



Personeelszaken 2019 cao Motorvoertuigenbedrijf- en Tweewielerbedrijf

Valt uw bedrijf onder de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven? Dan vindt u hier alle informatie voor uw personeels- en salarisadministratie die u in 2019 nodig heeft.

Wilt u op de hoogte blijven van actueel personeelsnieuws in de branche? Zoals de voortgang qua cao-onderhandelingen MvT, de pensioenpremieprocedure, relevante wetswijzigingen en andere praktische informatie? [Meld u dan nu aan voor de tweewekelijkse Nieuwsbrief Werkgeverszaken.](#)

What's app

Naast de nieuwsbrief is het mogelijk om informatie over werkgeverschap te ontvangen via Whatsapp. Aanmelden daarvoor is een kleine moeite:

1. Zet het nummer van BOVAG What's app in uw telefoon bij contacten: 06-13 86 33 20
2. App WGZ AAN naar het nummer
3. U ontvangt daarna regelmatig berichten over werkgeverschap via Whatsapp

Bevalt het toch niet? App dan WGZ UIT naar het nummer en u wordt automatisch uitgeschreven. Eenmaal ingeschreven ontvangt u hooguit een paar keer per week een bericht met informatie en nieuws rondom werkgeverschap.

Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2019 (cao MvT)

Als werkgever heeft u te maken met arbeidsvoorwaarden en wetgeving. Hieronder vindt u alles wat u nodig heeft in 2019.

Cao Motorvoertuigen en Tweewielerbedrijf

De cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) heeft een looptijd van 1 november 2018 tot en met 31 oktober 2020.

In de cao MvT is afgesproken dat per 1 februari 2019 het voor de werknemer geldende salaris wordt verhoogd met € 81,-. Per 1 februari 2020 wordt het salaris verhoogd met € 83,- per maand.

De verhogingen gelden voor een fulltime werknemer die een werkweek heeft van gemiddeld 38 uren. Voor parttimers geldt de verhoging naar rato van het aantal uren dat zij gemiddeld per week werken.

Let op: de salarisverhogingen in de cao MvT gelden ook voor verkopers en oproepkrachten. Bij verkopers wordt de verhoging berekend over minimaal het basissalaris per salarisbetalingsperiode.

Verhoging AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd gaat verder omhoog en zal per 1 januari 2019 vastgesteld worden op 66 jaar en vier maanden. De komende jaren zal de AOW-leeftijd stapsgewijs omhooggaan naar 67 jaar in 2021 en 67 jaar en 3 maanden in 2022. Vanaf 2022 hangt de AOW-leeftijd af van de gemiddelde levensverwachting. Op de website van de Sociale Verzekeringsbank kunt u de AOW-leeftijd zelf berekenen. [AOW-leeftijd zelf berekenen.](#)

Wettelijk minimumloon per 1 januari 2019

Elk jaar verhoogt het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid het minimumloon. Ook per 1 januari 2019 wordt het minimumloon verhoogd. Deze verhoging heeft gevolgen voor de salaristabellen en salarisgroepen in de cao MvT. Houd hier rekening mee bij het toepassen van salarisgroep A/wml. De in het cao-boekje afgedrukte bedragen zijn niet meer actueel. De hieronder genoemde bedragen gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledige werkweek.



Het nieuwe bruto minimumloon is per 1 januari 2019 als volgt:

€ 1.615,80 per maand

€ 372,90 per week

€ 74,58 per dag

Tot en met 31 december 2018 is het minimumloon per maand nog € 1.594,20.

Minimumjeugdloon

Voor werknemers tussen de 15 en 22 jaar geldt het minimumjeugdloon. De bedragen van het wettelijk minimumloon voor jongeren veranderen ook per 1 januari 2019. In onderstaande tabel staan de bedragen die gelden met ingang van 1 januari 2019.

Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag	Per uur (38-urige werkweek) *
22 jaar en ouder	€ 1.615,80	€ 372,90	€ 74,58	€ 9,82
21 jaar	€ 1.373,45	€ 316,95	€ 63,39	€ 8,35
20 jaar	€ 1.131,05	€ 261,05	€ 52,21	€ 6,87
19 jaar	€ 888,70	€ 205,10	€ 41,02	€ 5,40
18 jaar	€ 767,50	€ 177,15	€ 35,43	€ 4,67
17 jaar	€ 638,25	€ 147,30	€ 29,46	€ 3,88
16 jaar**	€ 557,45	€ 128,65	€ 25,73	€ 3,39
15 jaar	€ 484,75	€ 111,85	€ 22,37	€ 2,95

Tabel 1: minimumjeugdloon (bruto) per 1 juli 2018

* De uurlonen in de tabel zijn naar boven afgerond. Omrekenen leidt tot een iets hoger bedrag per dag, week of maand dan het wettelijk minimum. In de tabel per maand, week en dag vindt u de officiële bedragen.

** Let op bij de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf: in deze cao is afgesproken dat een 16-jarige medewerker met ingang van 1 januari 2017 recht heeft op hetzelfde tabelbedrag als een 17-jarige.

