

1. **Lage premie voor vaste medewerkers**
2. **Wet Invoering extra geboorteverlof (WIEG)**
3. **Het inzetten van vakantiekrachten**
 - a. 13 en 14 jaar
 - b. 15 jaar
 - c. 16 en 17 jaar

1. Lage premie voor vaste medewerkers

Om de 5% lagere WW-premie te mogen toepassen, moeten de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd in de personeelsdossiers zijn vastgelegd. Hierbij is het belangrijk dat zowel u, als werkgever, als uw medewerker beide het document ondertekend hebben.

Deze overeenkomst mag een geheel nieuwe overeenkomst zijn, maar ook een addendum of een e-mail waarin de overeenkomst voor onbepaalde tijd wordt bevestigd. Wanneer u dit middels een e-mail vastlegt, dient de medewerker hier nog, met een antwoord op de verzuurde email, mee in te stemmen.

Voor overeenkomsten waarvoor dit niet tijdig is geregeld, dient over geheel 2020 de hoge WW-premie van 7,94% betaald te worden.

Graag ontvangen wij van de medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd de schriftelijke bevestigingen. Hierdoor kunnen wij in de salarisadministratie aantekenen dat uw medewerker een dienstverband heeft voor onbepaalde tijd. U maakt dan gebruik van de lage WW-premie.

2. Wet Invoering extra geboorteverlof (WIEG)

Sinds 1 januari 2020 hebben partners die in loondienst werken recht op geboorteverlof. Dit verlof is volledig doorbetaald, duurt eenmaal het aantal werkuren per week en kan, binnen de eerste vier weken na de geboorte van het kind, naar eigen inzicht worden opgenomen. Het geboorteverlof wordt niet door het UWV vergoed.

Per 1 juli 2020 kunnen partners, in de eerste zes maanden nadat het kind geboren is, maximaal vijf keer het aantal werkuren per week als aanvullend geboorteverlof opnemen voor kinderen die op of na 1 juli 2020 geboren worden. Om dit verlof op te kunnen nemen moet eerst het "normale" geboorteverlof opgenomen zijn. Het aanvullende geboorteverlof wordt niet volledig door het UWV doorbetaald en hoeft door u niet te worden aangevuld tot 100%.

Voor het aanvullend geboorteverlof kunt u bij het UWV een uitkering aanvragen. Deze uitkering is maximaal 70% van het dagloon van de medewerker en is maximaal 70% van het maximumdagloon.

Het aanvullend geboorteverlof moet minimaal vier weken vooraf schriftelijk worden aangevraagd, hierop kan alleen bij hoge uitzondering worden afgeweken. Dit is bijvoorbeeld het geval bij een te vroeg geboren kind. U kunt als werkgever het verlof tot twee weken van tevoren veranderen als er zwaarwegende bedrijfsbelangen zijn. Dit mag alleen in overleg met de werknemer.

3. Het inzetten van vakantiekrachten

Vanwege de corona crisis mogen kinderen in 2020 onbepaald bijverdienen. Hierbij heeft u wel te maken met bijvoorbeeld de arbeidstijdenwet. Onderstaand hebben wij per leeftijd vermeld welke werkzaamheden ze mogen uitvoeren en waar u zich aan moet houden.

a. 13 en 14 jaar

Medewerkers van 13 en 14 jaar mogen op de dagen dat ze vrij van school zijn licht, niet-industrieel werk doen. Ze mogen bijvoorbeeld vakken vullen of folders bezorgen. Ze mogen niet werken in een fabriek of in de omgeving van machines. Ook mogen ze niet achter de kassa werken of werken in de horeca als daar alcohol wordt geserveerd.

13 en 14 jarigen mogen in de vakantie maximaal vier vakantieweken per jaar, maximaal 35 uur per week, werken tussen 07:00 en 19:00 uur. Werken op zondag is niet toegestaan.

b. 15 jaar

15-jarigen mogen naast licht, niet-industrieel werk en het bezorgen van folders ook een avondkrant bezorgen. Verder gelden voor de uit te voeren werkzaamheden dezelfde voorwaarden als voor een 13 en 14 jarige.

15 jarigen mogen in de vakantieweken maximaal zes vakantieweken, maximaal 4 aaneengesloten weken van 40 uur per week, tussen 7:00 en 21:00 uur werken. Als de ouders of verzorgers uitdrukkelijk toestemming hebben gegeven, mag een 15-jarige ook op zondag werken, waarbij de zaterdag ervoor een vrije dag is.

c. 16 en 17 jaar

Werknemers van 16 en 17 mogen bijna alle soorten werkzaamheden verrichten. Ze mogen alleen geen werk doen, dat groot gevaar kan opleveren voor hun veiligheid of gezondheid, zoals werken met gevaarlijke stoffen of werken in een lawaaige omgeving. Andere risicovolle werkzaamheden mogen uitsluitend worden uitgevoerd onder afdoende en deskundig toezicht.

16 en 17 jarigen mogen 40 uur per week werken, waarbij ze niet tussen 23.00 uur en 06.00 uur mogen werken of mogen overwerken.