



Nieuwsbrief UAW #4

Jaargang 2021, Nummer 4, 13 juli 2021

Bijgaand treft u alweer de vierde nieuwsbrief van UAW aan. Met deze nieuwsbrief informeren wij u over de actuele ontwikkelingen zoals het recentelijk gepubliceerde Onderzoek naar kwaliteit van de representativiteitsgegevens, de Richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden die per 1 augustus 2022 in werking treedt en een Animatiefilmpje over de aanmeldingsprocedure dat wordt ontwikkeld. Daarnaast zijn ook een aantal recente onderzoeken uitgevoerd en gepubliceerd door UAW zoals de rapportage, Cao-afspraken 2020. Mocht u nog op vakantie gaan dan wensen wij u alvast een hele fijne vakantie toe.

Het gebruik van eHerkenning vanaf 2022 verplicht

Vanaf 2022 wordt het verplicht om bij gebruikmaking van onze digitale formulieren voor het zaakvolgsysteem, eHerkenning op betrouwbaarheidsniveau 3 te gebruiken. Maakt u nog gebruik van eHerkenning op betrouwbaarheidsniveau 1 of 2, dan raden wij u aan dit te wijzigen naar niveau 3. Via deze link kunt u een account voor [e-Herkenning](#) aanvragen. Op dit moment is het nog mogelijk om gebruik te maken van de webformulieren zonder eHerkenning. Via onze website kunt u dan kiezen voor de optie 'Ik wil bij dit formulier geen eHerkenning gebruiken'.

A. CAO/AVV

Doorgeven niet meer bestaande cao's

Wij houden graag onze website en zaakstelsysteem up-to-date. Soms komt het echter voor dat er een verouderde cao op de website en in ons zaakstelsysteem staat. Dit kan voorkomen indien partijen de cao niet hebben opgezegd na bijvoorbeeld een bedrijfsfusie, naamswijziging, faillissement, of de samenvoeging van twee bedrijfstakcao's. Mocht het zo zijn dat u tijdens de aanmelding van de cao op een niet meer bestaande cao stuit, die ook nooit meer verlengd wordt, zou u dit dan aan ons willen melden? U kunt ons hierover ook e-mailen op PostbusFunctioneelBeheerUAW@minszw.nl.

Onderzoek naar kwaliteit van de representativiteitsgegevens

De Minister van SZW heeft door het externe onderzoeksbureau SEO een onderzoek laten uitvoeren naar de kwaliteit van de representativiteitsgegevens bij AVV-verzoeken. De resultaten van dit onderzoek kunt u [hier](#) vinden.

We raden u van harte aan om het onderzoek te raadplegen voordat u uw representativiteitsgegevens gaat verzamelen voor een volgend avv-verzoek. In deze rapportage worden u tal van onderzoekstechnische tips, praktische aandachtspunten en hulpmiddelen aangeboden die u kunt gebruiken om uw representativiteitsopgave te verbeteren. Ook wordt ingegaan op het gebruik van alternatieve bronnen en de vereisten die gelden op grond van de AVG. U kunt hiermee vertragingen in de avv-procedure voorkomen.

Nieuwe WML-bedragen per 1 juli 2021

De nieuwe WML-bedragen per 1 juli 2021 zijn reeds gepubliceerd. Zie [hier](#) voor een link naar de publicatie. Salarisbedragen die lager zijn dan het WML komen niet voor avv in aanmerking. Voor een voorspoedige behandeling van uw avv-verzoek is het van belang dat er in uw cao geen loonschalen zijn opgenomen met bedragen die lager zijn dan de WML-bedragen.

