

In dit nummer informatie over:

- **CAO voor Sportverenigingen**
- **Wet werk en zekerheid**
- **AOW leeftijd**
- **Werkkostenregeling**
- **Wet Bezava**

e-mail : post@stk-drenthe.nl
internet: www.stk-drenthe.nl
telefoon: 0593-540093

CAO voor Sportverenigingen

Er is een onderhandelaarsakkoord tot stand gekomen over de CAO voor Sportverenigingen voor 2014.

De belangrijkste punten zijn de volgende:

- Per 1-9-2014 worden de salarisschalen structureel verhoogd met 1,35%
- Per 1-7-2014 vervalt de automatische toekenning van de periodieke verhoging van 3% van het maandsalaris (onder de voorwaarde dat er een instrument m.b.t. beoordeling en functioneren beschikbaar komt voor verenigingen)
- Van de afgesproken loonruimte t/m 2016 wordt 0,2% gereserveerd ten behoeve van het arbeidsmarktfonds (welke is opgericht voor de CAO Sport). Uiterlijk 31-12-2016 is aansluiting bij het Arbeidsmarktfonds gerealiseerd.
In 2014 zal STK Drenthe deze kosten voor eigen rekening nemen en zal dit percentage (nog) niet in rekening gebracht worden bij de aangesloten verenigingen. Vanaf 2015 zal de 0,2% meegenomen worden in de kostendoorberekening.

Wet werk en zekerheid

Alhoewel de Eerste Kamer nog akkoord moet gaan lijkt het er op dat we binnenkort te maken krijgen met de hervorming van het ontslagrecht en de verkorting van de ketenbepaling van contracten voor bepaalde tijd.

In onze CAO is nu een ruimere regeling dan de Flexwet, maar als de Wet werk en zekerheid aangenomen wordt, hebben we ons te houden aan de regels hiervan. Met de FNV wordt binnenkort overleg gevoerd om toch voor werknemers vallende onder onze CAO een verruiming van de regels te houden/krijgen. We houden u op de hoogte van de stand van zaken.

Hieronder melden wij u de belangrijkste punten uit de nieuwe wet:

Wijzigingen per 1-7-2014

- Bij ontslag op basis van bedrijfseconomische redenen dienen, alvorens het afspiegelingsbeginsel toegepast moet worden, eerst de werknemers met AOW-gerechtigde leeftijd eruit te gaan
- Aanzegtermijn: één maand voor het einde van de einddatum van een contract voor bepaalde tijd dient men schriftelijk de werknemer op de hoogte te stellen dat het contract niet voortgezet wordt. Zonder deze aanzegging eindigt het contract voor bepaalde tijd niet (meer) van rechtswege.

- In een contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd meer worden opgenomen.

Wijzigingen per 1-7-2015

- Verkorting van de ketenbepaling: bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden (nu 3) opvolgen ontstaat bij het 4^e contract of na 2 jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- De ontslagroute wijzigt (bij UWV om bedrijfseconomische redenen en na langdurige arbeidsongeschiktheid en bij kantonrechter als het persoonlijke redenen zijn)
- Een ontslagvergoeding wordt een transitievergoeding die al toegekend wordt als je een werknemer ontslaat die minimaal 2 jaar in dienst is.
- Een vaststellingsovereenkomst krijgt een bedenktijd van 14 dagen waarbinnen de werknemer kan aangeven toch niet akkoord te gaan met het overeengekomen ontslag.
- De maximale termijn van een WW uitkering wordt vanaf 1-7-2016 stapsgewijs teruggebracht van max 3 jaar + 2 maand tot max 2 jaar.

Hoe alles precies gaat uitpakken zal de tijd ons leren.



AOW leeftijd

Op dit moment staat in onze CAO dat de arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Ook dit zal wijzigen en dus zullen werknemer en werkgever een akkoord moeten bereiken (middels

een ondertekende brief of vaststellingsovereenkomst) om daadwerkelijk te stoppen.

Wij zullen in een komende nieuwsbrief hier aandacht aan besteden ook omdat de doorbetaling van het loon voor AOW-gerechtigde werknemers (nog) niet in de wet is beperkt en het risico hier dus grotendeels bij STK Drenthe ligt.

Werkkostenregeling

Per 1-1-2015 wordt de werkkostenregeling voor werkgevers verplicht. Wij zullen u in de loop van dit jaar (ook na overleg met de belastingdienst) alle consequenties melden omtrent de (onbelaste) vergoedingen en verstrekkingen.

De regeling behelst dat een vergoeding voor een percentage van het loon (1,5%) vrij is van loonheffing en dat daarboven 80% eindheffing moet worden betaald. Echter in ons geval is het lastig omdat er waarschijnlijk ook rechtstreeks vergoedingen en verstrekkingen bij de verenigingen betaald worden.

De vergoedingen woon-werkverkeer en zakelijke kilometers vallen buiten de werkkostenregeling.

Wet Bezava

Door de wet BeZaVa (beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters) kan een werkgever na de uitdiensttreding van zijn werknemer nog lang de financiële consequenties van ziekte van zijn ex-werknemers ondervinden. Naast de gedifferentieerde premie voor WGA Vast wordt nu ook een gedifferentieerde premie voor Ziektewet (max 2 jaar) en WGA-Flex (max 10 jaar) in rekening gebracht bij de werkgever.

Werknemers dienen zich tot 4 weken na uitdiensttreding dus ook ziek te melden bij hun (ex) werkgever als dit zich voordoet. Ons verzuimprotocol zal daarop aangepast worden.
