

Geachte relatie,

Zoals u van ons gewend bent, ontvangt u iedere maand een nieuwsbrief met belangrijke onderwerpen. In de nieuwsbrief van juli 2019 hebben wij de volgende nieuwsfeiten voor u samengevat:

1. [Vakantieplanning](#);
2. [Verhoging wettelijk minimumloon](#);
3. [Verlofsaldo werknemers](#);
4. [Bijzonder verlof](#);
5. [De subsidieregeling Praktijkleren](#);
6. [Jeugd Lage-inkomensvoordeel 2019](#).

1. Vakantieplanning

De vakantiemaanden staan weer voor de deur. Dat geldt niet alleen voor u, maar ook voor ons. Mocht u op vakantie gaan tijdens de periode dat u normaal de loongegevens aan ons aanlevert, neem dan contact met ons op. Wij kunnen dan afstemmen wanneer wij de verwerking voor u afronden. Als de verwerking plaats vindt in de periode waarin een van ons afwezig is, zal de verwerking door een collega worden overgenomen.

2. Verhoging wettelijk minimumloon

De overheid verlaagt sinds 2017 stapsgewijs de leeftijd waarop werknemers het volledige minimumloon krijgen van 23 naar 21 jaar. Daarnaast is het minimumloon per 1 juli 2019 verhoogd. De onderstaande tabellen gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin u werkzaam bent en de mogelijke cao-afspraken die voor uw sector gelden.

Minimumloon per maand, week en dag (bruto bedragen per 1 juli 2019)

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag
21 jaar en ouder	€ 1635,60	€ 377,45	€ 75,49
20 jaar	€ 1308,50	€ 301,95	€ 60,39
19 jaar	€ 981,35	€ 226,45	€ 45,29
18 jaar	€ 817,80	€ 188,75	€ 37,75
17 jaar	€ 646,05	€ 149,10	€ 29,82
16 jaar	€ 564,30	€ 130,20	€ 26,04
15 jaar	€ 490,70	€ 113,25	€ 22,65

Minimumloon per uur voor fulltime werkweek van 36, 38 en 40 uur (bruto bedragen per 1 juli 2019)

Fulltime werkweek in bedrijf	21 jaar en ouder						
	20 jaar	19 jaar	18 jaar	17 jaar	16 jaar	15 jaar	
36 uur	€ 10,49	€ 8,39	€ 6,30	€ 5,25	€ 4,15	€ 3,62	€ 3,15
38 uur	€ 9,94	€ 7,95	€ 5,96	€ 4,97	€ 3,93	€ 3,43	€ 2,99
40 uur	€ 9,44	€ 7,55	€ 5,67	€ 4,72	€ 3,73	€ 3,26	€ 2,84

In de tabel per maand, week en dag treft u de officiële bedragen aan.

3. Verlofsaldo werknemers

Op 1 juli vervalt het saldo van het wettelijk verlof dat is meegenomen van het voorgaand jaar. Deze regeling is in het leven geroepen om te zorgen dat medewerkers minimaal 20 vakantiedagen per jaar opnemen en hierdoor tot rust komen. Uiteraard zijn hier uitzonderingen op te maken wanneer u met uw medewerkers andere afspraken heeft gemaakt.

4. Bijzonder verlof

Bij bijzonder verlof kan gedacht worden aan verlof voor bijvoorbeeld een huwelijk, overlijden, jubileum of verhuizing.

Hiervoor is wettelijk niets geregeld, maar kan worden vastgelegd in een cao, arbeidsovereenkomst of bedrijfsreglement. Wettelijk is alleen geboorteverlof, calamiteitenverlof en zorgverlof geregeld. Deze verlofsoorten worden hieronder verder uitgelegd.

Geboorteverlof

Het wettelijk recht op geboorteverlof is ingegaan op 1 januari 2019 en houdt in dat een partner recht heeft op vijf vrije dagen voor de geboorte van het kind welke de werkgever doorbetaald.

Per 1 juli 2020 wordt dit wettelijk recht met nog vijf weken verhoogd. Werknemers krijgen dan een uitkering ter hoogte van 70% van hun dagloon. Er is wel een maximum van 70% van het maximumdagloon. UWV betaalt deze weken verlof.

Calamiteitenverlof

Dit verlof is uitsluitend bedoeld om acute en onvoorziene omstandigheden die een werknemer in zijn privéleven treffen **direct** op te kunnen vangen. Voorbeelden van calamiteiten waar dit verlof voor dient, zijn:

- Een ziek kind dat van school gehaald moet worden;
- Het plotseling overlijden van een direct familielid;
- Een gesprongen waterleiding thuis.

De duur van het verlof is zolang het nodig is om het probleem op te lossen met een maximum van 2 dagen. Het loon tijdens het calamiteitenverlof dient u als werkgever voor 100% door te betalen.

Zorgverlof

Zorgverlof kan worden onderverdeeld in twee soorten: het kort- en langdurend zorgverlof. Een voorwaarde is dat alleen de werknemer degene is die de zorg kan geven. Wanneer dit het geval is, kan er verlof aangevraagd worden indien er zorg verleend moet worden aan:

- Kinderen;
- De partner of een ouder;
- Broer of zus;
- Grootouder of kleinkind.

