



ALLES WAT U MOET WETEN OVER DE CAO EN PERSONEEL

Het goed toepassen van de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) blijkt in de praktijk vaak nog lastig. Bovendien heeft u in 2020 te maken met nieuwe wetgeving over arbeidscontracten en ontslag. In deze BOVAG-bijlage zetten we de belangrijkste aandachtspunten over de cao en personeel voor u op een rij.

HET GENERATIEPACT IN DE PRAKTIJK

Sinds 1 juni 2019 is het Generatiepact mogelijk voor medewerkers die vallen onder de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf (MvT). Het Generatiepact is een regeling die werknemers van 60 jaar of ouder in staat stelt minder uren te werken met volledig behoud van pensioenopbouw. Doel van het Generatiepact is om meer verjonging in het bedrijf te creëren en tegelijk de ervaring van oudere werknemers te blijven benutten.

Bij deelname aan het Generatiepact wordt het ingeleverde loon van de oudere werknemer voor 50 procent gecompenseerd door de werkgever. De oudere werknemer doet een stapje terug, zonder dat hij daarbij inlevert op zijn pensioenopbouw.

DRIE VARIANTEN

Werknemers die in aanmerking komen voor het Generatiepact kunnen kiezen uit drie varianten, op basis van het oorspronkelijke salaris voor deelname aan het Generatiepact en de oorspronkelijke arbeidsduur van maximaal 38 uur per werkweek.

- A. 60% werken | 80% salaris | 100% pensioenopbouw
- B. 70% werken | 85% salaris | 100% pensioenopbouw
- C. 80% werken | 90% salaris | 100% pensioenopbouw

Bij gebruikmaking van de varianten A en B mag de werkgever besluiten om het verzoek van de werknemer niet in te willigen. Kiest de medewerker voor variant C dan krijgt de

werkgever zes maanden de tijd om te onderzoeken of het bedrijfstechnisch mogelijk is om hem deel te laten nemen aan het Generatiepact. Als werkgever en werknemer hierover geen overeenstemming bereiken, dan kunnen zij zich wenden tot de Bedrijfsraad.

HET GENERATIEPACT EN DEELTIJD

Voor deelname aan het Generatiepact geldt een ondergrens van ten minste 22,8 uur per week blijven werken (60% van de voltijds arbeidsduur). Bij de varianten wordt uitgegaan van het percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur, tot een maximum van 38 uur in de week. Dus als een medewerker voor deelname aan het pact 32 uur per week werkte en vervolgens gebruikmaakt van variant C (80% werken | 90% salaris | 100% pensioenopbouw), dan wordt zijn arbeidsduur 80% van 32 uur. Het salaris wordt 90% van hetgeen de werknemer bij een werkweek van 32 uur verdiende en de werknemer bouwt 100% pensioen op.

BEREKENING VAKANTIEDAGEN

Bij de berekening van het aantal vakantiedagen en ADV-dagen is het percentage van de oorspronkelijke arbeidsduur bepalend. Maakt uw medewerker bijvoorbeeld gebruik van variant A (60% werken | 80% salaris | 100% pensioenopbouw) dan ontvangt hij 60% van het aantal vakantie- en ADV-dagen dat hij bij een fulltime arbeidsduur had ontvangen.

Bij de berekening van vakantiegeld is het percentage van het oorspronkelijke salaris bepalend, dus 8 procent van het nieuwe salaris. Maakt uw medewerker bijvoorbeeld gebruik van variant C (80% werken | 90% salaris | 100% pensioenopbouw) dan ontvangt hij 90 procent van het vakantiegeld dat hij bij een fulltime arbeidsduur had ontvangen.

Hij is al een tijdje van kracht, maar de nieuwe cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) roept nog regelmatig vragen op bij ondernemers. BOVAG Ledenadvies zet de belangrijkste vragen en antwoorden voor u uiteen.

