

Memo verschuiving eindejaarsuitkering

In dit memo treft u een nadere uitwerking aan van de loonstijgingen als gevolg van de verschuiving van de eindejaarsuitkering, CAO Textielverzorging 2 januari 2022 artikel 24 lid 1.b en artikel 34. Dit memo is een levend document en wordt aangevuld met beschikbare up to date informatie. Hierover volgt telkens berichtgeving zodat u geen informatie mist.

Wat is de verschuiving eindejaarsuitkering?

Werkgevers en werknemers hebben met de verschuiving van de eindejaarsuitkering in artikel 24 lid 1.b en artikel 34 van de CAO Textielverzorging afgesproken dat 1,5% van de eindejaarsuitkering (die op dit moment 8,33% bedraagt) per 1 maart 2022 verschuift naar het loon. Per 1 januari 2023 zal opnieuw 1,5% van de eindejaarsuitkering verschuiven naar het loon. De eindejaarsuitkering wordt dan uiteraard per de genoemde data verlaagd met 1,5% (naar respectievelijk 6,83% per 1 maart 2022 en 5,33% in 2023).

De verschuiving van de eindejaarsuitkering naar het bruto-loon heeft tot gevolg dat medewerkers maandelijks (of per periode) een hoger loon ontvangen en dat het vakantiegeld stijgt. Over de eindejaarsuitkering bouwt men immers net als voorheen geen vakantiegeld op. Bovendien wordt door stijging van het bruto uurloon de maandelijkse grondslag voor toeslagen hoger. De wijziging in deze arbeidsvoorwaarde leidt tot een verbetering van het inkomen van medewerkers.

Waarom is deze verschuiving afgesproken?

De CAO Textielverzorging kende een relatief hoge eindejaarsuitkering vergeleken met andere branches. Met een hoger loon is werken in de textielverzorging aantrekkelijker, en dit helpt bij het werven van personeel. Daarnaast leidt het tot verbetering van het inkomen van medewerkers. Het geheel ondersteunt een betere beeldvorming van de textielverzorgingsbranche.

Wat moet u doen als werkgever?

U geeft als gebruikelijk de belangrijkste wijzigingen in de nieuwe CAO door aan uw werknemers. Daarnaast past u de salarissen aan conform de loontabellen. De loontabellen in de CAO zijn aangepast op de verschuiving van de eindejaarsuitkering. Over de eerste twee maanden van 2022 blijft de eindejaarsuitkering voor alle werknemers 8,33%.

Wat als een werknemer geen verschuiving wenst?

Wil een werknemer toch een volledige eindejaarsuitkering ontvangen (en daarmee het loon verminderen), dan moet de werknemer zich dit jaar melden **vóór 1 maart 2022** (voor de verschuiving van 1,5% in 2022). Voor de verschuiving van 1,5% in 2023 moet de werknemer dit melden voor 1 december 2022. De werknemer mag jaarlijks besluiten om de volledige verschuiving weer ongedaan te maken, of alsnog in een later jaar hiervoor te kiezen. Dit moet wel steeds voorafgaand aan genoemde data. Wenst een werknemer de verschuiving ongedaan te maken, dan kan dat alleen voor het volledige deel van de eindejaarsuitkering dat is verschoven.

Heeft iedere werknemer die niet vershuift een andere loontabel?

Nee. Er is geen aparte loontabel voor werknemers die geen verschuiving wensen. De werknemer blijft ingeschaald in de CAO-loontabel. Het loon wordt echter met 1,5% (of later 3%) verlaagd. Daarmee voorkomt u het gebruik van verschillende tabellen. In de kern past u het uurloon aan op de door de werknemer gemaakte keuze. Alle salarisberekeningen volgen verder de salarisberekenningsprocedure. De opbouw van/reservering voor de eindejaarsuitkering past u ook op de gemaakte keuze aan.

Wat geldt voor nieuwe werknemers?

Nieuwe werknemers worden ingeschaald in de loontabel waar de verschuiving van de eindejaarsuitkering in verwerkt is. Wil een nieuwe werknemer dit ongedaan maken, dan volgt deze de procedure in de CAO en meldt dit voor 1 maart 2022 dan wel voor 1 december 2022 voor het opvolgende jaar.

Kan ik met het hele bedrijf afspreken de verschuiving ongedaan te laten?

Dat is niet zomaar mogelijk, ook niet als u hier met de OR overeenstemming over bereikt. Het ongedaan maken van de eindejaarverschuiving betekent een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden van de medewerker. Deze kan hier achteraf aanspraak op maken. Daarom heeft u van elke medewerker afzonderlijk een bezwaar nodig, zoals in deze memo toegelicht is.