

## **Actualisatie wijzigingen personeelszaken carrosserie 2020**

### **Wijzigingen personeelszaken 2020 (carrosseriebedrijven)**

#### **01 – Personeelszaken 2020 (cao Carrosseriebedrijven)**

**Valt uw bedrijf onder de cao Carrosseriebedrijf? Ontdek hier alle informatie voor uw personeels- en salarisadministratie in 2020.**

Wilt u op de hoogte blijven van actueel personeelsnieuws in de branche? Zoals de voortgang qua cao-onderhandelingen, relevante wetwijzigingen en andere praktische informatie? Meld u dan nu aan voor de nieuwsbrief Werkgeverszaken.

[Aanmelden](#)

#### **WhatsApp**

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 WhatsApp 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
4. 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.

#### **Vragen?**

Heeft u vragen? Dan kunt u altijd contact opnemen met BOVAG Ledenadvies via 030 - 6595 300 of [ledenadvies@bovag.nl](mailto:ledenadvies@bovag.nl).

#### **02 – Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2020 (cao Carrosserie)**

**Als werkgever heeft u te maken met arbeidsvoorwaarden en wetgeving. Hieronder vindt u alles wat u nodig heeft in 2020.**

##### **Cao Carrosseriebedrijf**

De cao voor het Carrosseriebedrijf heeft een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 30 september 2021. In de cao is de volgende salarisverhoging afgesproken voor 2020:

- Per 1 juli 2020 een verhoging van 3,5% van de feitelijke lonen en de salaristabellen.

##### **Wet Arbeidsmarkt in Balans**

De Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) gaat in per 1 januari 2020. Deze wet brengt belangrijke wijzigingen aan in de regels voor flexwerk en het ontslagrecht. U leest [hier](#) meer over de verschillende aspecten van de WAB.

##### **AOW-leeftijd**

De stijging van de AOW-leeftijd gaat langzamer dan eerder het voorstel was. De Eerste Kamer is akkoord gegaan met de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd die op 1 januari 2020 van kracht wordt. In 2020 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden. Dit geldt ook voor 2021. In de jaren daarna stijgt de AOW-leeftijd naar 67 jaar in 2024.

U leest [hier](#) meer over de verhoging van de AOW-leeftijd.

### **Wettelijk minimumloon per 1 januari 2020**

Zie <https://mijn.bovag.nl/actueel/nieuws/2019/november/bedragen-minimumlonen-per-1-januari-2020-bekend>

### **Maximale transitievergoeding in 2020**

De maximale transitievergoeding is per 1 januari 2020 € 83.000,- of een bruto jaarsalaris als dat hoger is.

### **Lage inkomensvoordeel (LIV)**

Als u een werknemer in dienst heeft die tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon verdient en die ten minste 1.248 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 voor welke werknemers u recht heeft op het LIV.

De hoogte van het LIV kan oplopen tot maximaal € 1.000 per medewerker per jaar. In 2019 was dit nog € 2.000.

### **Jeugd-LIV**

In 2020 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. 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](#).

### **03 – Sociale en sectorpremies 2020 (cao Carrosserie)**

**Met welke sociale premies moet u als werkgever rekening houden in 2020? BOVAG heeft het voor u op een rij gezet.**

#### **Sociale premies 2020**

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de volgende premies (in procenten, jonger dan AOW-leeftijd) voor 2020 definitief vastgesteld:

<b>Verzekering</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Premiegrenzen</b>
AOW	0%	17,90%	€ 34.712
ANW	0%	0,10%	€ 34.712
WLZ	0%	9,65%	€ 34.712
WAO-WIA basis (Aof)	7,27%	0%	€ 57.232
ZVW	6,7%	0%	€ 57.232

Awf-laag	2,94%	0%	€ 57.232
Awf-hoog	7,94%	0%	€ 57.232

### Toelichting

- De uniforme opslag kinderopvang blijft 0,5%. Deze wordt ook in 2020 geheven in de Aof-premie. De Aof-premie is 6,77%. In het schema wordt het percentage weergegeven inclusief uniforme opslag kinderopvang: 7,27%.

### Rekenpremie Werkhervattingskas

Per 1 januari 2020 worden diverse wijzigingen doorgevoerd rond de opbouw van premies voor de Werkhervattingskas (Whk). De twee belangrijkste zijn: een aanpassing van de berekening van de sectorale premies en het afschaffen van het rekenpercentage.