1 HOE KAN IK OVERWERKTOESLAG VOORKOMEN?

De cao biedt de mogelijkheid om te voorkomen dat de werkgever overwerktoeslag moet betalen. Er zijn twee mogelijkheden om uren te verschuiven. Artikel 64 lid 1 van de cao bepaalt dat over beide mogelijkheden om uren te verschuiven geen toeslag is verschuldigd.

1. Compenseren binnen 13 weken

Uren die een werknemer werkt buiten het dienstrooster kan hij binnen een periode van 13 weken compenseren. Let op: de compensatie moet binnen 13 weken plaatsvinden, nadat het overwerk is verricht.

Voorbeeld: werkt een werknemer in één week 5 uur over, dan heeft de werkgever gedurende 13 weken de mogelijkheid om deze uren te compenseren. Zo kan bijvoorbeeld 5 uur overwerk worden verrekend door de werknemer de eerstvolgende 5 werkdagen een uur eerder naar huis te sturen.

2. Compenseren op vastgesteld ander moment

De uren die een werknemer buiten het dienstrooster werkt, worden op een afgesproken ander moment gecompenseerd. Hierbij is de restrictie van 13 weken niet van toepassing.

Let op: dit moet vooraf met Ondernemingsraad (OR), Personeelsvertegenwoordiging (Pvt) of de individuele werknemer worden afgesproken.

Voorbeeld: werkt een werknemer in juni 24 uur over, dan kan vooraf worden bepaald dat hij deze 24 uren in november in hetzelfde jaar compenseert op van tevoren vastgestelde vrije dagen. Het gesprek met OR, Pvt of de werknemer moet wel plaatsvinden voordat de werknemer in juni de uren buiten het dienstrooster werkt.

2 OP WELKE BIJZONDERE VERLOFDAGEN HEEFT MIJN MEDEWERKER RECHT VOLGENS DE CAO?

De cao MvT (art. 85) kent werknemers in de mobiliteitsbranche een aantal korte verlofrechten toe. Deze vullen de wettelijke rechten aan. Het gaat om verlof voor bijzondere gebeurtenissen. De werknemer heeft alleen recht op bijzonder verlof als de gebeurtenissen plaatsvinden binnen de normale werktijd.

Overlijden naasten

- Overlijden levenspartner, inwonend kind of pleegkind: 4 dagen verlof
- Overlijden ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus: 1 dag verlof (art. 85 sub c).
- Bijwonen begrafenis of crematie van een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus: 1 dag verlof.
- Overlijden of bijwonen begrafenis of crematie van een grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van de levenspartner, alsook de levenspartner van broer of zus: 1 dag verlof.

DE 7 VEELGEST

Huwelijk of geregistreerd partnerschap

Trouwt een werknemer of gaat hij of zij een geregistreerd partnerschap aan? Dan heeft hij of zij recht op 2 aaneengesloten dagen verlof (art. 85 sub b cao MvT).

Bevalling partner

Als de partner van een werknemer is bevallen, dan heeft de werknemer wettelijk recht op 1 werkweek kraamverlof. Werkt een medewerker dus maar drie dagen, dan heeft hij of zij recht op drie dagen kraamverlof. Een werknemer die fulltime werkt krijgt vijf dagen betaald verlof voor de geboorte van een kind. De cao MvT biedt werknemers extra verlof rond de kraamtijd:

- Eén dag bijzonder verlof om bij de bevalling aanwezig te kunnen zijn (art. 85 sub c cao MvT).
- Het daadwerkelijk benodigde aantal uren om aangifte te doen bij de burgerlijke stand (85 sub e cao MvT).

Huwelijksfeest 25 jaar of 40 jaar

Geeft een werknemer een feest ter ere van zijn 25- of 40-jarig huwelijk? Dan heeft de werknemer recht op 1 dag verlof als het feest plaatsvindt op een werkdag en gedurende werktijd (cao art. 85 sub c).

