

## Bijverdienen vakantiewerk 2018

De komende zomerperiode zullen weer veel studenten en scholieren een vakantiebaan zoeken. Deze vakantiekrachten hebben vaak recht op kinderbijslag, studielening of studiefinanciering. Als ze te veel verdienen kunnen deze inkomsten hiermee worden verrekend. De situatie voor bijverdienen in de zomerperiode op een rij:

### Kinderbijslag

#### Bijverdiengrens in zomerperiode

Tuiswonende jonger 16 jaar	onbeperkt
Tuiswonende 16 en 17 jaar	€ 1285 standaard per kwartaal + extra € 1319 is totaal € 2604

Als de scholier al een bijbaantje heeft én bij dezelfde werkgever in de zomer extra werk verricht, dan wordt dat extra werk als vakantiewerk aangemerkt.

### Studiefinanciering

Voor studenten die onder één van onderstaande groepen vallen (oude stelsel studiefinanciering), is de bijverdiengrens voor 2018 € 14.456. Het gaat hierbij om het verzamelinkomen (belastbaar loon).

- MBO-er jonger 18 jaar met studentenreisproduct
- MBO-er 18 jaar en ouder met studiefinanciering
- HBO-er en WO-er met studiefinanciering volgens oude stelsel voor hoger onderwijs

Voor studenten in het hoger onderwijs die volledig vallen onder het nieuwe stelsel (zonder basisbeurs) geldt er geen bijverdiengrens.

Wilt u meer weten over de verloning van vakantiekrachten? Neem contact op met uw Marshoek looncontactpersoon.

---



## **Arbowet 1 juli 2018**

Per 1 juli 2017 is de nieuwe Arbowet van kracht. Werkgevers en arbodienstverleners hebben tot 1 juli 2018 de gelegenheid gekregen om de bestaande Arbo contracten aan te passen aan de nieuwe wetgeving. Nieuw in de Arbowet is o.a. het basiscontract waarin minimum eisen worden gesteld. De meeste werkgevers hebben een contract met een gecertificeerde arbodienst, de overige werkgevers bepalen zelf wie hen bij de uitvoering van de Arbowet ondersteunt. Werkgevers zijn zelf verantwoordelijk voor de inhoud van het basiscontract.

De Inspectie SZW zal vanaf 1 juli controles uitvoeren of werkgevers hun Arbo contract op orde hebben en voldoen aan de nieuwe Arbowet. De wetgever heeft boetes in de wet opgenomen als arbodienstverleners en werkgevers niet voldoen aan belangrijke punten van de nieuwe wetgeving.

Op de [website](#) van Inspectie SZW kunnen werkgevers met de 'zelfinspectie Arbo op orde' controleren of zij de juiste maatregelen hebben genomen.

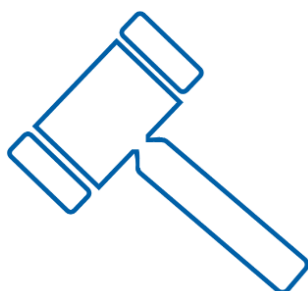
---



## Minimumloon 1 juli 2018

Het bruto wettelijk minimumloon is met 1,03% verhoogd en bedraagt per 1 juli 2018 voor 22 jaar en ouder:

€ 1.594,20	per maand
€ 367,90	per week
€ 73,58	per dag
€ 10,22	per uur bij 36-urige werkweek
€ 9,69	per uur bij 38-urige werkweek
€ 9,20	per uur bij 40-urige werkweek



## Wetsvoorstel Regeling compensatie transitievergoeding

Werkgevers kunnen de compensatie voor transitievergoeding bij ontslag vanwege langdurige ziekte pas per 1 april 2020 aanvragen. Voor de compensatie maakt het niet uit hoe de arbeidsovereenkomst is beëindigd.

De aanvraag moet binnen 6 maanden na betaling van de volledige (transitie)vergoeding bij het UWV worden aangevraagd.

De werkgever kan ook met terugwerkende kracht in aanmerking komen voor de compensatie als er (transitie)vergoedingen zijn betaald aan werknemers van wie de arbeidsovereenkomst is beëindigd na twee jaar ziekte vanaf 1 juli 2015.

