

Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

Nieuwsbrief December

Afwezigheid i.v.m. de kerstdagen en oud & nieuw

Ons kantoor is op 24 en 31 december gesloten. Het kan echter zijn dat uw contactpersoon ook op andere dagen afwezig is. Indien u uw loonadministratie voor een bepaalde datum wilt laten verwerken dan adviseren wij u om dit met uw contactpersoon te overleggen.

De mutaties voor 2021 zijn tot uiterlijk woensdag 12 januari 2022 12.00 uur aan te leveren, i.v.m. de omzetting van het systeem naar 2022.

Gedifferentieerde premie WHK

De Belastingdienst is begonnen met het versturen van de beschikkingen met de gedifferentieerde premies WHK. Wilt u een kopie van uw beschikking naar ons toesturen?

Deze brief hebben wij nodig om in 2022 de salarisadministratie te kunnen verwerken!

Voor middelgrote en grote werkgevers is het belangrijk om goed te controleren of de uitstroom van de werknemers in de Ziektewet en WGA klopt.

Wanneer u eigenrisicodragend voor de WGA/ZW bent ontvangen wij ook graag het premiepercentage. Dit percentage is nodig om de juiste kostprijs te berekenen. Deze premie ontvangt u van / of kunt u opvragen bij uw verzekeringsmaatschappij. Wij verzoeken u kopieën van beide beschikkingen (Belastingdienst en/of verzekeraar) naar ons toe te sturen.



Loonmutaties december 2021 en januari 2022

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf:

De eindejaarsuitkering bedraagt 4,2% in 2021 en wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.

De eindejaarsuitkering wordt betaald vóór 15 december van het jaar.

Bouw en Infra: eenmalige uitkering december / periode 13

De werknemer die op 1 december 2021 in dienst is, ontvangt in december 2021 (loonperiode 13) een eenmalige bruto uitkering ter hoogte van 1,0% van het vast overeengekomen jaarloon/het jaarsalaris (exclusief vakantietoeslag) naar rato van de duur van het dienstverband in 2021.

Timmerindustrie:

Volwassen werknemers vanaf 21 jaar: Per december 2021 een eenmalige uitkering van 325 euro bruto.

Jeugdige werknemer tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding BBL: Per december 2021 een eenmalige uitkering van 325 euro bruto.

(De loonmutatie is op basis van het principeakkoord, deze tekst is dus nog niet vastgelegd in een CAO).

Uitzendbranche:

NBBU Vaste medewerkers: De werknemer heeft recht op een winstafhankelijke eindejaarsuitkering of een met de werkgever overeengekomen gelijkwaardig alternatief als hij op 31 december van het jaar waarover de uitkering plaatsvindt, in dienst is van de werkgever. De eindejaarsuitkering of het overeengekomen alternatief bedraagt 2% van het in dat jaar genoten vaste bruto jaarloon.

Bouw en Infra:

Per 1 januari 2022 (loonperiode 1) wordt het vast overeengekomen loon/het salaris structureel verhoogd met 3 procent.

Hellende daken:

Het loon van de werknemer, ingedeeld in een van de functiegroepen in bijlage 1 van deze CAO wordt per 1 januari 2022 verhoogd met 3 procent

Hoveniersbedrijf:

Per 1 januari 2022 een eenmalige uitkering van 300 euro bruto voor alle medewerkers die op 31 december 2021 in dienst waren. (De loonmutatie is op basis van het principeakkoord, deze tekst is dus nog niet vastgelegd in een CAO).

Metaal en Techniek Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf:

Per 1 januari 2022 wordt het voor de werknemer geldende salaris met 1% verhoogd

Timmerindustrie:

Volwassen werknemers vanaf 21 jaar: Per 1 januari 2022 een verhoging van 70 euro bruto per maand.

Jeugdige werknemer tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding BBL: Per 1 januari 2022 een loonsverhoging van 3 procent.