3 HOE WERKT DE OPBOUW VAN ADV-DAGEN?

In 1983 is een afspraak gemaakt tussen cao-partijen om terug te gaan van 40 uur naar 38 uur per week werken met behoud van de vakantierechten. Het salaris wordt sindsdien gebaseerd op 38 uur. Ter compensatie is afgesproken dat medewerkers ADV-dagen opbouwen. Medewerkers bouwen alleen ADV op als zij meer werken dan ze betaald krijgen.

De cao onderscheidt de volgende twee mogelijkheden om met ADV-dagen om te gaan:

- 40 uur werken; salaris gebaseerd op 38 uur. De werknemer bouwt iedere week 2 ADV-uren in tijd op. Per jaar recht heeft hij dan recht op 13 ADV-dagen (52 weken x 2 uren = 104 ADV-uren = 13 ADV-dagen).
- 40 uur werken, salaris gebaseerd op 40 uur (38 uur + 2 uur ADV in geld). Werknemers krijgen op basis van 40 uur uitbetaald. Het salaris blijft gebaseerd op 38 uur. De 2 ADV-uren worden vervolgens uitbetaald in geld. De bruto vergoeding bedraagt 0,607% van het maandsalaris per uur. Dit leidt tot een totaal salaris dat gebaseerd is op 40 uur. Het is belangrijk om onderscheid te blijven maken op de salarisstrook tussen het salaris op basis van 38 uur en de uitbetaling in geld van ADV-dagen.

Bij omzetting van ADV-dagen in geld moet de werknemer expliciet instemmen. Deze instemming geldt vervolgens voor één jaar. In de praktijk staat in de individuele arbeidsovereenkomst een bepaling dat het overeengekomen bruto maandsalaris ook de uitbetaling van ADV-dagen omvat. Het salaris moet dan minimaal 40/38 van het op basis van de salaristabel in de cao verschuldigde salaris zijn. In de individuele arbeidsovereenkomst kan de werkgever een bepaling opnemen dat de keuze voor uitbetaling in geld elk jaar stilzwijgend wordt voortgezet, tenzij de werknemer kenbaar maakt dit anders te willen. Houd er rekening mee dat het recht van werknemers om ieder jaar een keuze te maken om ADV-dagen in tijd te gaan opbouwen nooit kan worden uitgesloten.

Parttimers

Ook een werknemer die parttime werkt, kan recht hebben op ADV als dat in het bedrijf gebruikelijk is. Stel dat een werknemer een parttime dienstverband van 32 uur per week heeft: afhankelijk van de manier waarop de werkgever het salaris van deze parttimer berekent, weet hij of er een recht ontstaat op opbouw van ADV-dagen. Op basis van de salaristabel in de cao heeft de werknemer bij een fulltime dienstverband (38 uur) recht op € 1.905. De salarisberekening kan er dan als volgt uit zien:



VEELDE VRAGEN OVER DE CAO

32/38 van € 1.905 = € 1604,21

ADV-dagen zijn hier onderdeel van het bruto maandsalaris. Er vindt daarom geen opbouw van ADV-dagen in tijd plaats.

32/40 van € 1.905 = € 1.524

ADV-dagen zijn geen onderdeel van het bruto maandsalaris en worden geacht in tijd te worden verkregen. Opbouw van ADV-dagen wordt dan als volgt berekend: $32/40 \times 13$ ADV-dagen = 10,4 ADV-dagen.

In de arbeidsovereenkomst moet worden afgesproken of ADV in geld of in tijd wordt genoten. Als de werknemer 32/38ste van het salaris krijgt dan wordt ADV in geld genoten. Krijgt hij 32/40ste dan wordt ADV in tijd genoten.

