

Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

Nieuwsbrief April

Afwezigheid / sluiting i.v.m. de feestdagen

Ons kantoor is collectief gesloten op Goede Vrijdag 15 april, 2^e Paasdag 18 april, Koningsdag 27 april, Hemelvaartsdag 26 mei, 27 mei (de vrijdag na Hemelvaartsdag) en 2e Pinksterdag 6 juni.

Let op:

- in week 17 valt Koningsdag op woensdag 27 april van de periodeweek

- in week 21 hebben we een korte periodeweek van 3 dagen i.v.m. Hemelvaartsdag en de vrije vrijdag

Houdt u hier rekening mee met het aanleveren van uw mutaties? Indien u uw loonadministratie voor een bepaalde datum wilt laten verwerken dan adviseren wij u om dit met uw contactpersoon te overleggen.



Loonmutaties april en juni 2022

Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven:

De lonen (garantieloon vermeerderd met het individueel overeengekomen loon) worden per 1 april verhoogd met 3,0%

Horeca

KNH: Loonsverhoging van 3,4% per 1 april 2022 voor vakkrachten beneden het eindloon

Loonsverhoging van 2% per 1 april 2022 voor vakkrachten boven het eindloon (minimaal 24 maanden in dienst)

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf:

De basisuurlonen worden per 1 april 2022 / periode 4 verhoogd met 3,4%

Vlakglas-, glasbewerkings- en glazeniersbedrijf:

De lonen worden per 1 april 2022 verhoogd met 2,25%

Handel in Bouwmaterialen (Hibin)

De lonen worden per 1 juni 2022 verhoogd met 2,5%

Metaal en Techniek Motorvoertuigenbedrijven en Tweewielerbedrijf

De salarissen worden per 1 juni 2022 verhoogd met 2,3% (is op basis van het principeakkoord)

In dienst nemen Oekraïners

Voor werknemers uit Oekraïne hoeft u geen werkvergunning aan te vragen als zij vallen onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming van de Europese Unie. Als u een werknemer uit Oekraïne in dienst wilt nemen, moet u dat wel melden bij UWV.

De Richtlijn Tijdelijke Bescherming geldt voor vluchtelingen uit Oekraïne. Hierdoor hebben zij het recht om te werken in Nederland zonder werkvergunning. De vrijstelling geldt vanaf 1 april 2022 en werkt terug tot en met 4 maart 2022.

Wanneer een vluchteling gaat werken is die **verplicht** om een zorgverzekering af te sluiten.

Vluchtelingen uit Oekraïne krijgen een document van de IND waaruit blijkt dat ze onder de Richtlijn Tijdelijke Bescherming vallen. Nog niet elke vluchteling heeft een document van de IND. Daarom geldt de vrijstelling tot en met 30 mei 2022 voor alle Oekraïners die hun nationaliteit kunnen aantonen met bijvoorbeeld een paspoort.

Voordat Oekraïense vluchtelingen kunnen werken, moeten ze ingeschreven zijn in de gemeente waar ze verblijven. Daar wordt de verblijfsstatus (als tijdelijke beschermd) vastgelegd en krijgen ze een BSN.

Een vluchteling mag alleen op basis van een arbeidsovereenkomst werken en niet op basis van zelfstandige arbeid.

Als u een werknemer uit Oekraïne in dienst wilt nemen, meldt u dat bij het UWV met het formulier [Melden tewerkstelling van een tijdelijk beschermde werknemer uit Oekraïne](#). De werknemer kan 2 werkdagen nadat de melding is gedaan starten met werken. Tot en met 15 april 2022 geldt hiervoor een overgangperiode. Werknemers uit Oekraïne die op of na 4 maart 2022 bij u zijn gestart met werken, kunt u tot en met 15 april 2022 ook achteraf melden.

[Link naar de site van het UWV voor meer informatie](#)

Principeakkoord cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven 2022-2023

De BOVAG en vakbonden hebben een principeakkoord bereikt over een nieuwe cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven (MVT), met een looptijd van 19 maanden van 1 april 2022 t/m 31 oktober 2023.

Loonsverhogingen:

- per 1 juni 2022 worden de lonen met 2,3 procent verhoogd
- per 1 januari 2023 verhoging met 100 euro bruto per maand (4 procent bij een gemiddeld salaris)
- een werknemer die vanaf 19-jarige leeftijd zijn/haar BBL-leertraject succesvol heeft afgerond en geen schooldag meer heeft, wordt ingeschaald in schaal (21) 0. Je krijgt dus dan vanaf 19 jaar een vakvolwassen loon

Overige afspraken

- Verder is afgesproken dat werkgevers in overleg met werknemers de dagvensters kunnen aanpassen.
- 5 mei wordt een officiële vrije feestdag
- Om de krapte op de arbeidsmarkt te pareren, is afgesproken dat ook 55-plussers (beperkt) kunnen worden ingeroosterd voor overwerk
- Voorts wordt de instroom in het Generatiepact mogelijk tot een jaar na afloop van de CAO en wordt de mogelijkheid tot toetreding tot de RVU verlengd tot en met 31 december 2025

Het complete akkoord vindt u op onze site

Kabinet verhoogt de uitkering betaald ouderschapsverlof

Op 2 augustus 2022 gaat de Wet betaald ouderschapsverlof in werking. Het kabinet wil dat mensen meer keuzes krijgen in de combinatie van zorg en werk. Het kabinet wil daarom de uitkering voor het betaald ouderschapsverlof verhogen van 50% naar 70% van het dagloon. Deze verhoging geldt vanaf 2 augustus 2022. Minister Van Gennip van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft hiervoor een voorstel gestuurd aan de Eerste en Tweede Kamer.