(De loonmutatie is op basis van het principeakkoord, deze tekst is dus nog niet vastgelegd in een CAO)

Schilders-, Afwerkings-, Vastgoedonderhoud- en Glaszetbedrijf:

Het vast overeengekomen salaris wordt per 1 januari 2022 structureel verhoogd met 2,75 procent.

Vorst WW-regeling voor de winterperiode 2021 - 2022

Het aantal eigen risicodagen van de Vorst WW-regeling voor de winterperiode 2021-2022 is voor de Bouw & Infra nog steeds 2 dagen.

Het aantal wachtdagen is afhankelijk van het soort weersomstandigheden waarvoor u WW bij onwerkbaar weer aanvraagt.

- Bij vorst, ijzel, sneeuwval zijn er 2 wachtdagen per winterseizoen deze loopt van 1 november tot en met 31 maart.
- Bij hevige wind waarbij het KNMI code rood heeft afgegeven is er geen sprake van een wachtdag.
- Bij langdurige regen zijn er 19 wachtdagen per kalenderjaar.

Voor de werkgever geldt dat het risico van vorst de eerste 2 dagen van dit winterseizoen voor zijn rekening komt. Wanneer er op meer dan 2 dagen niet gewerkt kan worden ten gevolge van vorst, kan de werkgever namens de werknemer bij het UWV een Vorst WW-uitkering aanvragen in het kader van onwerkbaar weer. Deze melding moet u voor 10.00 uur 's ochtends doen. De werkgever betaalt de werknemer over een vorstdag of vorst-WW-uitkering 100% van het loon door.

Zolang het onwerkbaar weer voor de desbetreffende werknemer voort duurt, zult u dit elke dag moeten melden bij het UWV. Dit is natuurlijk zeer omslachtig, maar zeer belangrijk dat het gedaan wordt. **Deze melding moet u doen op de site van het UWV door in te loggen met e-herkenning.**

Let er dus goed op dat u, zolang de vorst aanhoudt en er niet gewerkt kan worden, u hiervan elke dag melding moet doen bij het UWV, anders loopt u grote kans uiteindelijk geen uitkering te krijgen.

Lees meer op onze site.

Loonkostenberekeningen voor 2022

Momenteel ontvangen wij veel verzoeken omtrent de loonkosten voor volgend jaar.

Wij kunnen hier nog niet al te veel over zeggen, met name omdat we volgend jaar te maken krijgen met de gedifferentieerde AOF premie. Hierbij is het afhankelijk van of je kleine of (middel)grote werkgever bent. Je bent (middel)grote werkgever als je loonsom (van 2020) hoger was dan € 882500. We krijgen dus steeds meer te maken met premie differentiaties, waardoor de kostprijs per bedrijf kan afwijken.

Daarnaast weten wij nog niet wat de pensioenfondsen qua premies gaan doen. Deze zullen hoogstwaarschijnlijk gaan stijgen. Verder zijn de loonkosten afhankelijk van eventuele loonsverhogingen conform cao. Er zijn kortom nogal wat vraagtekens, waar ook wij "pas" volgend jaar definitief antwoord op krijgen van de diverse instanties.

Wij kunnen, naar verwachting, midden/eind week 3 voor jullie aan de slag met de nieuwe kostprijzen, mits u ook de whk-beschikking aan ons gemaild heeft.

Onderhandelingsresultaat CAO Meubelindustrie en Interieurbouw

Op 25 november 2021 hebben de werknemerspartijen en werkgeverspartijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO Meubelindustrie en Interieurbouw.

Looptijd:

Van 24 maanden, van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Loonsverhogingen:

Per 1 februari 2022 verhoging met 3 procent
Op 1 januari 2023 verhoging met 3,25 procent

Overige punten:

Met ingang van 1 januari 2022 wordt een nieuw minimum functie- en loongebouw ingevoerd op basis van de ORBA-systematiek, waarbij aan de functiegroep A t/m E, F en G worden toegevoegd.