Inroosteren ADV-dagen

ADV-dagen zijn geen vakantiedagen. Daarom kunnen werkgevers de ADV-dagen van tevoren inroosteren. Worden de ADV-dagen toegevoegd aan het vakantiedagensaldo, dan is expliciete instemming vereist van individuele werknemers. Zij mogen dan zelf hun ADV-dagen inroosteren. Heeft u een Ondernemingsraad (OR), dan is ook instemming van de OR nodig voor het inroosteren van ADV-dagen.

Ziek op een ADV-dag

Is een werknemer ziek op een ADV-dag, dan mag hij deze niet opnieuw inroosteren. De regel bepaalt dat de ADV-dag dan opgenomen is, ondanks de ziekte. Deze situatie kun je vergelijken met ziek worden in het weekend.

4 WAT ZIJN DE RECHTEN EN Plichten VAN EEN ZIEKE WERKNEMER?

Werknemers kunnen ziek worden. In de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf zijn afspraken vastgelegd over rechten en plichten. Zowel voor u als voor uw werknemer. In bijlage 4 van de cao MvT staan de gedragsregels bij arbeidsongeschiktheid die gelden voor de zieke werknemer. U kunt deze aanvullen met uw eigen ziekteverzuimbeleid. Bijvoorbeeld met afspraken over:

- De functie of persoon bij wie de werknemer zich moet ziekmelden;
- Dat de werknemer zich persoonlijk moet ziekmelden;
- Dat, als hier reden toe is (bijvoorbeeld ziekte in het buitenland), de werkgever om een verklaring van een arts kan vragen.

Ziekmelding

Een werknemer moet zich zo snel mogelijk, maar zeker vóór 9.00 uur 's morgens ziekmelden bij de werkgever (art. 92 cao MvT). Vanaf dat moment gelden re-integratieverplichtingen. Heeft een werknemer zich al eens ziekgemeld dit jaar? Dan mag u één ziektedag als verlofdag beschouwen (art. 73 cao MvT). Het aantal af te boeken uren heeft een maximum. Het mogen er niet meer zijn dan 8, of het aantal uren dat de werknemer had moeten werken op de eerste ziektedag.

Doktersbezoek

Bijlage 5 van de cao MvT bepaalt over doktersbezoek het volgende:

- De werknemer zal proberen buiten werktijd naar de dokter te gaan
- Is dat niet mogelijk, dan zal hij proberen het bezoek aan het begin of einde van de werkdag te plannen
- De werkgever betaalt salaris over de tijd die voor het doktersbezoek nodig is (maximaal 2 uur)
- Voor een bezoek aan een specialist geldt een maximum van 4 uur
- Het aantal door te betalen uren voor doktersbezoek is op jaarbasis maximaal 8

Loondoorbetalingsverplichting

De eerste twee jaar van ziekte moet u het loon doorbetalen (art. 94 cao MvT). Deze doorbetalingsverplichting is als volgt:

- Eerste 6 maanden: 100% salaris doorbetalen
- Volgende 18 maanden: 90% salaris doorbetalen
- Gedeeltelijke of arbeidstherapeutische werkhervatting: 100% salaris doorbetalen
- Na 2 jaar vervallen de doorbetalingsverplichting en het opzegverbod tijdens ziekte. Werkgever kan een ontslagvergunning wegens twee jaar ziekte aanvragen bij het UWV. Voorwaarde is dat er redelijkerwijs geen herstel te verwachten is binnen 26 weken.

5 WAT IS HET VERSCHIL TUSSEN MEER- EN OVERWERK?

Van meerwerk is sprake als een parttime-werknemer meer werkt dan zijn contracturen maar niet meer dan de fulltime arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week. Bij overwerk wordt de fulltime arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week overschreden.

Let op: als een werknemer ervoor kiest om zijn twee ADV-uren te ruilen voor geld zoals omschreven in artikel 42 cao MvT, dan is er pas sprake van overwerk als de arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week wordt overschreden.

