



## Personeelszaken 2019 cao Tank en Was

Valt uw bedrijf onder de Tankstations en Wasbedrijven? 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 Tank en Was)

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

### Cao Tank en Was

De cao voor Tankstations en Wasbedrijven heeft een looptijd van 1 december 2017 tot en met 31 december 2019. In de cao Tank en Was is afgesproken dat de feitelijke salarissen en de salaristabellen per 1 januari 2019 verhoogd worden met 2%.

Kijk voor de [salaristabellen op mijn.bovag.nl](#).

Ook kunt u hier [de volledige cao-tekst](#) nalezen.

### 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](#).

### Wettelijk minimumloon per 1 januari 2019

Dit betekent dat de bedragen die in het cao-boekje staan vanaf 1 januari 2019 niet meer kloppen. U moet hier rekening mee houden als u salarisgroep A/wml in de cao Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, functiegroep 1 (WML) in de cao Tankstations en Wasbedrijven of salarisgroep wml in de cao Carrosseriebedrijf toepast.



Het nieuwe bruto minimumloon is per 1 januari 2019 als volgt:  
€ 1.615,80 per maand  
€ 372,90 per week  
€ 74,58 per dag

De bedragen gelden voor werknemers van 22 jaar en ouder bij een volledige werkweek.

#### Minimumjeugdloon per 1 januari 2018

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.

#### 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 [Regelhelp 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 2018 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.

### **Overwerk en vakantietoeslag. Zo zit het**

Sinds 1 januari 2018 zijn werkgevers verplicht om het minimumloon en minimumvakantiebijslag te betalen over overwerk, tenzij dit in de cao anders is afgesproken. De uitzondering dat overwerk niet valt onder het loon is per 1 januari 2018 vervallen. Hierdoor komt overwerk onder de WML (Wet Minimumloon) te vallen. Dit betekent dat een werknemer niet alleen recht heeft op het minimumloon over de overwerkvergoeding, maar ook op vakantietoeslag over zijn overwerkloon.

### **Wat betekent dit voor tankstations en wasbedrijven?**

In de cao Tank en Was is alleen gebruikgemaakt van de afwijkingsmogelijkheid wanneer het gaat om de toeslag op overwerk. Toeslagen in de cao zijn namelijk uitgezonderd van de vakantietoeslag. Over de overwerktoeslag hoeft u dus geen vakantietoeslag te berekenen, maar over het loon voor overwerk wel. Voor meerwerk bestond de verplichting al om hier vakantietoeslag over te berekenen. Hieronder ziet u een rekenvoorbeeld hoe u het uurloon voor een overwerkuur sinds 1 januari 2018 moet berekenen, rekening houdend met de cao en de wetswijziging.

#### **Rekenvoorbeeld**

Als het uurloon bijvoorbeeld € 10,- bedraagt dan moet de vergoeding voor overwerk als volgt worden berekend:

- Over het uurloon moet 8% vakantietoeslag betaald worden, dus bij een uurloon van € 10,- betekent dit dat er per overwerkuur € 0,80 vakantietoeslag betaald moet worden.



- De toeslag op overwerk is uitgezonderd van de verplichting om vakantietoeslag te betalen. Hiervoor wordt dus gewoon de toeslag betaald zoals die in de cao is bepaald. Voor de eerste vier uur per week betreft dit een toeslag van 25%. Bij een uurloon van € 10,- is de toeslag per uur dus € 2,50.
- Worden deze bedragen allemaal bij elkaar opgeteld dan kost overwerk bij een uurloon van € 10,- met ingang van 1 januari 2018 € 13,30 per overuur.  
Let op: doordat er geen overgangsregeling is afgesproken, moet er sinds 1 januari 2018 ook vakantietoeslag betaald worden over overwerk van vóór 1 januari 2018. Dit kunt u voorkomen door ervoor te zorgen dat het overwerk van vóór 1 januari 2018 wordt uitbetaald of opgenomen.

### Compensatie in vrije tijd

Een ander onderdeel van de wetswijziging heeft betrekking op de compensatie van meer- en overwerk in betaalde vrije tijd, ook wel tijd voor tijd genoemd. Deze mogelijkheid wordt namelijk aan banden gelegd. Per 1 januari 2019 is het niet meer mogelijk om meerwerk en overwerk in tijd te vergoeden, tenzij dit in de cao is afgesproken. 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.

Voor overwerk is in de cao Tank en Was bepaald dat het de voorkeur heeft dit om te zetten in vrije tijd. Ook na 1 januari 2019 is het dus mogelijk om overwerk te compenseren in betaalde vrije tijd. Voor meerwerk is in de cao echter niets bepaald. Dit betekent dat meerwerk vanaf 1 januari 2019 uitbetaald moet worden in geld, tenzij:

- er sprake is van flexibele arbeid in de zin van artikel 20 lid 7 cao Tank en Was;
- meeruren in dezelfde maand dat ze worden opgebouwd ook worden gecompenseerd in betaalde vrije tijd; of
- over alle gewerkte uren (dus de gewone uren + meeruren) per betalingsperiode gemiddeld nog steeds meer dan het minimumloon wordt betaald.

