

Circulaire 07-2024-I

Consequenties geen nieuwe cao

Datum: april 2024

De onderhandelingen voor een nieuwe cao zijn op 14 februari jl. van start gegaan. De huidige cao heeft een looptijd tot en met 31 maart 2024.

Mocht er voor 1 april nog geen nieuwe cao zijn afgesproken, dan is het goed om te weten wat dat voor consequenties heeft.

Deelname Generatiepact blijft mogelijk

Voorheen was de looptijd van de regeling Generatiepact gekoppeld aan de looptijd van de cao. De regeling Generatiepact loopt sinds 2022 door en is met ingang van de huidige cao losgekoppeld van de looptijd van de cao.

Cao partijen hebben namelijk afgesproken dat de regeling Generatiepact voor onbepaalde tijd wordt voortgezet. Dit staat in het onderhandelingsresultaat (cao-akkoord) uit 2022. Het staat ook in artikel 8.1 van het Reglement Generatiepact ("Dit reglement is van toepassing tenzij uit een nader reglement anders blijkt);

De huidige regeling Generatiepact heeft dus geen einddatum en loopt door totdat een van de partijen de regeling opzegt of wijzigt. Deelname per 1 april 2024 of daarna kan dus gewoon worden aangevraagd.

Geen beroep op regeling onwerkbaar mogelijk

Meer informatie

Techniek Nederland Advies

T 088 543 27 77

E advies@technieknederland.nl

Wist u dat u, maar ook uw medewerkers de circulaires digitaal kunnen ontvangen?

Stuur dan een e-mail naar ledenservice@technieknederland.nl en vermeld voor- en achternaam, functie en adresgegevens.

Afmeldingen en eventuele wijzigingen kunt u ook sturen naar dit mailadres.

De inhoud van deze publicatie is met de grootst mogelijke zorgvuldigheid samengesteld. Het risico van (onduidelijkheden of) onjuistheden kan niet geheel worden vermeden. Er kunnen daarom geen rechten aan ontleend worden.



Circulaire 07-2024-I

Datum: april 2024

Pagina: 2 van 3

De cao kent een regeling waardoor de werkgever, na 2 wachtdagen, aanspraak maakt op een uitkering van het UWV bij onwerkbaar weer (art. 64 cao). Van deze regeling kunt u vanaf 1 april 2024 geen gebruik meer maken totdat er een nieuwe cao-afspraken is.

WachtlIJst voor nieuwe aanvragen RVU-uitkeringen

Op dit moment is er geen budget meer om nieuwe RVUMT-uitkeringen toe te kennen. Ingediende aanvragen komen op een wachtlIJst en worden op volgorde van binnenkomst behandeld zodra er weer budget beschikbaar is.

Alleen aanvragen die volledig voldoen aan alle voorwaarden worden op de wachtlIJst geplaatst. Als uw aanvraag op de wachtlIJst is geplaatst ontvangt u hierover bericht van ons.

Aanvragen die niet voldoen of niet volledig zijn, worden zoals gebruikelijk, afgewezen. Indien op een later moment een onvolledig verzoek alsnog volledig wordt gemaakt zal voor de volgorde van de wachtlIJst het moment van voldoen aan de volledigheid bepalend zijn.

Ontvangt u al een RVUMT-uitkering van ons? Geen probleem, deze blijft gewoon doorlopen tot uw AOW-gerechtigde leeftijd.

Op dit moment is er geen budget meer om nieuwe RVU-uitkeringen toe te kennen. Ingediende aanvragen komen op een wachtlIJst en worden op volgorde van binnenkomst behandeld zodra er weer budget beschikbaar is en daarover afspraken worden gemaakt in een nieuwe cao.

Reïntegratiesubsidies Vakraad

Aanvragen re-integratie-subsidies (art. 67a cao) bij de Vakraad kunnen ook na 1 april 2024 ingediend worden en worden ook afgehandeld. De financiering hiervan is namelijk niet afhankelijk van de cao-afspraken.

Cao Wij Techniek

De heffing van de cao Wij techniek (0,85% over de loonsom) loopt door tot en met 30 september 2024. Het einde looptijd arbeidsvoorwaarden cao heeft dus geen gevolgen voor de activiteiten van Wij Techniek.

Kortere proeftijd

Voor een proeftijd zal de wettelijke regeling weer van toepassing zijn:



Circulaire 07-2024-I

Datum: april 2024

Pagina: 3 van 3

In een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes maanden, maar korter dan twee jaar is maximaal één maand proeftijd toegestaan.

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd van twee jaar of langer of voor onbepaalde tijd is een proeftijd van maximaal twee maanden toegestaan.

NB. Gaat u een arbeidsovereenkomst aan tijdens de looptijd van deze cao en treedt de werknemer pas op of na afloop van de huidige cao in dienst? In dat geval kan nog wel de ruimere cao-regeling worden toegepast.

Uitzendkracht in dienst

Wanneer u een voormalig uitzendkracht in dienst neemt, wordt volgens de wet iedere periode die is onderbroken door ziekte als een nieuwe arbeidsovereenkomst gezien. Dat heeft dus gevolgen voor het eventueel nog kunnen aanbieden van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

De nu in de cao opgenomen bepaling (art. 13 lid 5) is ruimer ten opzichte van de wet. De cao stelt dat de uitzendperiode in deze situatie als één arbeidsovereenkomst wordt gezien, ondanks onderbreking door ziekte.

Mocht er geen nieuwe cao tot stand komen, dan geldt deze bepaling niet meer en is de wettelijke regeling van toepassing. Dit betekent dat de voormalig uitzendkracht veel eerder in aanmerking komt voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Arbeidsvoorwaarden voor werknemer die uiterlijk 31 maart 2024 in dienst komen.

Voor werknemers die vóór 1 april 2024 bij u in dienst zullen komen, blijven de overige arbeidsrechtelijke afspraken uit de huidige cao gelden, tot de nieuwe cao definitief is. Dit is 'nawerking' van de cao.

Werknemers met een nieuwe arbeidsovereenkomst in het geval er nog geen akkoord is per 1 april 2024?

Voor nieuwe werknemers verandert er dan per 1 april 2024 wel wat.

Formeel is de cao namelijk niet van toepassing op nieuwe werknemers. Wilt u administratieve rompslomp voorkomen en in het kader van de gelijke behandeling, dan adviseren wij u om de arbeidsvoorwaarden conform de oude cao vast te stellen. Wij adviseren u om in de arbeidsovereenkomst te verwijzen naar de cao voor het technisch installatiebedrijf.

Zodra immers een nieuwe cao is afgesloten, dan bent u verplicht deze vanaf de ingangsdatum ook op nieuwe werknemers toe te passen.