De sectorale premies werden tot en met het premiejaar 2019 berekend door per sector de verwachte lasten van alle werkgevers in de sector en de verwachte premieplichtige loonsom van deze werkgevers op elkaar te delen. Gezien hun omvang zijn in de meeste sectoren de grote werkgevers bepalend voor de hoogte van de sectorale premie. Zij betalen echter deze sectorale premie niet, maar in plaats hiervan een individueel gedifferentieerde premie. Per 2020 wordt daarom de berekeningswijze voor de sectorale premies gewijzigd. Alleen de verwachte lasten en premieplichtige loonsom van werkgevers die een sectorale premie betalen, worden nog betrokken in de berekening.

Het rekenpercentage komt tevens te vervallen. Daar waar het rekenpercentage gebruikt werd in de individuele premievaststelling zal voortaan het gemiddelde percentage gebruikt worden. Dit zorgt voor hoger minimum- en maximumpremies en voor overwegend lagere premies tussen deze premiegrenzen als gevolg van een lagere correctiefactor.

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 337.000)	Premie op sectorniveau
Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 337.000 maar kleiner dan of gelijk aan € 3.370.000)	Gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 3.370.000)	Premie op individueel niveau

<b>Premiecomponent WGA</b>	
Gemiddeld percentage	0,76%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,04%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,19%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,48%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,18%

<b>Premiecomponent ZW</b>	
Gemiddeld percentage	0,52%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,08%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,13%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,32%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,21%

De sectorpremies Whk (kleine werkgevers) zijn voor 2020 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal- en technische bedrijfstakken)	WGA-totaal: 0,76% ZW-flex: 0,34%
Sector 17 (Detailhandel en ambachten)	WGA-totaal: 0,83% ZW-flex: 0,48%
Sector 55 (Overige takken van bedrijf en beroep)	WGA-totaal: 0,89% ZW-flex: 0,54%

- 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 2020

NV Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (NV Schade) heeft de premies voor 2020 gepubliceerd. De premie voor de WIA-werknemersverzekeringen is voor 2020 lager dan vorig jaar.

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), 0800 – 51 04, [www.nvschade.nl](http://www.nvschade.nl). In onderstaand schema vindt u de verschillende premies voor 2020.

Verzekering	Werkgever	Werknemer
WIA-werknemersverzekering*	0,3615%	0,3615%
WIA-excedentverzekering**	-	2,76%

WIA-excedentverzekering Top***	Premie op maat	Premie op maat
WGA-basisverzekering	0,4755%	0,4755%

\* 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 voor het Carrosseriebedrijf vallen dragen premie af. Binnen de Metaal & Techniek is een sociaal fonds ingesteld: het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek. De premie voor het sociaal fonds bedraagt voor de periode 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021 0,2% van de totale loonsom. De premie voor het opleidingsfonds voor het Carrosseriebedrijf (OOC) bedraagt 0,25% van de totale loonsom voor autobekleed-, autorestauratie-, autopoets- en motorfietsherstelbedrijven. Voor de overige bedrijven geldt een premie van 0,5% van de totale loonsom.

### **Pensioenpremie**

Binnen de Metaal & Techniek gelden de volgende premieverdelingen:

Pensioenpremie basisregeling tot en met het grensbedrag van € 78.348: 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.

### **04 – Verlofdagen en feestdagen 2020 (cao Carrosserie)**

**Overzicht van verlofdagen en feestdagen voor medewerkers op grond van de cao voor het Carrosseriebedrijf.**

#### **Feestdagen 2020**

Op grond van de cao Carrosserie gelden voor medewerkers in 2020 de volgende feestdagen:

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2020	Woensdag
Tweede Paasdag	13 april 2020	Maandag
Koningsdag	27 april 2020	Maandag
Hemelvaartsdag	21 mei 2020	Donderdag
Tweede Pinksterdag	1 juni 2020	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2020	Vrijdag
Tweede Kerstdag	26 december 2020	Zaterdag

Bevrijdingsdag, 5 mei, is alleen een feestdag wanneer hij door cao-partijen uitgeroepen wordt tot nationale feestdag. In dat geval wordt de 25e vakantiedag collectief vastgesteld op 5 mei als deze valt op een dag waarop de medewerker volgens zijn dienstrooster zou moeten werken.

