

Nieuwsbrief

NIEUWSBRIEF VOOR RELATIES VAN AABO

Nieuwsbrief November

Klantenavond AABO: Zet de datum vast in uw agenda

Op 16 november 2022 nodigen wij u van harte uit voor onze klantenavond.

Voorbeeldschema vakantie- en atv dagen 2023 en schema's 4-daagse werkweek.

Het voorbeeldschema voor de vakantie- en atv dagen en voor de 4-daagse werkweek hebben we gereed.

U kunt ze vinden op onze website www.aabo-rijssen.nl onder de kop nieuws.

U kunt deze naar uw eigen situatie aanpassen

Onbelaste reiskostenvergoeding omhoog in 2023

De onbelaste reiskostenvergoeding biedt werkgevers de mogelijkheid om maximaal € 0,19 per kilometer voor de reiskosten voor woon-werkverkeer en ander zakelijk verkeer belastingvrij te vergoeden.

De onbelaste reisvergoeding gaat per 1 januari 2023 omhoog naar € 0,21 per kilometer en naar € 0,22 per kilometer per 1 januari 2024.

Inhouding PAWW verlaagd in 2023

Het bestuur van Stichting PAWW heeft de bijdrage voor 2023 vastgesteld op 0,15% van het brutoloon. Voor 2022 bedraagt de bijdrage 0,2%. Hiermee wijkt het bestuur af van het verwachte bijdrage pad. De gezonde financiële positie van het fonds en aanhoudende lage werkloosheid spelen een belangrijke rol bij de vaststelling van de bijdrage

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

Ons kantoor is op 26 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 2022 zijn tot uiterlijk woensdag 11 januari 2023 12.00 uur aan te leveren, i.v.m. de omzetting van het systeem naar 2023.

Loonmutaties november en december 2022

Bitumineuze en kunststof dakbedekkingsbedrijven:

De werkgever betaalt aan de werknemers, die op 15 november 2022 bij hem in dienst zijn een eenmalige uitkering van bruto € 500,00 (bij een 40-urige werkweek). De werkgever betaalt de eenmalige uitkering met de loonbetaling van de maand november 2022 / periode 12.

Metalektro CAO:

De geldende feitelijke lonen worden per 1 december 2022 verhoogd met 5,5%. Deze salarisverhoging van 5,5 procent kan uitgesteld worden in ruil voor 9,5 tijdelijke extra vrije vakantie-uren per maand. En kan maximaal 12 maanden worden uitgesteld. **Bij geen bericht van u (om dit als vakantie uren bij te boeken) verhogen wij standaard het loon met 5,5%.**

Metalektro CAO:

Partijen spreken een eenmalige uitkering af van bruto € 1.080,00 (bij voltijd dienstverband). Deze wordt vanaf december 2022 gedurende de looptijd van de cao, gespreid over een periode van 18 maanden, uitgekeerd. Dit komt neer op bruto € 60,00 per maand. De werkgever zal daarvoor een hogere bijdrage in de pensioenpremie betalen, de werknemer een lagere bijdrage. Waar dit niet mogelijk is via de pensioenpremie wordt het bedrag uitgekeerd als (eenmalige) uitkering van € 60,00 euro bruto per maand (bij voltijd dienstverband).

Dat is in totaal ook € 1.080,00 euro.

Bij geen bericht van u (om dit met de pensioenpremie te verrekenen) doen we dit als eenmalige uitkering van € 60,00 bruto per maand.

Schoonmaak- en Glazenwassersbedrijf:

De eindejaarsuitkering bedraagt 4,5% in 2022 en wordt berekend over het bruto-inkomen in de referentieperiode.

De eindejaarsuitkering wordt betaald vóór 15 december van het jaar.

Timmerindustrie CAO:

Voor de volwassen werknemers vanaf 21 jaar zullen voor de contractduur van de cao de lonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden verhoogd per 1 december 2022 met 1 procent.