Vanaf 2 augustus 2022 hebben ouders recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof. Dit is een belangrijke stap omdat ouders in deze periode kunnen wennen aan de nieuwe situatie en samen tijd hebben om bewust keuzes te maken over de verdeling tussen werk en privé, voor nu en later. Door de uitkering te verhogen, maakt het kabinet het makkelijker het ouderschapsverlof op te nemen. Dit helpt ook jonge vaders om meer betrokken te zijn bij het opgroeien van hun kind.

Ouders kunnen het betaald ouderschapsverlof aanvragen als de 9 weken worden opgenomen in het 1e levensjaar van het kind. In totaal hebben ouders recht op 26 weken ouderschapsverlof in de eerste 7 jaar van een kind. Als niet alle 9 weken betaald verlof worden opgenomen in het 1e jaar kunnen deze worden toegevoegd aan de resterende 17 weken ouderschapsverlof. Deze weken zijn onbetaald.

Het blijft net als in de huidige situatie voor werkgevers en werknemers wel mogelijk om daar aanvullende afspraken over te maken, bijvoorbeeld in de cao.

Ons advies is om de uitkering door het UWV rechtstreeks naar de werknemer uit te laten betalen, zodat de uren die de werknemer opneemt bij u onbetaald zijn en u niet steeds bij hoeft te houden wanneer ze een ouderschapsverlofdag opnemen.

Wijzigingen CAO's:

- De CAO Groen Grond en Infrastructuur 2022-2023 (voorheen LEO) is per 24 maart 2022 algemeen verbindend verklaard
- De collectieve arbeidsovereenkomst voor de Interieurbouw en Meubelindustrie (voorheen: Meubelindustrie en Meubelbedrijven) is per 17 maart 2022 algemeen verbindend verklaard

Omzetting arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd

Mocht u een arbeidsovereenkomst van een werknemer willen omzetten van bepaalde tijd naar onbepaalde tijd, doe dit dan **niet stilzwijgend!**

Voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd betaald u de hoge premie en voor een (getekende) arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd betaald u de lage premie aan de Belastingdienst.

Tekst Belastingdienst: Is een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overgegaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd? Dan moet u een nieuwe arbeidsovereenkomst opstellen of er moet een suppletie/aanvulling op het bestaande arbeidsovereenkomst maken.

Wanneer u de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd stilzwijgend omzet dan blijft de hoge premie gelden.

Uitzendorganisaties melden zich aan bij de PAWW

De aanmelding is gedaan in samenwerking met de ABU, FNV, CNV en de Unie.

De PAWW is een aanvulling op een WW of loongerelateerde uitkering.

Waarschijnlijk zal de aanmelding aan de PAWW 1 juni 2022 of 1 juli 2022 zijn afgerond.

Vanaf dat moment kan de afdracht ook plaats gaan vinden (wanneer de exacte datum bekend is hoort u dit van ons).

In de CAO Uitzendkrachten wordt opgenomen dat de **werkgever de werknemerspremie zal voldoen**.

De premie in 2022 bedraagt 0,2 procent van het brutoloon.

Onderhandelingsresultaat CAO Metaal en Techniek 2021-2024

De CAO partijen hebben een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO voor de metaal & techniek. Het akkoord is van werkgeverszijde niet ondertekend door de Koninklijke Metaalunie. Het resultaat zal voorgelegd worden aan de achterban.

Hieronder vindt u de hoofdpunten uit het akkoord:

Looptijd

1 oktober 2021 t/m 31 maart 2024 (30 maanden)

Loonsverhogingen

- 01-07-2022 bruto salarisverhoging van € 42,50
- 01-07-2022 eenmalige uitkering van bruto € 382,50
- 01-09-2022 salarisverhoging van 2,75%
- 01-03-2023: salarisverhoging van 3,25%
- 01-01-2024: salarisverhoging van 0,6%

Diversen

- Tijdens de looptijd van de CAO stijgen de jeugdlonen en de lonen voor BBL leerlingen met ongeveer 10%. Er gaat een werkgroep zich met de afschaffing van de jeugd lonen bezighouden
- De RVU-regeling wordt ingevoerd voor werknemers die minimaal 5 jaar in de sector werken en een loon tot maximaal € 3.750 hebben of in ploegen- of consignatiedienst werken. Hiermee kan deze groep werknemers 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd stoppen met werken
- de variant van het generatiepact waarbij de werknemer 80% werkt, 90% loon ontvangt en 100% pensioen opbouwt geldt voor onbepaalde tijd en blijft een recht, het aantal senioren dagen blijft gelijk, maar deze gaan pas later in. Bij 54 jaar ontvangt de werknemer geen senioren dagen meer, maar bij 56 en 57 jaar komt er een dag bij
- er komt onderzoek naar gezonde roosters, zeggenschap over werktijden, consignatiediensten, de balans tussen werk en privé en overige punten op het gebied van werktijden
- De werknemerspremie voor het 3^e WW jaar hoeven de werknemers t/m 2024 niet meer te betalen.