Bedragen minimumjeugdloon BBL-leerlingen 18 t/m 20 jaar

Voor medewerkers in de leeftijd van 18 t/m 20 jaar die via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) werken, gelden andere bedragen voor het minimumjeugdloon. In tabel 2 staan de bedragen die gelden met ingang van 1 januari 2019. Voor BBL-leerlingen in de leeftijd van 15 tot en met 17 jaar en 21 jaar gelden de bedragen van het minimumjeugdloon (zie tabel 1).



Leeftijd	Per maand	Per week	Per dag	Per uur (38-urige werkweek) *
20 jaar	€ 993,70	€ 229,35	€ 45,87	€ 6,04
19 jaar	€ 848,30	€ 195,75	€ 39,15	€ 5,16
18 jaar	€ 735,20	€ 169,65	€ 33,93	€ 4,47

Tabel 2: minimumjeugdloon (bruto) BBL-leerlingen 18 t/m 20 jaar

* De urenlonen in de tabel zijn naar boven afgerond. Omrekenen leidt tot een iets hoger bedrag per dag, week of maand dan het wettelijk minimum. In de tabel per maand, week en dag vindt u de officiële bedragen.

Maximale transitievergoeding in 2019

De maximale transitievergoeding gaat per 1 januari 2019 omhoog van € 79.000,- naar € 81.000,- of een bruto jaarsalaris als dat hoger is dan € 81.000,-. In het regeerakkoord zijn plannen opgenomen die betrekking hebben op de hoogte en opbouw van de transitievergoeding. Het is nog niet bekend wanneer deze plannen omgezet worden in wetgeving.

Lage inkomensvoordeel (LIV)

Als u een werknemer in dienst heeft die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon verdient en die 1.248 of minder verloonde uren per jaar maakt, dan kunt u een financiële tegemoetkoming krijgen. Via de [Regelhulp van de Rijksoverheid](#) stelt u eenvoudig vast of u recht heeft op het lage-inkomensvoordeel. Via de [calculator van de Rijksoverheid](#) berekent u vervolgens de hoogte van deze financiële tegemoetkoming. U hoeft het LIV niet zelf aan te vragen. Het UWV berekent op basis van uw loonaangiften over 2017 voor welke werknemers u recht heeft op het LIV.

Jeugd-LIV

In 2019 kunt u ook een tegemoetkoming krijgen voor werknemers van 18 tot en met 21 jaar. Dit wordt het jeugd-LIV genoemd. Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers vanwege de verhoging van het minimumjeugdloon voor jongeren van 18 tot en met 21 jaar per 1 juli 2017. Het recht op en de hoogte van het jeugd-LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het jeugd-LIV wordt berekend. Als u recht heeft op het jeugd-LIV dan ontvangt u deze tegemoetkoming dus in 2019. U hoeft het jeugd-LIV niet zelf aan te vragen. De voorwaarden waaronder u recht heeft op het jeugd-LIV en informatie over de hoogte van de tegemoetkoming vindt u [op de website van het UWV](#).

No-risk premie oudere werknemer vanaf 56 jaar

In 2019 wordt u gecompenseerd in de kosten wanneer u een werknemer van 56 jaar en ouder in dienst neemt en deze werknemer binnen vijf jaar na indiensttreding uitvalt wegens ziekte. In 2017 lag de leeftijdsgrens nog op 62 jaar. Deze verruiming heeft een tijdelijk karakter en geldt alleen voor 2018 en 2019. Om in aanmerking te komen voor de compensatie moet het gaan om een werknemer die meer dan één jaar werkloos is geweest en een WW-uitkering heeft ontvangen voorafgaand aan de indiensttreding.



Wanneer deze werknemer ziek wordt dan neemt het UWV de doorbetaling van het loon over. Ook leidt de ziekte van deze werknemer niet tot een hogere premie voor de ziektewet. Wel blijft u als werkgever tijdens de periode van ziekte verantwoordelijk voor de re-integratie van de werknemer.

Tijd voor tijd overwerk

Met ingang van 1 januari 2019 is compensatie in (betaalde) vrije tijd van meer- of overwerk (tijd voor tijd) alleen nog maar mogelijk als daarover in een cao afspraken zijn gemaakt. Bovendien moet het overwerk worden gecompenseerd voor 1 juli van het kalenderjaar volgend op het kalenderjaar waarin het overwerk is verricht. Gebeurt dat niet, dan moeten de uren alsnog worden uitbetaald in geld.

Dit geldt overigens alleen als voor het totaal aantal uren, inclusief overwerk, minder dan het minimumloon wordt betaald. Wordt tenminste het minimumloon betaald, dan geldt voorgaande dus niet en is het alsnog mogelijk om over- en meerwerk te compenseren in vrije tijd.

In de cao MvT zijn afspraken gemaakt over het vergoeden van overwerk in tijd. Voor bedrijven die vallen onder deze cao blijft het dus mogelijk om overwerk in tijd te vergoeden.

