**Tijdloon wordt afgeschaft per 1-1-2022**

***Verandert er iets voor jou bij afwezigheid en ziekte?***

In de nieuwe cao die geldt vanaf 2022 hebben de werkgevers en de vakbonden afgesproken om het tijdloon af te schaffen. Het tijdloon is je vaste schaalsalaris, samen met verschillende andere vaste en variabele toeslagen die je tot op heden ontvangt als je afwezig bent. Bijvoorbeeld omdat je vakantie opneemt of ziek bent.

Werkgevers en vakbonden hebben dit onderwerp samen besproken, omdat de administratieve uitvoering van het huidige tijdloon erg ingewikkeld is. Dat komt onder andere omdat het tijdloon een relatie heeft met de feestdagentoeslag, overwerk en extra opkomst.

De manier waarop je als werknemer wordt doorbetaald bij o.a. ziekte, vakantie en het volgen van een opleiding gaat dus per 1 januari 2022 veranderen. In plaats van het tijdloon hebben we vanaf 1 januari 2022 een nieuwe regeling. Het UBA. UBA staat voor Uurloon Bij Afwezigheid.

**UBA**Het UBA bestaat uit minder salarisonderdelen dan het oude tijdloon. In het tijdloon zat ook de beloning voor overwerk (voor 80%), de toeslag voor feestdagen en voor extra opkomsten. We verhogen per 1 januari 2022 de feestdagentoeslag, de overwerktoeslag en de vergoeding voor extra opkomsten om het afschaffen van het tijdloon te compenseren.

|  |  |
| --- | --- |
| **Onderwerp** | **Toeslag per uur per 1 januari 2022** |
| Werken op feestdagen | 150% voor de 24 uur van de kalenderdag |
| Overwerk | 50%  |
| Extra opkomst | 100% ma-vrij en 250% za-zo-feestdag |

**Voor de vaste salarisonderdelen verandert er niks**

Voor het vaste deel van je salaris (zoals schaalsalaris, persoonlijke toeslag, vaste ploegentoeslag en andere vaste toeslagen) verandert er niks. Een werknemer met alleen vaste salarisonderdelen krijgt bij afwezigheid betaald wat hij ook betaald krijgt als hij werkt.

**Heb je variabel loon? Dan veranderen er dingen**Voor variabele salarisonderdelen gaan er wel dingen veranderen in de berekening. De werkgever kan er vanaf 1 januari 2022 voor kiezen om bij de uitbetaling van een variabel salarisdeel uit te gaan van een gemiddelde. Dit gemiddelde wordt bepaald op basis van het jaar daarvoor en dit gemiddelde past de werkgever dan over het lopende kalenderjaar toe. De werkgever kan ook kiezen om het gemiddelde steeds opnieuw per periode te bepalen (13, 26, 39 of 52 weken). In het tijdloon gebeurde dit ook.

**Vraag en antwoord**

Het UBA is eenvoudiger dan het tijdloon, maar we kunnen ons voorstellen dat je alsnog vragen hebt. Je kan met je vragen terecht bij je werkgever.

Ook kan je met jouw vragen terecht bij de vakbondsbestuurders.