6 MAG IK EEN PROEFTIJD AFSPREKEN BIJ EEN TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST?

Ja, het is toegestaan om een proeftijd af te spreken bij een tijdelijk contract. Maar dit mag alleen wanneer het contract langer duurt dan zes maanden. Bij een contract van langer dan zes maanden tot twee jaar is de maximale proeftijd twee maanden. Spreekt u een contract af van twee jaar of langer, dan mag de proeftijd maximaal twee maanden duren.

Spreekt u toch een proeftijd af op een manier die volgens de wet niet is toegestaan of spreekt u een langere proeftijd af dan de wet toestaat, dan is de gemaakte afspraak niet geldig. Er is in dat geval wel een arbeidsovereenkomst afgesproken, maar zonder proeftijd.

7 OP HOEVEEL VAKANTIEDAGEN HEBBEN MEDEWERKERS RECHT? EN MOET IK MEDEWERKERS BETAALD VRIJ GEVEN OP EEN FEESTDAG?

Een werknemer die 38 uur werkt, heeft recht op 192 uur. Parttimers krijgen naar rato minder. Wordt er meer gewerkt dan 38 uur dan levert dat niet meer vakantiedagen op. Op feestdagen hebben medewerkers recht op een vrije dag. Wordt er toch gewerkt? Dan kunt u er voor kiezen om een toeslag van 85% te betalen of om geen toeslag te betalen maar de medewerker in dezelfde of de volgende week een betaalde vrije dag te geven.

Let op: de feestdagenregeling uit de cao MvT geldt niet voor verkopers. Zij hebben dus geen recht op een vrije dag of toeslag en kunnen op deze dagen gewoon ingeroosterd worden.

Let op: 5 mei (Bevrijdingsdag) is geen feestdag volgens de cao MvT.

BELANGRIJK OM TE WETEN OVER DE WAB

Vanaf 1 januari 2020 zijn de regels rond arbeidscontracten en ontslag veranderd. Dit is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB). We zetten de belangrijkste wijzigingen voor u op een rij.

1 NIEUWE ONTSLAGGROND: DE CUMULATIEGROND

Er is een ontslaggrond toegevoegd aan de wettelijke ontslaggronden, namelijk de cumulatiegrond (i-grond). Dit maakt het mogelijk dat de kantonrechter toch tot ontslag kan overgaan bij een combinatie van twee of meer persoonlijke ontslaggronden. Ter compensatie kan de kantonrechter een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding wanneer de i-grond gebruikt wordt.

2 TRANSITIEVERGOEDING VANAF DAG ÉÉN EN COMPENSATIEREGELING

De berekening en opbouw van de transitievergoeding is veranderd:

- Medewerkers bouwen voortaan vanaf dag één transitievergoeding op. Dit geldt ook voor tijdelijke contracten of wanneer de medewerker in de proeftijd ontslagen wordt.
- De transitievergoeding bedraagt 1/3e maandsalaris per gewerkt dienstjaar, ook als een medewerker langer dan 10 jaar in dienst is.
- Vanaf 1 april 2020 is het mogelijk om compensatie van de transitievergoeding aan te vragen bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. De medewerker moet dan langer dan twee jaar ziek geweest zijn. De compensatie vraagt u aan bij het UWV en dit kan met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015. Voor oude gevallen moet het verzoek ingediend zijn vóór 1 oktober 2020. Voor nieuwe gevallen heeft u 6 maanden de tijd.

3 WW-PREMIEDIFFERENTIATIE NAAR TYPE CONTRACT

De sectorpremie voor de Werkloosheidswet is afgeschaft. Daarvoor is in de plaats gekomen de WW-premiedifferentiatie naar type contract. Voor schriftelijke arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd die geen oproepcontract zijn, geldt een lage WW-premie. Om hiervan gebruik te mogen maken, moet er dus een schriftelijke, ondertekende arbeidsovereenkomst aanwezig zijn en de arbeidsomvang moet eenduidig vastgelegd zijn als één aantal uren per tijdseenheid (maand of jaar). Voor alle andere contracten geldt een hoge WW-premie die vijf procentpunt hoger is dan de lage premie. Denk hierbij aan oproep-, nuluren-, min/max- en tijdelijke contracten. Om controle door de Belastingdienst mogelijk te maken, moet op de loonstrook het soort contract vermeld staan. Voor 2020 is de hoge premie 7,94% en de lage premie 2,94%.