Sociale en sectorpremies 2019 (cao MvT)

Met welke sociale premies moet u als werkgever rekening houden in 2019? BOVAG heeft het voor u op een rij gezet.

Sociale premies 2019

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de volgende premies (in procenten, jonger dan AOW-leeftijd) voor 2017 definitief vastgesteld:

Verzekering	Werkgever	Werknemer	Premiegrenzen
AOW	0%	17,90%	€ 34.300
AWN	0%	0,10%	€ 34.300
WLZ		9,65%	€ 34.300
WAO-WIA basis (Aof)	6,96%	0%	€ 55.927
ZVW	6,95%	0%	€ 55.927
Awf	3,60%	0%	€ 55.927



Sectorfondspremie sector 12 (metaal- en technische bedrijfstakken)	0,29%	0%	€ 55.927
Sectorfondspremie sector 17 (detailhandel en ambachten)	1,43%	0%	€ 55.927
Sectorfondspremie sector 45 (zakelijke dienstverlening III)	1,09%	0%	€ 55.927

Toelichting

- De uniforme opslag kinderopvang blijft 0,5%. Deze wordt ook in 2019 geheven in de Aof-premie. De Aof-premie is 6,46%. In het schema wordt het percentage weergegeven inclusief uniforme opslag kinderopvang: 6,96%.
- De gedifferentieerde premie Whk uit twee onderdelen: WGA-totaal en ZW-flex.
- De gedifferentieerde premie Whk wordt gebaseerd op gegevens over 2017. Het gaat daarbij om Ziektewet- en WGA-uitkeringen die in dat jaar zijn toegekend aan (ex-) werknemers in uw bedrijf of bedrijfstak. In de berekening van de gedifferentieerde premies worden werkgevers in drie categorieën ingedeeld. Binnen iedere categorie komen de premies op een andere manier tot stand:

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 331.000):	premie op sectorniveau.
Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 331.000 maar kleiner dan of gelijk aan € 3.310.000):	gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie.
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 3.310.000):	premie op individueel niveau.



De sectorpremies Whk zijn voor 2019 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal en Technische bedrijfstakken)	WGA-totaal: 0,73% ZW-flex: 0,34%
Sector 17 (Detailhandel en ambachten)	WGA-totaal: 0,82% ZW-flex: 0,44%
Sector 45 (Zakenlijke dienstverlening III)	WGA-totaal: 0,56% ZW-flex: 0,50%

- Het is mogelijk om maximaal 50% van de WGA-totaal premie te verhalen op uw werknemers. Als u dit doet, moet u de premie inhouden op het nettoloon van uw werknemers. Als u de premie niet verhaalt, hoeft u over de niet-verhaalde premie geen loonheffingen te betalen. Het premiedeel ZW-flex kunt u niet verhalen op uw werknemers.
- Kleine werkgevers zullen van de Belastingdienst een brief met de Whk-sectorpremie ontvangen. Hiertegen kunt u geen bezwaar maken.
- Middelgrote en grote werkgevers ontvangen van de Belastingdienst een beschikking met een specificatie van de berekening van de gedifferentieerde premie Whk. Het is belangrijk dat u deze berekening goed controleert. Klopt de berekening niet? Teken dan binnen 6 weken bezwaar aan.
- Eigenrisicodragers betalen een premie van 0% voor de premiecomponenten waarvoor zij eigenrisicodrager zijn geworden. Het WGA-totaal risico en/of ZW-flex risico kan worden verzekerd via private verzekeraars, maar werkgevers kunnen deze risico's ook zelf dragen. U kunt tweemaal per jaar eigenrisicodrager worden: op 1 januari en op 1 juli.

Premies arbeidsongeschiktheidsverzekeringen 2019

NV Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (NV Schade) heeft de premies voor 2019 gepubliceerd. De premie voor de WIA-werknemersverzekeringen is voor 2019 lager dan vorig jaar. De premie voor de WGA-basisverzekering blijft gelijk aan 2018.

De verzekeringen zijn ontwikkeld door de sociale partners in de Metaal en Techniek, de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven en de Tankstations en Wasbedrijven. In de regel zijn alle werknemers in de branche verzekerd voor de WIA-werknemersverzekering. Een overzicht van de verschillende verzekeringen en wat zij precies inhouden vindt u op de [website van NV Schade](#).

De premie van de verzekering WIA-excedentverzekering Top verschilt per werknemer, omdat deze per werknemer vastgesteld wordt. Wilt u weten wat de kosten voor uw bedrijf zijn? Neem dan contact op met NV Schade: info@nvschade-mt.nl, 070 - 316 08 34, www.nvschade-mt.nl. In onderstaand schema vindt u de verschillende premies voor 2019.



Verzekering	Werkgever	Werknemer
WIA-werknemersverzekering*	0,365%	0,365%
WIA-excedentverzekering**	-	2,3%
WIA-excedentverzekering Top***	Premie op maat	Premie op maat
WGA-basisverzekering	0,4325%	0,4325%

* De premie wordt berekend over het brutoloon tot het maximum sociale verzekeringsloon (SV-loon). Dit zijn alle vaste looncomponenten op jaarbasis die u met uw werknemer heeft afgesproken.