Voor de jeugdige werknemers tot 21 jaar zonder vakopleiding en voor de jeugdige werknemers tot 21 jaar tijdens of met de vakopleiding BBL zullen voor de contractduur van de cao de lonen (cao en daadwerkelijke lonen) worden verhoogd per 1 december 2022 met 1 procent.

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 inclusief vakantiebijslag.

Gedifferentieerde premie WHK

De Belastingdienst begint in november met het versturen van de beschikking met de gedifferentieerde premies WHK 2023. Wilt u een kopie van uw beschikking naar ons toesturen?

Deze brief hebben wij nodig om in 2023 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.

WKR: Vrije ruimte in 2023 tijdelijk opgehoogd naar 3 %

Voor 2023 zal de vrije ruimte tijdelijk weer 3% zijn over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom. Boven de € 400.000 wordt het percentage 1,18%

Vanaf 2024 vervalt de tijdelijke verhoging en geldt het percentage van 1,92%.

Minimumloon per 1 januari 2023

Het minimumloon stijgt per 1 januari 2023 met 10,15%. Vanaf 21 jaar en ouder wordt het nieuwe bruto bedrag € 1.934,40 per maand.

De bedragen van het wettelijk minimumloon gelden voor een volledige werkweek. Meestal is dat 36, 38 of 40 uur per week. Dit hangt af van de sector waarin u werkt en de mogelijke cao-afspraken die voor die sector gelden. In die cao-afspraken staat hoe lang een normale werkweek duurt. In supermarkten bijvoorbeeld is een volledige werkweek 40 uur. In de horeca en de glastuinbouw is dat 38 uur per week.

Het hogere minimumloon leidt direct tot hogere loonkosten voor werkgevers van minimumloonverdieners. Daarnaast bestaat een verwacht overloopeffect op loonschalen boven het minimumloon, omdat deze werknemers naar verwachting hun looneisen aanpassen.

De loonschalen vindt u op onze site.

Subsidierегeling Diplomabonus Bouw en Infra verlengd

Om te stimuleren dat studenten bbl2, bbl3 en bbl4 hun opleiding afmaken hebben Cao-partijen in de Bouw en Infra een subsidieregeling afgesproken, de Diplomabonus.

Deze Cao-afpraak gold al voor de periode van 1 september 2021 tot 1 september 2023 en is nu verlengd tot 1 september 2024. De regeling houdt in dat eerdergenoemde bbl-studenten een diplomabonus ter hoogte van 2.500 euro (bruto) ontvangen van hun werkgever na het behalen van het diploma. Deze diplomabonus geldt voor studenten die tussen 1 september 2021 en 1 september 2024 hun diploma behalen. Werkgevers die de diplomabonus hebben uitbetaald, kunnen gebruikmaken van de subsidieregeling Diplomabonus ter dekking van de kosten.

De werkgever heeft aan de werknemer een diplomabonus uitbetaald ter hoogte van 2.500 euro (bruto) omdat deze werknemer in de periode van 1 september 2021 tot 1 september 2024 een diploma heeft behaald van een bbl2, bbl3 of bbl4 opleiding in het domein:

- Bouw en Infra;
- Afbouw, hout en onderhoud of;
- Techniek en procesindustrie.

Deze subsidieregeling wordt uitgevoerd door Vlandis.

Hellende Daken: loonsverhoging voor 2023 definitief

CAO partijen hebben een definitief akkoord bereikt met betrekking tot de loonsverhogingen voor het komende jaar.

