

## **Nieuwe regels 2018**

### **Minimum bruto uurloon januari 2018**

<b>Leeftijd</b>	<b>36 u/week</b>	<b>38 u/week</b>	<b>40 u/week</b>	<b>Per Maand</b>
22	10,12	9,59	9,11	1.578,00
21	8,60	8,15	7,74	1.341,30
20	7,09	6,71	6,38	1.104,60
19	5,57	5,28	5,01	867,90
18	4,81	4,56	4,33	749,55
17	4,00	3,79	3,60	623,30
16	3,50	3,31	3,15	544,40
15	3,04	2,88	2,74	473,40

### **BBL leerlingen 18 t/m 20 jaar**

<b>Leeftijd</b>	<b>36 u/week</b>	<b>38 u/week</b>	<b>40 u/week</b>	<b>Per Maand</b>
20	6,23	5,90	5,60	970,45
19	5,32	5,04	4,78	828,45
18	4,61	4,37	4,15	718,00

### **Basiscontract met arbodienst of bedrijfsarts verplicht vanaf juli 2017**

Volgens de Nederlandse Arbowet zijn werkgevers wettelijk verplicht passende zorg aan werknemers te bieden en zieke werknemers te begeleiden. Wat dat betreft verandert er niets. Wel wordt in de nieuwe Arbowet het zogenaamde basiscontract tussen werkgever en arbodienst of geregistreerde bedrijfsarts verplicht gesteld. Hierin moeten minimaal de verplichte nieuwe onderdelen van de samenwerking op Arbo gebied tussen werkgever en arbodienst/bedrijfsarts zijn opgenomen en de OR of PVT moet instemmen met de inhoud van het basiscontract. De werkgever dient dit contract op te stellen, samen met arbodienst of bedrijfsarts.

Het verplichte basiscontract geldt voor alle werkgevers, ongeacht het aantal werknemers.

Let op: de Vangnet- en de Maatwerkregeling blijven van kracht. Hierin verandert niets. De keuze blijft zoals het was; alleen met instemming van ondernemingsraad kunt u kiezen voor de maatwerkregeling. Dus werkgevers kunnen nog steeds op twee manieren aan hun Arbo verplichtingen voldoen: Via de Vangnetregeling (contract met een gecertificeerde arbodienst) of de Maatwerkregeling (contract met een geregistreerde bedrijfsarts voor verzuimbegeleiding, PAGO (=periodiek arbeidsgezondheids deskundig onderzoek) en aanstellingskeuring). In beide gevallen is het basiscontract verplicht. In het verplichte basiscontract staat bij welke taken werkgevers zich minimaal moeten laten ondersteunen door een arbodienstverlener of bedrijfsarts.

Het komt er dus op neer dat waar u ook voor kiest u altijd een basiscontract met een arbodienst of bedrijfsarts zult moeten opstellen.

<https://www.arboportaal.nl/documenten/brochure/2017/06/13/factsheet-nieuwe-arbowet>

### **Vakantiebijslag over overwerk**

Een werknemer heeft met ingang van 2018 recht op vakantiebijslag over zijn overwerkloon. Een werkgever moet werknemers betalen voor de uren die zij werken. Als de werknemer extra uren werkt (meerwerk/overwerk) moet u de werknemer zo betalen dat deze gemiddeld minstens het minimumloon verdient voor die gewerkte uren. Betalingen voor meerwerk of overwerk tellen vanaf 1 januari 2018 dus ook mee voor de berekening van de vakantiebijslag.

### **In 2018 overgangsregeling voor meerwerk en overwerk**

Voor de regels voor meerwerk en overwerk is 2018 een bijzonder jaar. In principe geldt per 1 januari 2018 namelijk de hoofdregel dat voor elke gewerkt uur (dus ook uren naast de normale arbeidsduur) minstens het wettelijk minimumloon uitbetaald moet worden. Afwijken mag alleen nog in de cao, voor 2018 geldt er een overgangsregeling, in dat jaar is een schriftelijke overeenkomst voldoende.

Om overwerk- en meeruren niet uit te betalen maar om te zetten in bijvoorbeeld vakantie-uren mag dus zonder cao- afspraak in 2018. Daarna is het in de cao vastgelegd of moet het schriftelijk zijn vastgelegd in het personeelshandboek/de arbeidsovereenkomst wanneer uw onderneming niet onder een cao valt.

### **Minimum loon bij stukloon**

Stukloon is loon dat per stuk afgeleverd werk wordt betaald. Vanaf 1 januari 2018 moeten werknemers voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het minimumloon verdienen als de werkgever hen stukloon betaalt. U dient het aantal uren te registreren dat werknemers aan het werk zijn en het loon dat zij daarmee verdienen. Uit uw administratie moet blijken dat u als werkgever uw werknemers gemiddeld tenminste het minimumloon betaalt voor het aantal uren dat zij werken aan een opdracht.

### **No-risk polis oudere werknemer tijdelijk aangepast**

Als een werkgever een werknemer van 56 jaar of ouder (vóór 2018 met de leeftijd van 63 jaar of ouder) heeft aangenomen die voor deze dienstbetrekking een WW-uitkering heeft ontvangen, dan wordt de werkgever gecompenseerd als deze werknemer uitvalt vanwege ziekte. Hierbij moet deze werknemer minimaal één jaar werkloos zijn geweest met uitkering. De loondoorbetaling wordt in deze gevallen overgenomen door UWV na 13 weken ziekte. Vooralnog is de regeling tijdelijk in 2018 en 2019.

### **Gebruikelijk loon directeur grootaandeelhouder**

Het gebruikelijk loon voor de directeur grootaandeelhouder blijft in 2018 gelijk aan 2017, nl. € 45.000,- per jaar.