** De premie voor de WIA-excedentverzekering wordt berekend over het brutoloon vanaf het maximum SV-loon tot maximaal € 100.000.

*** De premie voor de WIA-excedentverzekering Top is een premie op maat en wordt berekend over het jaarinkomen tussen € 100.000 en € 300.000.

Premies sociaal fonds

Bedrijven die onder de cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) vallen dragen premie af. Voor 2019 blijven de premies gelijk aan die van 2018. De premie voor het Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT), waaruit OOMT ook wordt gefinancierd, bedraagt 0,7% van de totale loonsom.

Net als in 2018 geldt voor 2019 specifiek voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie het verlaagde percentage van 0,45%. Deze premie geldt voor het hele jaar 2019.

Pensioenpremie

Binnen de sector motorvoertuigen en tweewielers gelden de volgende premieverdelingen:

Pensioenpremie basisregeling tot en met het grensbedrag van € 74.327: 22,2% premie.

Werkgever: 11,92% premie (53,7% van de pensioenpremie)

Werknemer: 10,28% premie (46,3% van de pensioenpremie)

VPL-premie overgangsrechten: 5,78%

Werkgever: 5,78% premie (100% van de VPL-premie)

Werknemer: 0,00% premie (0% van de VPL-premie)

De franchise is € 14.554. Meer informatie kunt u vinden op de [website van PMT](#).

Heeft u vragen over de pensioenregelingen, neem dan contact op met Freddo Wieringa, onze contactpersoon van PMT. U kunt hem bereiken op tel. 06 – 2124 5169.



Verlofdagen en feestdagen 2019 (cao MvT)

Overzicht van verlofdagen en feestdagen voor medewerkers op grond van de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven.

Feestdagen 2019

Op grond van de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven (MvT) gelden voor werknemers in 2019 de volgende feestdagen:

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2019	Dinsdag
Tweede Paasdag	22 april 2019	Maandag
Koningsdag	27 april 2019	Zaterdag
Hemelvaartsdag	30 mei 2019	Donderdag
Tweede Pinksterdag	10 juni 2019	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2019	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2019	Donderdag

Bevrijdingsdag, 5 mei, is geen feestdag volgens de cao MvT. Ook Goede Vrijdag, de vrijdag voor Pasen, is geen feestdag.

Toeslagen

Op feestdagen hebben werknemers recht op een vrije dag. Wordt er toch gewerkt? Dan moet een toeslag van 85% worden betaald. U kunt er ook voor kiezen om de gewerkte uren zonder toeslag uit te betalen en de werknemer in dezelfde of de volgende week een betaalde vrije dag te geven.

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



Hoe kan ik overwerktoeslag voorkomen?

De cao biedt de mogelijkheid om te voorkomen dat de werkgever overwerktoeslag moet betalen. Maak hiervoor gebruik van het systeem van verschoven uren. Er zijn twee mogelijkheden om uren te verschuiven.

Compenseren binnen 13 weken

Uren die een werknemer werkt buiten het dienstrooster kan hij binnen een periode van 13 weken compenseren. Hierdoor overschrijdt hij de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur niet.

Voorbeeld

Werkt een werknemer in één week 5 uur over, dan heeft de werkgever gedurende 13 weken de mogelijkheid om deze overuren te compenseren. Zo kan bijvoorbeeld 5 uur overwerk worden verrekend door de werknemer de eerstvolgende 5 werkdagen een uur eerder naar huis te sturen. Compensatie kan echter ook plaatsvinden door in de tiende opvolgende week de werknemer op een bepaalde dag 5 uur vrij te geven. Het enige vereiste is dat de compensatie plaatsvindt binnen 13 weken nadat het overwerk is verricht.

Compenseren op vastgesteld ander moment

Hier gaat het om uren die een werknemer buiten het dienstrooster werkt en er is afgesproken om deze uren op een vastgesteld ander moment te compenseren. Hierbij is de restrictie van 13 weken niet van toepassing. Het vaststellen van deze plus – en minuren gebeurt in overleg met de ondernemingsraad (OR), de personeelsvertegenwoordiging (PvT) of met individuele werknemers. Ook hierbij overschrijdt de medewerker de gemiddeld overeengekomen arbeidsduur niet.

Voorbeeld

Werkt een werknemer in juni 24 uur over, dan kan vooraf worden bepaald dat hij deze 24 uren in november in hetzelfde jaar worden compenseert op van te voren vastgestelde vrije dagen. Het overleg met OR, PvT of individuele werknemers moet wel plaatsvinden voordat de werknemer in juni de uren buiten het dienstrooster werkt.

Artikel 64 lid 1 cao bepaalt dat over beide mogelijkheden om uren te verschuiven geen toeslag is verschuldigd.

Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie drie collectieve verlofdagen vaststellen waarop alle medewerkers vrij zijn. Deze dagen worden afgeschreven van het vakantiedagensaldo van het personeel. Stel deze dagen tijdig vast.

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.

Overlijden naasten

Art. 4:1 Wet Arbeid en Zorg (WAZ) bepaalt dat een werknemer recht heeft op verlof als een naaste overlijdt. Dat verlof moet kort zijn en naar redelijkheid berekend worden. De cao MvT werkt dat als volgt uit:

- Overlijden levenspartner, inwonend kind of pleegkind: 4 dagen verlof (art. 85 sub a).
- Overlijden andere naaste: 1 dag verlof (art. 85 sub c).



- Bijwonen begrafenis of crematie van naaste: 1 dag verlof (art. 85 sub c).
Onder naasten verstaat de cao een ouder, levenspartner van de ouder, ouder van de levenspartner, niet-inwonend kind of pleegkind, broer of zus, grootouder van de werknemer of van diens levenspartner, kleinkind, schoonzoon, schoondochter, broer en/of zus van de levenspartner, alsook de levenspartner van (laatstgenoemde) broer of zus. Dit geldt ook voor het bijwonen van de begrafenis of crematie van de naaste.

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 a cao MvT).

Bevalling partner

Is de partner van een werknemer bevallen? Dan heeft de werknemer wettelijk recht op 2 dagen kraamverlof (art. 4:2 Wvz). 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). Dit geldt alleen als de bevalling onder werktijd plaatsvindt.
- Het daadwerkelijk benodigde aantal uren om aangifte te doen bij de burgerlijke stand (85 sub e cao MvT).
Vindt de bevalling plaats onder werktijd? Dan heeft de werknemer in totaal recht op 3 dagen verlof plus een aantal uren voor de aangifte. De werkgever kan ook verlof krijgen voor de bevalling op grond van het wettelijke calamiteitenverlof.

Verhuizing

Een werknemer heeft geen recht op bijzonder verlof om te verhuizen (cao MvT art. 85). Eventueel kan de werkgever een recht op verlof afspreken in een bedrijfsreglement of een individuele arbeidsovereenkomst.

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).

Geen extra vakantie

Het verlof dat de cao in artikel 85 toekent is géén extra vakantie. Valt een gebeurtenis die aanleiding voor verlof kan zijn op een vrije dag of in een vakantie? Dan heeft de werknemer na afloop van de vrije dag of de vakantie geen recht op een dag kort verlof hiervoor. De werknemer kan geen kort verlofdagen 'inhalen'.

Inzetbaarheidsuren

Op grond van de cao hebben werknemers van 50 jaar en ouder recht op toekenning van inzetbaarheidsuren:

Leeftijd	Aantal inzetbaarheidsuren
Leeftijd 50 jaar of ouder	12 inzetbaarheidsuren (in de regel anderhalve dag)



Leeftijd 55 jaar of ouder	16 inzetbaarheidsuren (in de regel twee dagen)
Leeftijd 57,5 jaar	28 inzetbaarheidsuren (in de regel drie en een halve dag)
Leeftijd 58 jaar of ouder	40 inzetbaarheidsuren (in de regel vijf dagen)
Leeftijd 60 jaar	48 inzetbaarheidsuren (in de regel zes dagen)
Leeftijd 61 jaar en ouder	52 inzetbaarheidsuren (in de regel zes en een halve dag)

De inzetbaarheidsuren uit bovenstaande tabel worden jaarlijks op twee peildata toegekend, namelijk op 30 juni en 31 december. Op ieder van deze peildata ontvangt de werknemer het aantal inzetbaarheidsuren dat hoort bij zijn leeftijd op dat moment. Voorwaarde is dat de werknemer tenminste zes maanden onafgebroken in dienst is.

Werknemer die op 1 juli 2012 61 jaar of ouder was

Voor werknemers die op 1 juli 2012 61 jaar of ouder waren en tenminste 6 maanden onafgebroken in dienst, gelden afwijkende regels. Zij krijgen op de peildata niet meer inzetbaarheidsuren dan waarop de werknemer op 30 juni 2012 recht had. Het aantal inzetbaarheidsuren waarop de werknemer van 61 jaar of ouder recht had per 30 juni 2012 is af te leiden uit de volgende tabel.

Leeftijd	Aantal inzetbaarheidsdag
Leeftijd 61 jaar	52 inzetbaarheidsuren (in de regel zes en een halve dag)
Leeftijd 62 jaar	56 inzetbaarheidsuren (in de regel zeven dagen)
Leeftijd 63 jaar	60 inzetbaarheidsuren (in de regel zeven en een halve dag)



Leeftijd 64 jaar	64 inzetbaarheidsuren (in de regel acht dagen)
-------------------------	--

Uitbreiding ouderschapsverlof per 1-1-2019

Minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) diende het Wetsvoorstel Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) half juni in bij de Tweede Kamer. Met deze wet verruimt de overheid de verlofperiode van de partner na de geboorte van een kind.

