Deze verkenning was nodig om te kunnen bepalen of Horizontaal Toezicht haalbaar is.

De compliance verkenning heeft plaatsgevonden het najaar van 2014. Werkgeversinstituut heeft de Belastingdienst uitgebreid inzicht gegeven in de bedrijfsprocessen en risicomanagementsystemen en tevens heeft de Belastingdienst interviews gehouden met een aantal medewerkers. Op basis hiervan heeft de Belastingdienst geconcludeerd dat de fiscale processen van Werkgeversinstituut “in control” zijn. De laatste stap werd gezet met het gezamenlijk ondertekenen van het convenant.

Aanzegtermijn: laat op tijd weten of een tijdelijk contract wel of niet wordt verlengd

Met de nieuwe Wet Werk en Zekerheid verandert er veel op het gebied van ontslagrecht en flexibele arbeidscontracten. Een van de nieuwe regels is dat er een aanzegtermijn komt van één maand voor tijdelijke contracten van zes maanden of langer. Ook al eindigt het contract van rechtswege nog wel automatisch, als er niet aanzegt wordt is er het risico op een boete. Uw medewerker heeft dan namelijk recht op een vergoeding van maximaal een maandsalaris. Is er te laat aangezegd dan geldt de vergoeding naar rato, bijvoorbeeld drie weken te laat, is recht op drie weken salaris. Alleen als uw werknemer zelf binnen twee maanden na het einde van het contract een beroep doet op de vergoeding, is er de verplichting om deze te betalen.

Overgang

Omdat de nieuwe regels ingaan vanaf 1 januari 2015, geldt de aanzegtermijn voor arbeidscontracten die eindigen na 1 februari. Als een contract bijvoorbeeld op 30 april eindigt, moet WGI dit uiterlijk 31 maart laten weten.

Acties WGI

Om te voldoen aan deze aanzegtermijn zal WGI u ongeveer 2 maanden voor afloop van de arbeidsovereenkomst van een medewerker informeren en vragen of de arbeidsovereenkomst wel of niet verlengd dient te worden. Het is belangrijk dat u tijdig hierop reageert, zodat WGI uw beslissing minimaal een maand voor afloop arbeidsovereenkomst schriftelijk aan de medewerker kan bevestigen. Indien wij onverhoopt niets van u vernemen zijn wij genoodzaakt uw medewerker te laten weten dat de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd. Mocht er later blijken dat de arbeidsovereenkomst wel verlengd moet worden dan is het mogelijk dat er toch een boete betaald moet worden, de wet is hier niet duidelijk over.

Tekst nieuw cao Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening beschikbaar.

De [tekst van de Nieuwe cao Welzijn & MD](#) is door de cao-partijen beschikbaar gesteld.

Uit deze tekst blijkt dat er toch nog wel enkele belangrijke zaken in de nieuwe cao zitten welke niet in het Onderhandelaarsakkoord stonden.

Zo is In de nieuwe Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is opgenomen dat de nieuwe ketenregeling vanaf 1 juli 2015 zal gelden. Deze nieuwe ketenregeling houdt in dat er maximaal 3 tijdelijke contracten mogelijk zijn gedurende maximaal 2 jaar. Tevens is opgenomen dat deze ketenregeling pas opnieuw gaat tellen indien er gedurende een periode van 6 maanden geen werkzaamheden worden verricht

voor de werkgever. Echter, in de WWZ is ook opgenomen dat cao-partijen gezamenlijk kunnen besluiten deze nieuwe ketenregeling uit te stellen tot maximaal 1 juli 2016.

In de cao is nu opgenomen dat tot 1 april 2016 nog de oude ketenregeling geldt.

Samengevat:

- **Tot 1 april 2016: maximaal 3 tijdelijke contracten voor maximaal 3 jaar met nieuwe keten na onderbreking van 3 maanden (3 x 3 x 3).**
- **Vanaf 1 april 2016: maximaal 3 tijdelijke contracten voor maximaal 2 jaar met nieuwe keten na onderbreking van 6 maanden (3 x 2 x 6).**

Let op: In artikel 2.2 van de cao is per abuis opgenomen dat een opvolgende arbeidsovereenkomst die na 1 juli 2016 eindigt als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beschouwd. Dit is niet correct. Bedoeld te zeggen is dat als een derde contract voor bepaalde tijd wordt afgesloten die de datum van 1 april 2016 overschrijdt, dit als een contract voor onbepaalde tijd wordt beschouwd. De huidige fout in de cao tekst wordt in het voorjaar van 2015 hersteld.

Gratis VOG? Lees de regeling!



Werkt u als vrijwilligersorganisatie met minderjarigen en/of mensen met een verstandelijke beperking? Dan kan uw vrijwilligersorganisatie, als uw organisatie aan de voorwaarden voldoet, gebruikmaken van de Regeling Gratis VOG.

Als uw organisatie is toegelaten tot de regeling, kunnen uw vrijwilligers gratis een Verklaring Omtrent Gedrag krijgen.

Lees meer over de regeling, de voorwaarden en de procedure op www.gratisvog.nl.

Aanmelden regeling Gratis VOG

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.