Richtlijn transparante arbeidsvoorwaarden

Per 1 augustus 2022 verandert het arbeidsrecht als gevolg van de implementatie van de richtlijn Transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden [\(91/533/EEG\)](#) (hierna: Richtlijn). De Richtlijn heeft tot doel de arbeidsvoorwaarden te verbeteren door transparantere en beter voorspelbare arbeidsvoorwaarden te bevorderen en gelijktijdig te zorgen voor aanpassingsvermogen op de arbeidsmarkt. Het wetsvoorstel ter implementatie van de Richtlijn is nog in voorbereiding. Houd

hiervoor de website in de gaten. Het verdient aanbeveling om het gehele wetsvoorstel door te lezen, zodra deze beschikbaar is. Hieronder een tweetal voorgenomen wetswijzigingen die voor de avv-toets relevant zijn:

Zo veranderen de toegestane mogelijkheden voor het verrekenen van opleidingskosten. Artikel 7:611a BW zal zodanig worden gewijzigd dat de werkgever de kosten van wettelijk verplichte opleidingen die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van zijn functie, niet meer op de werknemer mag verhalen. Bovendien moet de werknemer de gelegenheid worden geboden de opleiding onder werktijd te kunnen volbrengen.

Opleidingen die de werkgever verstrekt op grond van 7:611a BW mogen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Kosten die zien op vergroten van inzetbaarheid bij de eigen werkgever of bij een andere werkgever mogen wel in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

De richtlijn bevat ook een uitbreiding van de lijst van essentiële aspecten van de arbeidsovereenkomst of arbeidsrelatie waarover werknemers schriftelijk in kennis moeten worden gesteld. Deze lijst wordt geïmplementeerd in artikel 7:655, eerste lid, BW. Het verdient aanbeveling om artikelen in cao's die een opsomming bevatten van welke onderdelen minimaal in de arbeidsovereenkomst dienen te zijn opgenomen, in lijn te brengen met artikel 7:655 BW, eerste lid, nieuw.

Voor cao-partijen is het zaak om nu alvast te anticiperen op de aankomende wijzigingen ten gevolge van de implementatie van de Richtlijn. De implementatiewetgeving van de Richtlijn treedt per 1 augustus 2022 namelijk direct in werking zonder dat hiervoor overgangsrecht geldt. Dit betekent dat u bij cao's die doorlopen tot na deze datum ook al rekening moet houden met de bepalingen uit deze nieuwe wet.

Regelingen voor Vervroegde Uittreding (RVU's)

De Wet bedrag ineens, RVU en verlofsparen biedt de mogelijkheid om in de periode van 1-1-2021 t/m 31-12-2025 fiscaal gefaciliteerd regelingen voor vervroegde uittreding (RVU's) af te spreken. Werknemers krijgen daarbij de mogelijkheid om maximaal 3 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd te stoppen met werken. De hoogte van de uitkering is in de wet geregeld. De RVU's kunnen in een cao worden opgenomen, waarvoor algemeenverbindendverklaring kan worden gevraagd. De RVU's die tot nu toe zijn avv-ed hebben het karakter van een zwaar-werk-regeling, bestemd voor werknemers die in een bedrijfstak een zwaar beroep uitoefenen.

Onder bepaalde voorwaarden kan subsidie uit de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden (MDIEU) worden aangevraagd voor de zwaar-werk-regeling. Lees [hier](#) meer over deze subsidieregeling.

Animatiefilmpje over de aanmeldingsprocedure

Achter de schermen werkt UAW momenteel aan de productie van een animatiefilmpje over de aanmeldingsprocedure. Het animatiefilmpje geeft (extra) uitleg en praktische informatie over het aanmelden, tussentijds wijzigen en opzeggen van een cao en heeft tot doel deze procedures sneller te laten verlopen. Het filmpje is naar verwachting dit najaar gereed. Tegelijkertijd zal de UAW-website in het najaar ook aangevuld worden met extra informatie over het aanmelden, tussentijds wijzigen en opzeggen van een cao.

Een protocol aanmelden is niet mogelijk

Graag attenderen wij cao-partijen erop dat het niet is toegestaan om alleen een protocol, principeakkoord of uitsluitend een nota van wijzigingen aan te melden als cao. Alleen de volledig uitgewerkte cao-tekst geeft duidelijkheid over de geldende rechten en plichten tussen werkgevers en werknemers, zoals bedoeld in de artikelen 1 en 4 van de Wet op de Cao. U dient dus de gehele cao-tekst (eventueel inclusief toelichting) te uploaden bij de cao-aanmelding via ons webformulier cao-aanmelding ([Formulier cao aanmelden](#)).