Eén week verlof

Het wetsontwerp houdt in dat partners vanaf 1 januari 2019 recht hebben op doorbetaald geboorteverlof van eenmaal de wekelijkse arbeidsduur. Werkt iemand fulltime, dan krijgt hij vijf dagen, iemand die 24 uur werkt per week, krijgt er drie. Medewerkers kunnen het geboorteverlof direct opnemen, maar dat kan bijvoorbeeld ook als de kraamzorg vertrokken is. Voorwaarde is dat ze het geboorteverlof binnen de eerste vier weken na de bevalling opnemen. Bij tweelingen heeft de partner ook recht op maximaal één week verlof. Komt het kind dood ter wereld of overlijdt het snel na de bevalling, dan behoudt de medewerker het recht op verlof.

Een medewerker is partner als hij de echtgenoot of geregistreerd partner is van de moeder. Ook iemand die ongehuwd met de moeder samenwoont of het kind heeft erkend is partner en heeft recht op geboorteverlof.

Aanvullend verlof

In de plannen van het ministerie van SZW staat ook dat de partners vanaf 1 juli 2020 recht hebben op aanvullend geboorteverlof van vijfmaal de wekelijkse arbeidsduur. Dit verlof moet binnen zes maanden na de geboorte van het kind zijn opgenomen. Tijdens deze periode krijgen partners een UWV-uitkering ter hoogte van 70% van het laatstverdiende loon. Medewerkers moeten deze uitkering via de werkgever aanvragen. Alleen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang kan de werkgever in overleg met de medewerker de manier waarop de medewerker het verlof in wil vullen, wijzigen. Dit moet minimaal twee weken voorafgaand aan de ingang van dit verlof schriftelijk onderbouwd kenbaar gemaakt zijn.

Adoptie en pleegzorg

Naast het extra geboorteverlof en de mogelijkheid tot aanvullend verlof wordt het adoptie- en pleegzorgverlof verlengd. Beiden zijn nu nog vier weken en dat worden er zes. Deze aanpassingen gaan ook op 1 januari 2019 in.

Waar moet ik rekening mee houden?

Het wetsvoorstel regelt alleen het geboorteverlof van de partner. Daarnaast blijven deze regelingen van kracht:

- In de cao staat dat de werknemer op de dag van de bevalling recht heeft op 100% doorbetaling van het loon, als die plaatsvindt op zijn normale werkdag. Dit bevallingsverlof blijft gewoon gelden.
- Ook de tijd die de medewerker nodig heeft om aangifte te doen van de geboorte van het kind, blijft geldig. Hiermee voldoet de ouder aan een wettelijke verplichting.
- Het onbetaalde ouderschapsverlof dat werknemers op grond van de wet kunnen opnemen tot aan de achtste verjaardag van het kind, blijft intact.



Het huidige recht van drie dagen onbetaald ouderschapsverlof dat partners kunnen opnemen in de eerste vier weken na thuiskomst van het kind vervalt als de WIEG er komt.

Het is een voorstel, wanneer is het definitief?

Het wetsvoorstel is nu in behandeling bij de Tweede Kamer. Neemt de Kamer het voorstel aan, dan gaat het naar de Eerste Kamer, die mag aannemen of verwerpen. Hebben beide Kamers het wetsvoorstel aangenomen, dan ondertekenen de Koning en de verantwoordelijke minister de wettekst. Het eerste deel van de wet is ingegaan op 1 januari 2019. Vaders hebben nu 5 dagen verlof in plaats van 2 dagen

Wettelijke verlofregelingen

Wat zijn de regels van ouderschapsverlof?

Heeft een werknemer een kind jonger dan 8 jaar? Dan heeft hij of zij recht op ouderschapsverlof volgens art. 6:1 – art. 6:9 Wet Arbeid en Zorg (WAZ).

Het recht op ouderschapsverlof geldt voor eigen kinderen én adoptiekinderen, pleegkinderen en stiefkinderen. Het kind moet wonen bij de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt.

Duur en spreiding

Beide ouders hebben recht op ouderschapsverlof tot het kind 8 jaar wordt. Heeft een werknemer meerdere kinderen? Dan kan hij voor elk kind apart ouderschapsverlof opnemen. Sinds 1 januari 2015 geldt kan een werknemer direct na indiensttreding ouderschapsverlof aanvragen. Er geldt geen eis meer dat de werknemer minimaal een bepaalde periode in dienst moet zijn geweest. Het recht op ouderschapsverlof bedraagt 26 keer de wekelijkse arbeidsduur. De werknemer mag zelf bepalen hoe hij de opname van ouderschapsverlof over de week wil spreiden.

De werkgever mag de aanvraag van de werknemer in principe niet weigeren. Alleen als de door de werknemer gewenste opname niet strookt met een zwaarwegend bedrijfsbelang kan de werkgever na overleg met de werknemer zelf een andere verdeling van het op te nemen verlof vaststellen. Dit kan tot 4 weken voordat het ouderschapsverlof ingaat.

