

Actualisatie wijzigingen personeelszaken MvT 2020

01 Personeelszaken 2020 (cao MvT)

Valt uw bedrijf onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf? Dan vindt u hier alle informatie voor uw personeels- en salarisadministratie die u in 2020 nodig heeft.

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

02 Loonsverhoging 1 februari 2020, meest gestelde vragen

Per 1 februari 2020 worden de lonen van medewerkers die vallen onder de cao MvT verhoogd met 83 euro. De meest gestelde vragen over deze loonsverhoging hebben wij voor u op een rijtje gezet.

Per wanneer gaat de verhoging in?

Cao-partijen hebben afgesproken om de loonsverhoging van 83 euro te laten ingaan per 1 februari 2020. Vanaf die datum moeten de lonen dus verhoogd worden.

Voor welke werknemers geldt de loonsverhoging?

In de cao MvT is bepaald dat het voor de werknemer geldende salaris en de salaristabellen worden verhoogd. Dit betekent dat de loonsverhoging geldt voor alle werknemers die op 1 februari 2020 in dienst zijn. De loonsverhoging geldt dus ook voor BBL'ers, oproepkrachten, leerlingen en verkopers.

Ook werknemers die meer verdienen dan de cao voorschrijft, hebben recht op de loonsverhoging. Vanwege de keuze voor een cao-verhoging in een vast bedrag in plaats van een percentage gaan werknemers die stevig boven cao betaald worden er procentueel minder op vooruit dan werknemers die volgens cao worden betaald.

Voor de werknemer die valt onder de toepassing van de Participatiewet geldt uitsluitend de salarisverhoging op basis van de aanpassing van de tabel Wet Minimumloon (WML).

Geldt de loonsverhoging ook voor medewerkers die het minimumloon (WML) verdienen?

Ja. De loonsverhoging geldt namelijk voor alle werknemers die op 1 februari 2020 in dienst zijn. Dit geldt dus ook voor werknemers die het minimumloon verdienen. De salarisgroep A/WML wordt niet aangepast, deze blijft op het wettelijk voorschreven niveau. Daardoor is het wel mogelijk om werknemers in te schalen op het WML wanneer zij na 1 februari 2020 in dienst komen. Zij krijgen de verhoging dus niet.

Is de loonsverhoging ook 83 euro voor parttimers?

Nee. Op basis van artikel 3 lid 2 cao MvT is de verhoging voor een parttimer naar rato van het aantal uren dat hij/zij werkt ten opzichte van een 38-urige werkweek. Heeft u een werknemer in dienst die bijvoorbeeld 19 uur per week werkt, dan heeft deze werknemer recht op een cao-verhoging van 41,50 euro per maand.

Hoe hoog is de loonsverhoging bij een 40-urige werkweek? En bij een 45-urige werkweek?

De cao is gebaseerd op een 38-urige werkweek. In de cao is wel bepaald dat de cao-bepalingen naar rato gelden voor werknemers die minder dan 38 uur per week werken maar in de cao staat niet dat de arbeidsvoorwaarden aangepast moeten worden wanneer een werknemer volgens contract meer dan 38 uur per week werkt. Dus ook als de werknemer een 40-urige of 45-urige werkweek heeft, bedraagt de loonsverhoging per 1 februari 2020 83 euro per maand.

Als de werknemer ADV in geld krijgt, wordt de vergoeding voor de ADV-uren berekend over het salaris inclusief de verhoging van 83 euro.

Hoe hoog is de loonsverhoging per uur?

Oproepkrachten worden vaak per uur uitbetaald. Ook zij hebben recht op de loonsverhoging, zie daarvoor het antwoord bij vraag 2. Voor hen moet het uurloon dus worden verhoogd met de cao-verhoging. Als het uurloon van de oproepkracht gebaseerd is op een fulltime salaris bij een 38-urige werkweek, dan is de cao-verhoging per uur 0,50 euro.

Moet ik de loonsverhoging ook geven als mijn medewerker niet goed functioneert of ziek is?

Ja. De cao-verhoging is namelijk onafhankelijk van het functioneren van de werknemer. Alle medewerkers die op 1 februari 2020 in dienst zijn, hebben recht op de verhoging. Dit geldt dus ook voor medewerkers die niet goed functioneren en voor medewerkers die ziek zijn.

Mag ik ook besluiten om de loonsverhoging niet te geven?

Nee. Vanwege het minimumkarakter van de cao MvT mag u niet van de cao afwijken wanneer dit nadelig is voor de werknemer. Dit geldt voor alle onderdelen van de cao, dus ook voor de cao-verhoging. In de cao is bepaald dat de feitelijke lonen per 1 februari 2020 verhoogd worden met 83 euro. Al uw medewerkers hebben minimaal recht op deze verhoging per genoemde datum.

02 Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2020 (cao MvT)

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

Cao voor het Motorvoertuigenbedrijf 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 2020 het voor de werknemer geldende salaris wordt verhoogd met 83 euro per maand. De salaristabel vindt u in het cao-boekje. Deze kunt u [hier](#) downloaden. De meest gestelde vragen over deze loonsverhoging vindt u hier.

De verhogingen geldt 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.

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](#).

04 – Salaristabel cao verhoging 1 februari 2019

Kan weg. De tabel is te vinden in het cao-boekje. Daar is in het begin al naar verwezen.

04 – Sociale en sectorpremies 2020 (cao MvT)

Met welke 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:

Verzekering	Werkgever	Werknemer	Premiegrenzen
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

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

Premiecomponent ZW	
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 (Detailhandelen 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, 0800 – 51 04, 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 Motorvoertuigenbedrijven Tweewielerbedrijf (MvT) vallen dragen premie af. Voor 2020 blijven de premies gelijk aan die van 2019. 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 2019 geldt voor 2020 specifiek voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie het verlaagde percentage van 0,45%. Deze premie geldt voor het hele jaar 2020.

Pensioenpremie

Binnen de sector motorvoertuigen en tweewielers 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.

06 – Veelgestelde vragen meer- en overwerk cao MvT

Kan weg uit dit dossier. Is nu al een jaar zo, dus niet heel actueel. Moet wel vindbaar blijven op het ledenportaal.

05 – Verlofdagen en feestdagen in 2020 (cao MvT)

Zie: <https://mijn.bovag.nl/actueel/nieuws/2019/oktober/feestdagenoverzicht-2020>

Actuele tabel met dagen overnemen uit bovenstaande link.

Info over inzetbaarheidsuren e.d. klopt nog.

Onderaan, **Het is een voorstel, wanneer is het definitief?**, weghalen. Het is nu definitief.

06 – OOMT-coaches, onderwijs, OOMT en mijn.bovag.nl

Info klopt nog. Er is alleen een coach bij gekomen, Edmay van der Lely. En niet meer loopbaancoaches noemen, maar OOMT-coaches.

09 – Werkkostenregeling

Misschien is het niet logisch om deze hierbij te zetten en is het logischer om er een eigen dossier van te maken. Dan wel dit bericht toevoegen:

<https://mijn.bovag.nl/actueel/nieuws/2019/september/werkkostenregeling-wordt-verruimd-naar-1,7-procent>