Kim Troeijen
bedrijfsjuridisch advies

Wijzigingen in wet- en regelgeving in 2018

- **Aanpassingen in het minimumloon**
  - *Stukloon en meerwerk*
    Per 1 januari 2018 gelden het minimumloon en de minimumvakantiebijslag ook voor stukloon (=loon dat per stuk afgeleverd werk wordt betaald) en meerwerk (=extra uren die werknemers maken boven de reguliere contractsomvang). Vanaf 1 januari 2018 moeten werknemers dus voor ieder gewerkt uur gemiddeld minstens het minimumloon verdienen en over die uren moet tevens vakantiebijslag worden betaald.
  - *Opdrachtovereenkomst*
    Mensen die geen arbeidsovereenkomst hebben maar op basis van een opdrachtovereenkomst werken vallen vanaf 1 januari 2018 ook onder de wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Dat geldt ook voor mensen die op basis van een andere overeenkomst werken, zoals een aanneem-, uitgeef-, of vervoersovereenkomst. Door betaling van het WML aan deze groep moet misbruik van flexwerkers worden voorkomen.
    Het wetsvoorstel is ontstaan door de discussies over het misbruik van flexwerkers op de post- en dagbladmarkt; deze groep blijkt vaak onder het wettelijk minimumloon te worden betaald.
    De Wml gaat, naast de al bestaande onder de Wml vallende bemiddelingsovereenkomst, gelden voor iedereen die anders dan in het kader van beroep of bedrijf arbeid tegen beloning verricht op basis van een overeenkomst van opdracht, ongeacht het al dan niet van bijkomstige aard zijn van de arbeid en de vraag of de arbeid persoonlijk moet worden verricht. Als er sprake is van een opdrachtovereenkomst moet nu het WML worden betaald als het werk door één en dezelfde persoon wordt verricht, er sprake is van maximaal twee opdrachtgevers en de minimale duur van de opdracht drie maanden is. Deze drie criteria blijken in de praktijk gemakkelijk te kunnen worden omzeild en middels de nieuwe wet worden deze drie criteria dan ook geschrapt.
    Voor zelfstandigen zonder personeel (zzp'ers) gelden deze regels niet omdat ervan uit wordt gegaan dat zij zelf invloed kunnen uitoefenen op de hoogte van hun tarieven.

- **Transitievergoeding**
  De maximale transitievergoeding wordt – net als elk jaar - per 1 januari 2018 weer geïndexeerd en als maximum zal € 79.000,- gelden. Als een werknemer recht heeft op een transitievergoeding en uit de normale berekening komt een bedrag dat hoger is dan het maximale bedrag, dan hoeft niet meer dan dat maximum te worden betaald.

- **AOW-leeftijd**
  De AOW-leeftijd gaat in 2018 omhoog naar 66 jaar. Tot 2021 zal de AOW-leeftijd verder stijgen naar 67 jaar en vanaf 2022 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. In 2022 is de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden. In 2023 blijft de AOW-leeftijd 67 jaar en 3 maanden.

- **Algemene verordening gegevensbescherming (AVG)**
  Per 25 mei 2018 vervangt de Europese Algemene verordening gegevensbescherming (AVG) de Nederlandse Wet Bescherming Persoonsgegevens.

  De belangrijkste wijzigingen zijn:
  - Organisaties moeten zelf meer gaan vastleggen welke gegevens zij verwerken en waarom.
  - Organisaties kunnen worden verplicht een “Data Protection Officer” aan te stellen die onafhankelijk onderzoek kan doen naar het gebruik van persoonsgegevens.
  - Bij de ontwikkeling van een nieuw product kunnen organisaties worden verplicht een Privacy Impact Assessment (PIA) in te schakelen die samen met de organisatie moet bekijken wat de impact daarvan is op het gegevensgebruik.
  - Consumenten krijgen meer rechten. Zij krijgen bijvoorbeeld het recht om een organisatie te vragen om de gegevens die zij aan de organisatie hebben verstrekt over te dragen aan een andere organisatie (recht op dataportabiliteit).
  - Consumenten kunnen organisaties bovendien verzoeken om hun persoonsgegevens zonder onredelijke vertraging te wissen (recht op vergetelheid).

- **Uitbreiding meerlingenverlof**
  Per 1 april 2018 verandert de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor vrouwen die zwanger zijn van een tweeling of meerling, het wordt verlengd van minimaal 16 weken naar minimaal 20 weken. Wil een werkneemster 10 weken voor de dag na de uitgerekende datum met zwangerschapsverlof? Dan duurt het verlof na de bevalling minimaal 10 weken. Bevalt de werkneemster eerder dan de uitgerekende datum? Dan worden de gemiste dagen van het zwangerschapsverlof opgeteld bij het bevallingsverlof.

- **Basiscontract Arbodienstverlening**
  Per 1 juli zullen werkgevers zijn een basiscontract te hebben afgesloten met een arbodienstverlener. Deze regeling geldt al sinds 1 juli 2017, maar werkgevers hebben een jaar de gelegenheid gekregen om de bestaande contracten aan te passen of een ander contract aan te gaan dat voldoet aan de nieuwe criteria.

VRAGEN?

Neem gerust contact op:

Schijndelseweg 46 5283 AD Boxtel
tel : 0411-218666 fax: 0411 - 744044
www.kimtroeijen.nl info@kimtroeijen.nl