De werkgever mag een verzoek tot afwijkende spreiding weigeren op grond van een belangrijk bedrijfsbelang. De werkgever mag de spreiding wijzigen als hij daar een belangrijke reden voor heeft. Dat mag alleen na overleg met de werknemer en ten minste 4 weken voor aanvang van het verlof.

Aanvraag

De werknemer moet minimaal 2 maanden voor aanvang schriftelijk melden dat hij ouderschapsverlof wil opnemen. In deze melding neemt hij op:

- Periode
- Aantal uren
- Spreiding van de verlofuren over de week
De werknemer kan het ouderschapsverlof eventueel laten ingaan afhankelijk van:
- Bevallingsdatum
- Einde van het bevallingsverlof



- Start van de verzorging

Behoud van verlof

Gaat een werknemer uit dienst voordat het volledig aangevraagd ouderschapsverlof is opgenomen, dan heeft de werknemer het recht om het resterende ouderschapsverlof bij de nieuwe werkgever te genieten. De werknemer kan in dat geval de werkgever verzoeken om een schriftelijke verklaring uit te reiken waarop staat op hoeveel uur verlof de werknemer nog recht heeft.

Opnieuw zwanger

De werknemer kan zwangerschapsverlof, bevallingsverlof of adoptieverlof opnemen tijdens het ouderschapsverlof. Het ouderschapsverlof kan dan onderbroken worden. De werknemer moet de werkgever vooraf daarom verzoeken. De werkgever mag het verzoek niet weigeren. De werknemer houdt het recht op ouderschapsverlof.

Loon en uitkeringen

Het ouderschapsverlof is onbetaald verlof. Het opnemen van ouderschapsverlof kan invloed hebben op enkele inkomensafhankelijke toeslagen van de Belastingdienst, zoals de kinderopvangtoeslag, huurtoeslag en zorgtoeslag. De werknemer bouwt geen vakantiedagen op over de uren van het ouderschapsverlof.

Ziek

Tijdens ziekte loopt het ouderschapsverlof door. U betaalt alleen ziektegeld voor de dagen dat de werknemer daadwerkelijk gewerkt zou hebben. Over verlofdagen hoeft u geen salaris door te betalen. Ouderschapsverlof is immers onbetaald verlof. Het afschrijven van verlofdagen gaat door tijdens ziekte.

Loopbaancoaches, onderwijs, OOMT en mijnBOVAG 2019

Hier leest u meer over de BOVAG loopbaancoaches, onderwijs, mensmobiel, arbomobiel en mijnBOVAG.

Loopbaancoaches

Een nieuw jaar waarin plannen gemaakt worden en (hernieuwde) doelstellingen worden vastgesteld. Om de verandering, hoe groot of klein ook, daadwerkelijk in gang te zetten ligt er ook een taak voor de medewerkers. Wilt u advies over hoe u uw medewerkers mee kunt nemen in uw plannen? Maakt u wel optimaal gebruik van de talenten van uw medewerkers? Heeft u een opleidings- en/of ontwikkelingsvraagstuk in uw bedrijf? Of heeft u vragen over uw eigen rol als werkgever of leidinggevende? De loopbaancoaches kunnen hulp bieden om deze en vele andere vragen te beantwoorden.

Als BOVAG-lid kunt u kosteloos gebruikmaken van de expertise van de BOVAG loopbaancoaches. Kijk voor meer informatie op [mijnBOVAG](#) of neem contact op met:

Remko van Eindhoven: remkovaneindhoven@bovag.nl of telefonisch: 06 – 22 40 23 29
Jolanda Verwoert: jolandaverwoert@bovag.nl of telefonisch: 06 – 82 25 59 79

Loopbaancoach

Loopbaancoaching is er ook voor uw bedrijf. Verandering is nodig om succesvol te blijven met het bedrijf of plezier te houden in het werk. Maar hoe doe je dat? Gelukkig staan BOVAG-bedrijven er niet alleen voor.

De loopbaancoaches zoeken met werkgevers of medewerkers naar antwoorden op uiteenlopende vragen over bedrijf en werk. Want ondernemers zijn vaak óók werkgever en die ondernemerspet zit nog wel eens met vragen als:



- 'Ik wil veranderen, hoe krijg ik mijn mensen mee?'
- 'Welke opleiding is nodig in een veranderende markt?'
- 'Wat is de optimale samenstelling van mijn team?'
Als de ondernemer de werkgeverspet op zet dan zijn deze vragen ongetwijfeld herkenbaar:
- 'Een functioneringsgesprek, hoe doe je dat?'
- 'Een betere samenwerking, hoe krijg ik dat voor elkaar?'
De loopbaancoaches van BOVAG kunnen adviseren en ondersteunen bij het beantwoorden van al deze vragen. Zowel werkgevers als werknemers kunnen de coaches inschakelen. Enige voorwaarde is dat het bedrijf aangesloten is bij [OOMT, het opleidings- en ontwikkelfonds](#) van de branche motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven.