Opzeggen cao

Graag attenderen wij cao-partijen erop dat een cao die niet van rechtswege eindigt, op grond van de cao-bepalingen zelf dan wel de wet op de Cao, stilzwijgend wordt verlengd. Mocht een van de cao-partijen dit niet wenselijk vinden, dan dient deze partij de cao op te zeggen aan alle overige partijen bij de cao. Conform artikel 4 van de Wet op de Loonvorming zijn cao-partijen verplicht om de opzegging van een cao bij UAW aan te melden. U kunt gebruik maken van het formulier cao opzeggen ([LINK](#)).

B. Pensioenen

Periodieke representativiteitstoets pensioenen

Goed nieuws is dat we inmiddels het zaakvolgsysteem ook kunnen inzetten voor de periodieke representativiteitstoets en de herhalingstoets. Dit betekent dat de uitvraag voor de representativiteitsopgave en de verdere correspondentie in verband met deze toetsen volledig digitaal kan plaatsvinden. Het initiatief voor de uitvraag van de toetsen ligt bij SZW; betrokken pensioenfondsen of beroepspensioenverenigingen worden hiervoor door SZW benaderd. De periodieke representativiteitstoets is de beoordeling of voor de verplichtstelling nog voldoende draagvlak bestaat en die eenmaal per vijf jaar plaatsvindt. Indien de vereiste representativiteit niet wordt aangetoond, wordt hiervan mededeling gedaan in de Staatscourant en volgt binnen twee jaar een herhalingstoets.

C. Onderzoek

Afgesloten principeakkoorden in 2020 en begin 2021

In 2020 zijn met betrekking tot de steekproefcao's 36 principeakkoorden afgesloten. Normaliter worden er ongeveer 50 akkoorden per jaar afgesloten. In 2021 zijn er in de periode tot 1 juni 15 principeakkoorden (behorend bij de steekproefcao's) afgesloten. [Klik hier voor een beschrijving van de inhoud van de akkoorden.](#)

Cao-afspraken 2020

De rapportage cao-afspraken 2020 beschrijft de stand van zaken in cao's ten aanzien van acht onderwerpen: de contractloonontwikkeling, de onderkant van het loongebouw, afstand tot de arbeidsmarkt, bovenwettelijke aanvullingen bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid, normale arbeidsduur, ketenbepaling, oudere werknemers en de financiële positie van cao-fondsen. Het onderzoek is gebaseerd op een steekproef van 98 cao's, van toepassing op ruim 5,0 miljoen werknemers. Dat is 89% van alle werknemers onder een cao. Klik hier voor het volledige [rapport](#).

Regeling vervroegd uittreden

In het pensioenakkoord is een tijdelijke fiscale versoepeling afgesproken (van 2021 t/m 2025) voor RVU. Werkgevers mogen werknemers 36 maanden (3 jaar) voor de AOW-leeftijd een bedrag tot € 22.164 per jaar (bedrag 2021) meegeven, zonder dat zij daarover 52% pseudo-eindheffing (ook wel genoemd een RVU-heffing) moeten betalen. Dit is vastgelegd in de wet Bedrag ineens, RVU en verlofsparen, waarbij het onderdeel RVU per 1 januari 2021 in werking is getreden.

Het onderzoek naar de cao-afspraken laat zien dat per eind maart 2021 voor 27% van alle werknemers die onder een cao vallen, een afspraak is gemaakt over RVU (ongeveer 1,5 miljoen werknemers). Eind juni 2021 is er een update uitgevoerd van recente cao-afspraken over RVU. Daaruit volgt dat per eind juni 2021 voor 35% van de werknemers een afspraak is gemaakt. Klik hier voor het volledige [rapport](#).