Partijen zijn het volgende overeengekomen:

- Per 1 januari 2023 zal er een loonsverhoging van 5% plaatsvinden.
De loonsverhoging geldt niet voor de werknemers wiens loon boven de 115 procent van de toepasselijke loonschaal uitkomt. De werknemer heeft deels of geheel recht op de loonsverhoging voor zover het nieuwe loon de 115 procent van de van toepassing zijnde loonschaal niet overschrijdt. Uiteraard staat het de werkgever vrij om de loonsverhoging volledig toe te passen.
- Uiterlijk 31 december 2022 ontvangen werknemers een éénmalige uitkering van € 450,00 bruto (voor parttimers geldt de éénmalige uitkering naar rato).
Deze éénmalige uitkering dient uiterlijk uitgekeerd te worden in de laatste loonperiode van 2022.
Indien de werkgever tussen 1-7-2022 en 31-12-2022 onverplicht een éénmalige uitkering aan een werknemer heeft toegezegd of heeft gedaan, mag deze éénmalige uitkering worden verrekend (in mindering worden gebracht) met de éénmalige vergoeding van € 450,00 bruto.

BpfBouw: Verlof bij de geboorte van kind en gevolgen voor het pensioen van de werknemer

- Zwangerschapsverlof: de werknemer bouwt pensioen op
- Aanvullende Geboorteverlof: de werknemer bouwt geen pensioen op
- Ouderschapsverlof: de werknemer bouwt geen pensioen op

Zelf kiezen om pensioen op te bouwen

Wil de werknemer tijdens het aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof toch pensioen opbouwen? Dan kan hij dit zelf regelen. Hij kan op eigen kosten pensioen opbouwen. Dit is de vrijwillige voortzetting van het pensioen. Als hij hulp nodig heeft bij de vrijwillige voortzetting, kan hij contact opnemen met bpfBouw [link naar bpfBOUW](#).

Aanvullend geboorteverlof / ouderschapsverlof en opbouw vakantiedagen

- Het aanvullend geboorteverlof (max. 5 weken 70% doorbetaald) heeft geen invloed op de opbouw van de wettelijke vakantiedagen
- Betaald ouderschapsverlof (max. 9 weken 70% doorbetaald vanaf 2 augustus 2022). De werknemer bouwt wel wettelijke vakantiedagen op.
- Onbetaald ouderschapsverlof. Daarover bouwt de werknemer geen vakantiedagen op.

BeterExcedent-regeling Bouw CAO (bron bpf-Bouw)

Alleen dit jaar nog kunt u de BeterExcedent-regeling voor uw werknemers met hogere inkomens afsluiten. Met deze regeling kunt u voor hen een pensioengat voorkomen. Wilt u dat al uw medewerkers van een goed pensioen verzekerd zijn? Sluit dan nog dit jaar de BeterExcedent-regeling voor uw werknemers af. Deze huidige regeling kan alleen nog in 2022 worden afgesloten. Bpf-Bouw weet niet wanneer de nieuwe excedent-regeling komt. Maar heeft u het dit jaar nog geregeld, dan houden uw werknemers ook na 2022 deze aanvullende pensioenregeling.

Hoe heeft u het aanvullend pensioen voor uw werknemers geregeld?

In iedere pensioenregeling geldt een salarisplafond. Boven dit bedrag bouwen werknemers geen pensioen op. Zo kan er een pensioengat ontstaan. In de bouw is het salarisplafond € 66.337,13 (2022). Zorg ervoor dat werknemers met een hoger inkomen ook boven het salarisplafond pensioen opbouwen met deze BeterExcedent-regeling. BeterExcedent is een aanvulling op de basispensioenregeling. Als een uitbouw aan een bestaande woning. Met de BeterExcedent-regeling houdt u alles rondom pensioenen onder één dak. Goed geregeld dus!

Laatste mogelijkheid

De BeterExcedent-regeling kunt u alleen nog dit jaar afsluiten. **Als u dit wilt vraag dit dan zo spoedig mogelijk aan bij bpfbouw zodat zij dit jaar alles nog in orde kunnen maken.** U kunt hiervoor contact opnemen met de relatiemanager van bpfBouw. Zij zijn zowel telefonisch als per email bereikbaar voor meer informatie.

Op de site van bpfBouw vindt u ook meer informatie.