### Toeslagen

Medewerkers die onder de cao voor het Carrosseriebedrijf vallen hebben op feestdagen recht op een vrije dag. Moeten zij toch op een feestdag werken? Dan geldt een vergoeding van 1,12% van het maandsalaris (1,21% van het salaris per vierwekenperiode) per uur.

U kunt er ook voor kiezen om de medewerker op een andere dag in dezelfde of de daaropvolgende week een betaalde vrije dag te geven. In dat geval geldt een vergoeding van 0,607% van het maandsalaris (0,658% van het salaris per vierwekenperiode) per uur.

### Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie maximaal drie collectieve verlofdagen vaststellen waarop alle medewerkers vrij zijn. Deze dagen worden afgeschreven van het vakantiedagensaldo van het personeel. De cao schrijft voor dat deze dagen zo snel als mogelijk moeten worden vastgesteld.

Vóór 1 januari kunt u ook een collectieve aaneengesloten vakantie vaststellen na overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie. Deze vakantie valt tussen 30 april en 1 oktober en duurt 21 of meer kalenderdagen. Het is mogelijk dat het bedrijfsbelang zich verzet tegen een aaneengesloten vakantie van 21 of meer kalenderdagen. In dat geval duurt de vakantie ten minste 14 kalenderdagen.

### Extra vakantierechten voor oudere medewerkers

Op grond van de cao hebben medewerkers van 54 jaar en ouder extra vakantierechten:

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
54 jaar of ouder	8 uren (1 dag)
57 jaar	16 uren (2 dagen)
58 jaar of ouder	32 uren (4 dagen)
60 jaar	40 uren (5 dagen)
61 jaar of ouder	48 uren (6 dagen)
65 jaar	50 uren (6 ¼ dagen)

De extra vakantierechten 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 vakantie-uren dat hoort bij zijn leeftijd op dat moment. Voorwaarde is dat de werknemer tenminste zes maanden onafgebroken in dienst is.

## Werknemer die op 31 december 2016 50 jaar of ouder was

Het aantal vakantie-rechten dat de werknemer van 50 jaar of ouder op de peildatum 31 december 2016 had, behoudt hij minus 4 vakantie-uren (in de regel een halve dag). Het aantal vakantie-rechten kunt u vinden in onderstaande tabel. Dit geldt, totdat hij op grond van bovenstaande tabel meer uren gaat krijgen. Vanaf dat moment geldt voor de werknemer dan bovenstaande tabel.

Leeftijd	Aantal extra vakantie-uren
50 jaar of ouder	12 uren (1 ½ dag)
55 jaar of ouder	16 uren (2 dagen)
57 en ½ jaar	28 uren (3 ½ dagen)
58 jaar of ouder	40 uren (5 dagen)
60 jaar	48 uren (6 dagen)
61 jaar	52 uren (6 ½ dagen)
62 jaar	52 uren (6 ½ dagen)
63 jaar	52 uren (6 ½ dagen)
64 jaar	52 uren (6 ½ dagen)

## 05 – Onderwijs, arbocatalogus en RI&E en mijnBOVAG

Hier leest u meer over onderwijs, de arbocatalogus en RI&E en mijnBOVAG.

### Onderwijs

Stichting OOC is het Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf. OOC heeft tot doel de instroom, doorstroom en het behoud van (technische) vakmensen in de carrosseriebranche te bevorderen. OOC is initiatiefnemer of deelnemer van/aan verschillende projecten. Welke projecten dit betreft vindt u op de [website van OOC](#).

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 2020 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.

### Arbocatalogus en RI&E

Op [www.arbocatalogus-carrosserie.nl](http://www.arbocatalogus-carrosserie.nl) vindt u de Arbocatalogus voor de Carrosseriebranche. Hierin vindt u praktische oplossingen en maatregelen om het werken in de branche gezond en veilig te organiseren. De oplossingen en maatregelen sluiten direct aan op de [digitale branchespecifieke risico-inventarisatie en –evaluatie voor de carrosseriebranche \(RI&E\)](#).

### MijnBOVAG

Op [mijn.bovag.nl](http://mijn.bovag.nl) 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 via 030 – 6595 300 of [ledenadvies@bovag.nl](mailto:ledenadvies@bovag.nl).