### Sociale en sectorpremies 2019 (cao Tank en Was)

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

#### Sociale premies 2019

De sociale premies en sectorpremies voor 2019 zijn definitief vastgesteld door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze premies zijn in procenten en gelden voor werknemers jonger dan de AOW-gerechtigde leeftijd.

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? Tekent 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 2018

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](mailto:info@nvschade-mt.nl), (070) 316 08 34, [www.nvschade-mt.nl](http://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

Werkgevers die onder de cao Tank en Was vallen dragen premie af aan het sociaal- en scholingsfonds. De premie voor het Sociaal Fonds Tankstations en Wasbedrijven (SFTW) bedraagt 0,3% van de loonsom en blijft daarmee gelijk aan 2018. Het opleidingsfonds OOTW heft per bedrijf 0,3% van de loonsom.



### **Pensioenpremie**

Voor bedrijven die vallen onder de cao Tank en Was 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 Tank en Was)**

Overzicht van verlofdagen en feestdagen voor medewerkers op grond van de cao Tankstations en Wasbedrijven.

In onderstaand schema vindt u de feestdagen in 2019:

<b>Feestdag</b>	<b>Datum</b>	<b>Dag van de week</b>
Nieuwjaarsdag	1 januari 2019	Dinsdag
Eerste Paasdag	21 april 2019	Zondag
Tweede Paasdag	22 april 2019	Maandag
Koningsdag	27 april 2019	Zaterdag
Nationale Bevrijdingsdag	5 mei 2019	Zondag
Hemelvaartsdag	30 mei 2019	Donderdag
Eerste Pinksterdag	9 juni 2019	Zondag





Tweede Pinksterdag	10 juni 2019	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2019	Woensdag
Tweede Kerstdag	26 december 2019	Donderdag

### Toeslagen

Onder de cao Tank en Was geven feestdagen geen recht op een vrije dag. Werknemers die op een feestdag werken hebben wel recht op een toeslag van 50%.

Als werkgever moet u ervoor zorgen dat het aantal ingeroosterde feestdagen over het hele jaar naar redelijkheid tussen de werknemers wordt verdeeld. Een werknemer die is ingeroosterd op een feestdag, maar toch vrij wil zijn, moet in overleg met de werkgever gewoon een vrije dag opnemen.

### Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR of personeelsvertegenwoordiging een collectieve aaneengesloten vakantie vaststellen. Formeel moet dat vóór 1 januari 2019 gebeuren.

### Extra vakantierechten op basis van leeftijd

Op basis van de cao hebben werknemers van 60 jaar of ouder recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Werknemers hebben de keuze om deze extra vakantie-uren te behouden of om daarvoor een compensatie te ontvangen. Het betreft bij een fulltime dienstverband:

	Extra uren	Dagen
38-urige werkweek	30,4 uur	4 dagen
40-urige werkweek	32 uren	4 dagen

### Extra vakantierechten op basis van dienstjaren

Volgens de cao Tank en Was hebben werknemers met een langer dienstverband recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren. Onderstaande vakantiedagen zijn niet cumulatief. In totaal heeft een werknemer bij een dienstverband van dertig jaar of meer dus recht op zes extra vakantiedagen. Het betreft bij een fulltime dienstverband:



Aantal dienstjaren	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 38-urige werkweek	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 40-urige werkweek
10 dienstjaren	7,6 uur (1 dag)	8 uur (1 dag)
20 dienstjaren	22,8 uur (3 dagen)	24 uur (3 dagen)
30 dienstjaren	45,6 uur (6 dagen)	48 uur (6 dagen)

## OOTW, OOMT, mijnBOVAG 2019

Hier leest u meer over OOTW, OOMT en mijnBOVAG.

### OOTW

Het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor Tankstations en Wasbedrijven (OOTW) organiseert opleidingen om de professionaliteit van de branche en de medewerkers te verhogen. Op [de website van OOTW](#) vindt u een overzicht van branchespecifieke trainingen die worden aangeboden. Daarnaast zijn er verschillende e-learningmodules kosteloos beschikbaar voor alle werknemers in de sector. Bijvoorbeeld over tabaksverkoop, BHV en omgaan met agressie. Maken uw werknemers gebruik van het opleidingsaanbod van OOTW? Let er dan op dat zij op basis van de cao recht hebben op één doorbetaalde opleidingsdag per jaar.

### 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).