Werkgevers moeten bij deze aanvragen kunnen aantonen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst door o.a.:

- Beschikking UWV voor aanvraag WIA- of Ziektewetuitkering
- Werkgever moet verklaring afleggen dat werknemer ziek was bij einde arbeidsovereenkomst met vermelding van datum van ziekte en naam bedrijfsarts die de ziekte heeft vastgesteld

De Tweede en Eerste Kamer moeten nog instemmen met dit wetvoorstel.

---



## **Eigenrisicodragerschap WGA**

Het kabinet heeft een wetsvoorstel ingediend om de periode van eigenrisicodragen voor de WGA (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) te verkorten per 1 januari 2020 van tien naar vijf jaar. Na inwerkingtreding zullen werkgevers korter individueel belast worden voor de WGA-lasten van (ex) werknemers.

De huidige regeling is dat werkgevers die na een periode van eigenrisicodragerschap voor de WGA zijn teruggekeerd naar de publieke verzekering bij het UWV, gedurende drie jaar geen eigenrisicodragers mogen worden. Deze driejaarstermijn wordt éénmalig geschrapt voor werkgevers die vóór 1 januari 2020 zijn terug gekeerd naar het UWV. Voor werkgevers die op of na 1 januari 2020 overstappen naar het UWV geldt de driejaarstermijn weer wel. Ook bestaande eigenrisicodragers moeten per 2020 een nieuwe afweging kunnen maken i.v.m. de verandering in de periode dat ze het risico dragen. Het Verbond van Verzekeraars gaat de verzekeraars oproepen om werkgevers met een lopend contract tegemoet te komen als zij het risico op een andere wijze willen verzekeren.

Heeft u vragen over WGA? Neem contact op met uw Marshoek looncontactpersoon.



## **Laat uw woning nog dit jaar opknappen!**

Is uw woning meer dan twee jaar geleden voor het eerst in gebruik genomen? En kan uw woning wel een opknapbeurt gebruiken? Schilderen, isoleren, schoonmaken? Die werkzaamheden – de arbeidskosten – vallen onder het lage BTW-tarief van 6%. Volgend jaar wordt dat 9%. Als u die werkzaamheden nog dit jaar laat uitvoeren kost u dat de helft minder aan omzetbelasting.



## **De komst van de Algemene Verordening Gegevens (AVG) raakt ook de sollicitatieprocedure binnen uw onderneming.**

Zo geeft de AVG de sollicitant het recht tot onder andere inzage, correctie of wijziging van hun persoonsgegevens. U dient er rekening mee te houden dat een sollicitant dit aan u gaat vragen. Daarnaast zijn er richtlijnen voor de bewaartermijn voor sollicitatiebrieven en cv's en is de screening op social media aan banden gelegd. Zorg dus dat u uw beleid op orde heeft.

In een sollicitatiebrief en CV staan de nodige persoonsgegevens. U dient daar dus zorgvuldig mee om te gaan. Na afsluiting van de sollicitatieprocedure dient u deze gegevens binnen vier weken te vernietigen. Dit geldt ook voor gemaakte aantekeningen tijdens sollicitatiegesprekken. Alleen als de sollicitant u uitdrukkelijk toestemming heeft gegeven om zijn of haar gegevens langer in portefeuille te houden, mogen de gegevens langer bewaard worden. Mét toestemming mag dat voor maximaal een jaar. Zorg ervoor dat niet alleen de HR-afdeling de stukken vernietigt.

Ook de managers op de werkvloer of anderen, die bij de sollicitatieprocedure betrokken zijn geweest, moeten de gegevens van de sollicitanten vernietigen.

Wilt u een sollicitant screenen op social media platforms? Weet dat dit alleen mag als u een sollicitant op voorhand informeert over deze screening. Verdiep u dus tijdig in de regels en pas indien noodzakelijk uw aannamebeleid aan. Houd er rekening mee dat dit eerst voorgelegd dient te worden aan de ondernemingsraad als die is ingesteld.