Er is wel een uitzondering gemaakt voor BBL'ers en medewerkers die jonger zijn dan 21 jaar en maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond hebben gekregen. In deze gevallen mag u ook de lage WW-premie betalen, ook als er geen sprake is van een vast contract.

4 WETTELIJKE KETENREGELING VERRUIMD

De wettelijke ketenregeling is weer verruimd naar drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten in drie jaar tijd. Deze wijziging heeft directe werking, dus dit is ook van toepassing op lopende arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan voor 1 januari 2020.

Let op: in de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf staat een afwijkende ketenregeling. Voor bedrijven die onder die cao vallen, geldt vanaf 1 januari 2020 de ketenregeling van drie tijdelijke arbeidsovereenkomsten in twee jaar tijd.

5 OPROEPKRACHTEN KRIJGEN BETERE RECHTSPOSITIE

Er is sprake van een oproepovereenkomst als:

- de uren omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand of maximaal een jaar met een gelijkmatige spreiding over die tijdseenheid; of
- de oproepkracht geen recht heeft op loon als hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

Daarnaast zijn er een aantal aanvullende regels toegevoegd m.b.t. oproepkrachten:

- Een oproepkracht moet voortaan minstens vier dagen vooraf schriftelijk of elektronisch opgeroepen worden, anders is hij niet verplicht om te komen werken.
- Wordt de oproep afgezegd of gewijzigd en gebeurt dat minder dan vier dagen van tevoren of mondeling? Dan houdt de oproepkracht recht op loon over de oorspronkelijk afgesproken uren.
- Nadat de oproepkracht 12 maanden voor u heeft gewerkt, moet u de oproepkracht een aanbod doen voor een vaste arbeidsomvang. Het aanbod moet gelijk zijn aan het aantal uren dat de oproepkracht gemiddeld heeft gewerkt in de voorafgaande 12 maanden. Deze maatregel heeft directe werking. Dit betekent dat u bij lopende contracten van 12 maanden of langer vóór 1 februari 2020 een aanbod moet hebben gedaan.

6 PAYROLL KRIJGT WETTELIJKE DEFINITIE EN BETERE RECHTSPOSITIE

In de wet is een definitie opgenomen voor payrolling waarin is bepaald dat van een payrollovereenkomst sprake is wanneer:

- het payrollbedrijf geen rol heeft gespeeld in het samenbrengen van vraag en aanbod
- de arbeidskracht alleen met toestemming van de opdrachtgever elders mag worden geplaatst.

Payrollers hebben vanaf 1 januari 2020 bovendien recht op dezelfde (primaire en secundaire) arbeidsvoorwaarden als andere medewerkers in een gelijke of gelijkwaardige functie.

VRAGEN? BEL BOVAG LEDENADVIES!

Heeft u na het lezen van deze special nog vragen over de cao of personeel? Of een andere vraag die betrekking heeft op uw onderneming? U kunt uw vragen altijd voorleggen aan BOVAG Ledenadvies: ledenadvies@bovag.nl, telefoon (030) 659 53 00. Eerstelijns vragen zijn altijd onderdeel van uw BOVAG-lidmaatschap. En mocht uw vraag specialistische kennis nodig hebben, dan kan BOVAG Ledenadvies u in contact brengen met één van de gespecialiseerde partners van BOVAG. BOVAG Ledenadvies is bereikbaar op werkdagen van 08.30 uur tot 17.00 uur. U kunt ook de veelgestelde vragen over uiteenlopende onderwerpen bekijken op mijn.bovag.nl/faq