

## **Actualisatie wijzigingen personeelszaken T&W 2020**

### **01 – Personeelszaken 2020 (cao Tank en Was)**

**Valt uw bedrijf onder de cao voor Tankstations en Wasbedrijven? 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, relevante wetswijzigingen 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 Tank en Was)**

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

#### **Cao Tank en Was**

De cao voor Tankstations en Wasbedrijven loopt af op 31 december 2019. Er is vooralsnog geen nieuwe cao afgesloten.

#### **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 hieronder meer over de verschillende aspecten van de WAB.

<https://mijn.bovag.nl/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.

Meer over de verhoging van de AOW-leeftijd:

<https://mijn.bovag.nl/actueel/nieuws/2019/augustus/tragere-stijging-aow-leeftijd-per-1-januari-2020>

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

<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](#).

### **Sociale en sectorpremies 2020 (cao Tank en Was)**

**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 eigenrisicodragers 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 eigenrisicodragers 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.

<b>Verzekering</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>
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 Tankstation en Wasbedrijf vallen dragen premie af aan het sociaal- en opleidingsfonds (SFTW en OOTW). De premie is een percentage van de loonsom. De premies voor beide fondsen voor 2020 zijn nog niet bekend.

### **Pensioenpremie**

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

### **Overzicht van verlofdagen en feestdagen voor medewerkers op grond van de cao voor het Tankstation en Wasbedrijf.**

In onderstaand schema vindt u de feestdagen in 2020:

<b>Feestdag</b>	<b>Datum</b>	<b>Dag van de week</b>
Nieuwjaarsdag	1 januari 2020	Woensdag
Eerste Paasdag	12 april 2020	Zondag
Tweede Paasdag	13 april 2020	Maandag
Koningsdag	27 april 2020	Maandag

Nationale Bevrijdingsdag	5 mei 2020	Dinsdag
Hemelvaartsdag	21 mei 2020	Donderdag
Eerste Pinksterdag	31 mei 2020	Zondag
Tweede Pinksterdag	1 juni 2020	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2020	Vrijdag
Tweede Kerstdag	26 december 2020	Zaterdag

### 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 medewerkers wordt verdeeld. Een medewerker die is ingeroosterd op een feestdag, maar toch vrij wil zijn, moet in overleg met de werkgever gewoon een vrije dag opnemen.

### Collectieve verlofdagen

Vóór 1 januari heeft u de mogelijkheid om vast te stellen wanneer een aaneengesloten vakantie collectief wordt gehouden. Hiervoor is wel overleg met het medezeggenschapsorgaan of de werknemersdelegatie vereist.

De aaneengesloten vakantie valt tussen 30 april en 1 oktober en duurt 14 of meer kalenderdagen, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet.

### 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 uur	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	Extra uren 38-urige werkweek	Extra uren 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)

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

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

### **Arbocatalogus en RI&E**

Op [www.arbocatalogusmobiel.nl](http://www.arbocatalogusmobiel.nl) vindt u de Arbocatalogus voor de tankstations en wasbedrijven. 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 tank- en wasbranche \(RI&E\)](#).

### **MijnBOVAG**

Op deze website 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).