### **Echtscheiding definitief? Vergeet uw testament niet aan te passen!**

Als u er na een echtscheiding zeker van wilt zijn dat er niets van uw vermogen nog aan uw ex-echtgenoot kan toekomen, ook niet na uw overlijden, moet u uw testament aanpassen. Zeker als er nog minderjarige kinderen uit uw huwelijk zijn.

Stel dat u komt te overlijden, dan komt uw nalatenschap toe aan uw wettige erfgenamen, uw kinderen. Als vervolgens een van uw kinderen komt te overlijden, gaat diens nalatenschap naar zijn erfgenamen. Dat zijn, zeker als uw kind nog minderjarig is en geen testament heeft opgesteld, zijn broer of zus én zijn moeder, uw ex-echtgenoot. Zo kan dus via een omweg een deel van uw vermogen – het erfdeel van uw kind – aan uw ex toekomen. U kunt dat voorkomen door in uw testament een tweetrapsmaking op te nemen. Zo'n erfstelling houdt in dat het erfdeel dat uw kind bij uw overlijden erft en dat bij het overlijden van dat kind nog 'onverteerd' is, naar zijn broer of zus moet vererven, en niet naar uw ex.

---



Dico Bogerd, advocaat bij BVD advocaten

## **Let op met de aanzegboete; ook bij contractsverlenging!**

Met de WWZ is sinds 2015 de zogenaamde aanzegboete geïntroduceerd. Als werkgever bent u verplicht om minimaal een maand voor het einde van een tijdelijk contract, de werknemer schriftelijk aan te zeggen wat er met de arbeidsovereenkomst zal gebeuren. Wordt deze verlengd of niet.

Op zichzelf een bepaling die vanuit het belang van de zekerheid van de werknemer te begrijpen is. Een werknemer moet immers op tijd weten waar hij aan toe is. Echter, in de praktijk schiet deze regeling haar doel – wat mij betreft - voorbij.

De volgende situatie doet zich in de praktijk regelmatig voor. Een werkgever bespreekt mondeling met een werknemer dat het contract verlengd wordt. Goed nieuws voor de werknemer. Vervolgens bedenkt werkgever op het moment van de verlenging dat het voor de administratie wel handig is om het nog even schriftelijk te bevestigen. Dat is puur een formaliteit, want ze zijn mondeling al overeengekomen dat er verlengd wordt. Een mondeling afspraak is immers ook rechtsgeldig.

Het is al diverse keren gebeurd dat de werknemer vervolgens kort na de verlenging de arbeidsovereenkomst opzegt en dan – tot afgrijzen van de werkgever - de aanzegboete claimt.

Over een dergelijke situatie wordt in de rechtspraak wisselend geoordeeld. De rechtbank Overijssel oordeelde over de situatie dat de werknemer zelfs een handtekening op de brief had gezet, maar hij de brief niet mee had gekregen. Daarmee was volgens de rechtbank niet aan de wettelijke eis voldaan en moest de aanzegboete worden betaald.

De kantonrechter Den Haag oordeelde circa een maand geleden dat de werknemer die zelf opzegt na verlenging, zich op grond van de redelijkheid en billijkheid niet op de aanzegboete kan

beroepen. Daar is deze aanzegboete niet voor bedoeld. Er is immers geen onzekerheid bij de werknemer, dus hoeft er geen extra bescherming plaats te vinden.

Tenslotte oordeelde recent het Hof Den Haag over deze situatie. Die kiest echter de puur formele weg. Schriftelijk is schriftelijk. Als er niet (tijdig) aangezegd is, dan is de aanzegboete verschuldigd. Het feit dat het mondeling reeds is overeengekomen en dat er geen onzekerheid is voor de werknemer maken dit voor het Hof niet anders.

Kortom: zorg er voor dat u tijdig aanzegt, ongeacht of er verlengd wordt of niet. Want ook bij verlenging ligt de aanzegboete op de loer.

---

## Contact

De Molen 65  
3995 AW Houten  
[www.marshoek.nl](http://www.marshoek.nl)  
030 - 63 59 400

## Opties

[Aanmelden](#)  
[Afmelden](#)  
[Marshoek Portal](#)  
[Disclaimer](#)