

Toelichting addendum bij de cao NPF 2022-2023 eenmalige uitkering

De uitbetaling van de eenmalige uitkering dient zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk in december 2022 te worden voldaan. We gaan ervan uit dat deze maanden duur zijn voor het merendeel van de medewerkers, de tegemoetkoming komt daarom precies op tijd voor de duurste maanden.

Per 2023 wordt de cao met 2,5% geïndexeerd. Dat jaar starten ook de gesprekken voor een nieuwe cao waar uiteraard een structurele indexatie onderdeel van de inzet is.

Er is een grens vanaf wanneer medewerkers in dienst moeten zijn voor de uitbetaling van de eenmalige uitkering. Medewerkers die in dienst zijn op 1 januari 2022 én op 14 november 2022 komen in aanmerking. De werkgever mag ten gunste van de medewerker hiervan afwijken.

Werknemers die na 1 januari 2022 bij de werkgever in dienst zijn gekomen krijgen per volledige in dat jaar gewerkte maand 1/10^e van het voor hen naar rato van dienstverband geldende bedrag. Het 1/10^e deel is gebaseerd op de periode van 10 maanden. Zie ook onder 'onderbouwing bedrag'.

Bij min-max contracten wordt een referentieperiode genomen van (de afgelopen) 3 maanden om tot een reële arbeidsomvang te komen. Voor oproepcontracten kan men een langere periode nemen, mits de oproepkracht wel rond de peildatum van 14 november 2022 is opgeroepen.

De eenmalige uitkering wordt naar rato van dienstverband uitgekeerd. Hier mag ten gunste van medewerker van worden afgeweken.

Indien de genoemde eenmalige uitkering mogelijke gevolgen heeft op het toetsingsinkomen voor een medewerker dan wordt de medewerker in de gelegenheid gesteld om deze uitkering (deels) te weigeren dan wel terug te storten. Werkgever wijst de werknemer op dit mogelijke gevolg.

Onderbouwing bedrag

De éénmalige uitkering is gebaseerd op de koopkracht-verandering tussen 2021 en 2022. De consumenten-prijsindex laat zien dat de gemiddelde kosten van onze bestedingen met 11,7 % zijn gestegen in het afgelopen jaar. (Bron: [cbs
 https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=3F0E#/CBS/nl/dataset/83131NED/table](https://opendata.cbs.nl/statline/?dl=3F0E#/CBS/nl/dataset/83131NED/table))

Om de reële achteruitgang te benaderen in percentages is gekeken naar de gemiddelde inflatie per maand gecorrigeerd met de loonsverhoging (2,5% in 2022). Gemiddeld over de afgelopen 10 maanden ging men er 9,2% op achteruit. Bij een modaal inkomen van €38.000,- per jaar is dat een reële achteruitgang van 9,2 % x €38.000,- = €3.492,20 over de afgelopen 10 maanden. Het adagium van de overheid is 'we kunnen we niet alles compenseren', maar wel een deel. Gedeeltelijk zal iedereen moeten wennen aan (tijdelijk) beperktere koopkracht en deel zal van de compensatie moeten komen van de werkgevers. Als goede werkgever willen we trachten, waar mogelijk, de medewerkers (gedeeltelijk) te compenseren voor gestegen kosten. Een derde hiervan zou ten laste van werkgever kunnen komen: €1.164,07 (zie ook: *de tabel hieronder*). In een eerder voorstel was het cpi van oktober nog niet bekend waarmee het bedrag iets lager uitviel. Derhalve spraken we toen, en ook nu over afgerond €1100,-

Jaarmutatie CPI afgeleid lopend jaar (2022)

<i>Jaarmutatie CPI afgeleid</i>	
januari-22	7,4
<u>februari-22</u>	7,1
maart-22	10,7
april-22	10,9
mei-22	10,1
juni-22	9,9
juli-22	12,4
augustus-22	14,3
september-22	17,2
oktober-22	16,9
<hr/>	
gemiddelde CPI '22	11,69
cao indexatie '22	2,5
koopkracht afname '22	9,19
modaal inkomen '22	€38.000,00
koopkracht afname absoluut	€3.492,20
1/3e op last van werkgever	€1.164,07