Tevens krijgen werknemers die in 2022 in functietrede 0 of 1 worden ingedeeld er bij de eerstvolgende tredeverhoging 2 ervaringstreden bij.

Afgesproken is dat de kilometervergoeding om met de eigen auto naar een klus of karwei te rijden wordt verhoogd naar € 0,35 De werknemer ontvangt een onbelaste thuiswerkvergoeding van 2 euro per thuis gewerkte dag.

Voorts wordt de CAO Sociaal Fonds Meubel verlengd van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2025.

Onderhandelingsresultaat CAO Afbouw

Op 18 november 2021 hebben de werknemerspartijen en werkgeverspartijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO Afbouw.

Looptijd:

Van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023.

Loonsverhogingen:

Per 1 januari 2022 : het garantieloon voor deelnemers aan de bbl-opleiding op niveau 2 en 3 worden verhoogd.

Per 1 maart 2022: 21 jaar en ouder met 1,4 procent + 40 euro structureel en 75 euro eenmalig

Per 1 maart 2022: 20 jaar of jonger in bbl 2 en 3 met 3 procent structureel.

Per 1 januari 2023: 21 jaar en ouder met 1,5 procent + 50 euro structureel

Per 1 januari 2023: 20 jaar of jonger in bbl 2 en 3 met 3 procent.

Overige punten:

CAO-partijen hebben nieuwe afspraken gemaakt voor het stimuleren van opleiding, scholing en loopbaanontwikkeling.

Voorts wordt de 80/90/100-regeling: 80 procent werken met 90 procent loon en 100 procent pensioenopbouw uitgebreid. Tot nu toe gold deze regeling alleen voor werknemers van 57 jaar en ouder met een medische indicatie. In 2022 en 2023 kan iedere werknemer van 61,5 jaar of ouder die ten minste 10 van de laatste 15 jaar onder de CAO Afbouw heeft gewerkt, er gebruik van maken.

Onderhandelingsresultaat CAO Timmerindustrie

Op 17 november 2021 hebben de werknemerspartijen en werkgeverspartijen een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe CAO Timmerindustrie.

Looptijd:

27 maanden, van 1 december 2021 tot en met 29 februari 2024.

Loonsverhogingen volwassen werknemers vanaf 21 jaar:

- Per december 2021 een eenmalige uitkering van 325 euro bruto (op fulltime basis);
- Per 1 januari 2022 een verhoging van 70 euro bruto per maand (op fulltime basis);
- Per 1 december 2022 een loonsverhoging van 1 procent;
- Per 1 januari 2023 een verhoging van 85 euro bruto per maand (op fulltime basis).

Loonsverhogingen voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemer tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) worden als volgt verhoogd:

- Per december 2021 een eenmalige uitkering van 325 euro bruto (op fulltime basis);
- Per 1 januari 2022 een loonsverhoging van 3 procent;
- Per 1 december 2022 een loonsverhoging van 1 procent;
- Per 1 januari 2023 een loonsverhoging van 3 procent.

Tevens komen er per 1 januari 2022 nieuwe loontabellen voor nieuwe werknemers van 16 en 17 jaar tijdens BBL en met opleiding BBL.

Overige punten:

De ploegendienst toeslag tussen 06.00 uur en 22.00 uur wordt verhoogd van 12 procent naar 15 procent en de ploegendienst toeslag tussen 22.00 en 06.00 uur wordt verhoogd van 22 procent naar 25 procent.

De bestaande tabel reiskostenvergoeding ten behoeve van het woon-werkverkeer wordt met een schaal uitgebreid. De schaal 25 km wordt nu 25-30 km tegen een vergoeding van 9,50 euro per gewerkte dag, en vanaf 30 km 11,40 euro per gewerkte dag.

Daarnaast ontvangt de werknemer een thuiswerkvergoeding van 2 euro per thuis gewerkte dag waarbij de werkgever en werknemer onderling uitvoeringsafspraken maken over de toepassing voor de betreffende functie.

Het hele onderhandelingsakkoord vindt u op onze site.