Klaar voor de toekomst

De coaches kunnen zowel de ondernemer als de werkgever adviseren en ondersteunen. Dit kan door individuele coaching aan de werkgever, maar het is ook mogelijk om aan de slag te gaan met de medewerkers. Een voorbeeld van het coachen van medewerkers is [de workshop 'Klaar voor de toekomst'](#). Hierin worden medewerkers uitgedaagd om zélf na te denken over hun toegevoegde waarde en hoe zij zich daarin verder kunnen en willen ontwikkelen.

Veranderen

Coachen van werkgevers is ook een van de mogelijkheden. Bij verandertrajecten bijvoorbeeld kunnen de coaches waardevolle gesprekspartners zijn. Ze hebben brede ervaring in de branche en zullen vooral met praktische adviezen, zonder ingewikkelde theorieën komen waarmee u direct aan de slag kunt.

Contact

Herkent u één van de vragen, of heeft u andere vragen waar u een antwoord of wil? Neem dan vrijblijvend contact op met één van onze coaches:

- Remko van Eindhoven (remkovaneindhoven@bovag.nl – 06 2240 2329)
- Jolanda Verwoert (jolandaverwoert@bovag.nl – 06 8225 5979)
- Trudy Breugom (trudybreugom@bovag.nl - 06 1735 6981)
- Linda Bergstra (lindabergstra@bovag.nl - 06 4109 6839)



In overleg met de loopbaancoach kunt u eventueel ook in aanmerking komen voor een loopbaancheque. Hiermee krijgt u financiële ondersteuning van OOMT voor het volgen van een training, opleiding of cursus, als aanvulling op uw coachtraject.

Onderwijs

Opleiding van zowel medewerkers als bedrijven en (talent)ontwikkeling wordt door OOMT geïnitieerd en gestimuleerd door middel van programma's en projecten. OOMT stimuleert de ontwikkeling van vakmensen en mobiliteitsbedrijven met meer dan 60 verschillende initiatieven. Wilt u weten welke initiatieven dit zijn? Kijk dan op de [website van OOMT](#).

Ook de overheid heeft bepaalde regelingen opgezet om ontwikkeling te stimuleren. Zo levert het aannemen van een jongere via de [beroepsbegeleidende leerweg \(BBL\)](#) u ook in 2019 tot € 2.700,- subsidie per schooljaar op. De subsidieregeling Praktijkleren is bedoeld om voor jongeren meer praktijkleerplaatsen en werkleerplaatsen creëren. De subsidie is een tegemoetkoming voor een werkgever in de kosten die hij maakt voor de begeleiding van een leerling, deelnemer of student. De subsidie wordt achteraf aangevraagd en uitbetaald. De subsidie is digitaal aan te vragen. Meer informatie vindt u op de [website van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland](#).

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de [website van OOMT](#) vindt u informatie over fit, veilig en gezond werken in de mobiliteitsbranche. Bijvoorbeeld informatie over het voeren van functioneringsgesprekken, duurzame inzetbaarheid of ziekteverzuim. Maar ook informatie rondom de WIA, subsidies voor re-integratie, pilot en projecten van BOVAG en vakbonden gezamenlijk.

Heeft u te maken met een langdurig ziektegeval binnen uw bedrijf, neem dan contact op met de OOMT-coaches. Zij kunnen u kosteloos adviseren over verschillende regelingen en initiatieven die er zijn om u en uw zieke medewerker verder te helpen.

Veilige en gezonde werkplek bieden

Op de [website van OOMT](#) vindt u ook informatie over het bieden van een veilige en gezonde werkplek. Zo vindt u daar de [Branche Risico Inventarisatie en Evaluatie \(RI&E\)](#) en de [Arbocatalogus](#), vol met praktische oplossingen om arborisico's in uw bedrijf aan te pakken.

MijnBOVAG

Op de ledenwebsite [mijnBOVAG](#) vindt u veel praktische informatie over wet- en regelgeving, opleidingen enzovoorts. Ook vindt u er verschillende model-arbeidsovereenkomsten.

Mist u informatie of heeft u nog vragen, neem dan contact op met BOVAG Ledenadvies (030 – 6595 300).

Werkkostenregeling

Wat is de werkkostenregeling precies? En wat kan ik ermee? Op deze vragen geeft dit dossier antwoorden.

De werkkostenregeling vervangt de regeling voor vrije vergoedingen en verstrekkingen en is vanaf 1 januari 2015 verplicht voor elke werkgever. De werkkostenregeling geldt voor alle vergoedingen, verstrekkingen en ter beschikking gestelde voorzieningen die tot het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking horen." (Bron: Belastingdienst, zie ook het [stappenplan van de Belastingdienst](#)).

Over de achtergronden van de werkkostenregeling heeft BOVAG een aantal FAQ's gemaakt waarin u antwoord vindt op hoe de werkkostenregeling werkt. Daarnaast hebben we de brochure Werkkostenregeling ontwikkeld.

Kijk op [mijn.bovag.nl](#) voor [antwoorden op praktische vragen, voorbeelden, achtergronden en tips](#). Ook kunt u hier de brochure werkkostenregeling downloaden.