Kortdurend zorgverlof

Omdat de voorwaarde is dat de medewerker de enige moet zijn die zorg kan verlenen, geldt dit niet voor een familielid dat in het ziekenhuis ligt, omdat deze immers daar al verzorgd wordt. De werknemer mag per 12 maanden maximaal 2 keer het aantal uren dat hij werkt in een week opnemen voor zorgverlof. Het verlof hoeft niet in één keer opgenomen te worden, maar mag ook worden gespreid. Het salaris dat doorbetaald wordt, is minimaal 70% van het normale loon, waarbij rekening moet worden gehouden met het minimumloon.

Langdurend zorgverlof

Nadat de termijn van kortdurend zorgverlof is afgelopen, kan de werknemer aanspraak maken op langdurend zorgverlof. Dit kan niet alleen als er sprake is van een levensbedreigende ziekte, maar ook als er sprake is van noodzakelijke zorg of hulpbehoefendheid. De werknemer mag per 12 maanden maximaal 6 keer het aantal uren dat hij werkt in een week opnemen voor langdurend zorgverlof. Er gelden geen voorwaarden voor spreiding van het aantal uren gedurende het verlof. Als het zorgverlof eenmaal ingediend en gestart is, kunt u het als werkgever niet meer terugdraaien of onderbreken. Tijdens langdurend zorgverlof vervalt de loondoorbetalingsverplichting. U hoeft dit zorgverlof dus niet door te betalen.

5. De subsidieregeling Praktijkleren

Voor schooljaar 2018/2019 heeft u weer de mogelijkheid voor de volgende groepen leerlingen die bij u in dienst waren subsidie aan te vragen:

- Vmbo-leerlingen in het 3^e en 4^e jaar van de opleiding in het kader van een leerwerktraject of een basisberoepsgerichte leerweg volgen die is ingericht als entreeopleiding en wordt verzorgd als BBL;
- Bepaalde leerlingen uit het Voortgezet Speciaal Onderwijs (VSO) in het kader van de beroepspraktijkvorming;
- Leerlingen in het laatste jaar van het Praktijkonderwijs (PRO);
- MBO leerlingen in een beroepsbegeleidende leerweg (MBO-BBL).

Deze subsidie moet voor 16 september 2019 17.00 uur via de website van RVO (Rijksdienst Voor Ondernemend Nederland) aangevraagd zijn en bedraagt maximaal € 2.700 per leerling per schooljaar. Omdat de voorwaarden waaraan moet worden voldaan per groep verschillen, verzoeken wij u contact met ons op te nemen om vrijblijvend te bespreken of u in aanmerking komt. Hierna kunt u beslissen of u de aanvraag zelf verzorgt of dat wij deze, tegen een tarief van € 150,00 excl btw per leerling voor u kunnen verzorgen.

6. Jeugd Lage-inkomensvoordeel 2019

Voor jeugdige medewerkers kunt u van het UWV een tegemoetkoming in de kosten ontvangen. Hierbij moet het loon van de jeugdige medewerkers liggen tussen een onder- en een bovengrens. In de onderstaande tabel treft u per leeftijd de grenzen en de maximale vergoeding aan.

Leeftijd op 31-12-2018	Onder-grens	Boven-grens	Bedrag per verloond uur	Maximale vergoeding
21 jaar	€ 9,36	€ 10,05	€ 0,91	€ 1892,80
20 jaar	€ 7,59	€ 10,05	€ 0,59	€ 1227,20
19 jaar	€ 5,82	€ 8,45	€ 0,16	€ 332,80
18 jaar	€ 4,93	€ 6,48	€ 0,13	€ 270,40

De bovengrens voor een 20- en 21-jarige is gelijk doordat het minimumloon voor een 21-jarige per 1 juli 2019 het volledige wettelijk minimumloon van 100% is geworden.

Indien u een medewerker in dienst heeft die aan bovenstaande voorwaarden voldoet, wordt de subsidie door de Belastingdienst automatisch toegekend. U kunt de voorlopige toekenning van het (Jeugd-)LIV in maart 2020 verwachten. Wij adviseren u deze goed te (laten) controleren. De belastingdienst zal uiterlijk 31 juli 2020 de definitieve toekenning toezenden en binnen 6 weken na de datum van deze berekening wordt het bedrag aan u betaald.

Wanneer u over bovenstaande onderwerpen meer informatie wilt ontvangen of wanneer u denkt hiervoor in aanmerking te komen, verzoeken wij u contact met ons op te nemen.

Met vriendelijke groeten,



Michelle



Marga



Sylvia



Middelweg 68A / 1911 EH Uitgeest / 0251 72 48 44 / u-dv.nl

Dit e-mail bericht is vertrouwelijk en persoonlijk. Het gebruik door en / of ter kennis brengen aan anderen dan de geadresseerde van de informatie verzonden met dit e-mail bericht is verboden. Aan dit e-mail bericht kunnen geen rechten worden ontleend. Bij enige twijfel over dit bericht kunt u telefonisch contact opnemen met de afzender. Afzender controleert al haar uitgaande e-mails op aanwezigheid van virussen. Afzender is niet aansprakelijk voor en / of in verband met alle mogelijke gevolgen en / of schade voortvloeiend uit dit e-mail bericht, zoals schade door virussen.