

Wijzigingen personeelszaken 2021 (carrosseriebedrijven)

01 – Personeelszaken 2021 (carrosserie cao)

Valt uw bedrijf onder de cao Metaal & Techniek Carrosseriebedrijf? Dan vindt u hier alle informatie voor uw personeels- en salarisadministratie die u in 2021 nodig heeft.

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 tweewekelijkse nieuwsbrief Werkgeverszaken.

[Aanmelden](#)

Eenmaal ingeschreven ontvangt u hooguit een paar keer per week een bericht met informatie en nieuws rondom werkgeverschap.

Vragen?

Heeft u vragen over personeelszaken? Dan kunt u altijd contact opnemen met BOVAG Ledenadvies via 030 – 65 95 300 of ledenadvies@bovag.nl.

Liever informatie over personeelszaken 2021 downloaden? Dat kan hieronder.

02 – Eenmalige uitkering en loonsverhoging 2021

In de cao voor carrosseriebedrijven die op 30 september 2021 afloopt zijn voor dit jaar nog twee salarisverhogingen afgesproken. De eerste is in februari 2021 en betreft een eenmalige uitkering.

In de cao is bepaald dat de werkgever in februari 2021 éénmalig een bedrag van € 306,- betaalt aan de werknemer die op 1 februari 2021 in dienst is. Komt de werknemer dus na 1 februari 2021 in dienst, dan hoeft u de eenmalige uitkering niet te betalen. Voor parttimers en oproepkrachten is dit bedrag naar rato van de omvang van het dienstverband.

De tweede loonsverhoging in 2021 gaat in op 1 maart 2021 en bedraagt een verhoging van 0,93% van het op dat moment geldende salaris.

03 – Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2021 (carrosserie cao)

Als werkgever heeft u te maken met arbeidsvoorwaarden en wetgeving. Hieronder vindt u alles wat u nodig heeft in 2021.

Cao Metaal & Techniek Carrosseriebedrijf

De cao voor het Carrosseriebedrijf heeft een looptijd van 1 juni 2019 tot en met 30 september 2021.

In de carrosserie cao is afgesproken dat werknemers op 1 februari een eenmalige uitkering krijgen en op 1 maart wordt het loon met 0,93% verhoogd. De salaristabel vindt u in de cao. Deze kunt u [hier](#) downloaden.

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 is ingegaan. In 2021 blijft de AOW-leeftijd 66 jaar en vier maanden, in plaats van 67 jaar. In de jaren daarna stijgt de AOW-leeftijd naar 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 stijgt de AOW-leeftijd niet 1 jaar per jaar dat we langer leven, maar 8 maanden.

Lees meer over [de verhoging van de AOW-leeftijd](#). De Rijksoverheid heeft een overzicht gepubliceerd van [de AOW-leeftijd voor personen geboren in bepaalde datavakken](#).

Wettelijk minimumloon per 1 januari 2021

U leest [hier](#) meer over de minimumlonen per 1 januari 2021.

Maximale transitievergoeding in 2021

De maximale transitievergoeding is per 1 januari 2021 € 84.000,- 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 bij een werkweek van 40 uur, minimaal 1.248 verloonde uren per jaar maakt én de AOW-leeftijd nog niet heeft bereikt, 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 en hoe hoog de financiële tegemoetkoming zal zijn. 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 € 960 per medewerker per jaar. In 2020 was dit nog € 1.000.

Jeugd-LIV

In 2021 kunt u ook een tegemoetkoming krijgen voor werknemers van 18 tot en met 20 jaar. Dit wordt het jeugd-LIV genoemd. Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming voor werkgevers vanwege de verhoging van het minimumjeugdloon 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 in 2021 recht heeft op het jeugd-LIV dan ontvangt u deze tegemoetkoming dus in 2022. 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](#).

Compensatie transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging

Wanneer een bedrijf beëindigd wordt hebben werknemers recht op een transitievergoeding. Op 1 januari 2021 is voor kleine werkgevers een nieuwe compensatieregeling voor de transitievergoeding in het leven geroepen, namelijk die bij bedrijfsbeëindiging vanwege pensionering of overlijden van de werkgever. Ondernemers kunnen de betaalde transitievergoeding onder bepaalde voorwaarden vergoed krijgen.

Deze regeling gaat alleen gelden voor bedrijven die gemiddeld maximaal 24 medewerkers in dienst hebben. Om voor de compensatie in aanmerking te komen moet u in ieder geval voor

één medewerker een ontslagvergunning hebben gekregen van het UWV vanwege bedrijfsbeëindiging. Daarnaast moet de werkgever de AOW-leeftijd hebben bereikt of binnen 6 maanden bereiken. De overige voorwaarden die gelden vindt u op [de website van het UWV](#).

Beperking vrije ruimte fiscale loon in 2021

Het percentage van de vrije ruimte boven de € 400.000 van het fiscale loon is per 1 januari 2021 iets verlaagd van 1,2% naar 1,18%. In 2020 is de vrije ruimte voor het fiscale loon onder de € 400.000 tijdelijk verhoogd naar 3%. Per 1 januari 2021 is dit percentage weer terug naar 1,7%.

Tijdelijke vrijstelling RVU-heffing

Let op: de Eerste Kamer moet nog instemmen met dit wetsvoorstel, dus de definitieve ingangsdatum is nog niet bekend. Naar verwachting zal dit met terugwerkende kracht 1 januari 2021 zijn.

In het Pensioenakkoord van juni 2019 is afgesproken dat werkgevers met oudere medewerkers afspraken kunnen maken over eerder stoppen met werken, zonder dat de regeling als een RVU (regeling vervroegd uittreden) wordt gezien. De strafheffing van 52% voor rekening van de werkgever is onder bepaalde voorwaarden dan niet van toepassing. Men mag van deze vrijstelling gebruikmaken als de werknemer binnen drie jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Bovendien geldt er een maximum (bruto) bedrag voor de heffing. In 2020 was dat € 21.200. Wanneer het bedrag dat de werknemer krijgt hoger is dan dit bedrag, is over het meerdere een RVU-heffing verschuldigd.

De RVU-vrijstelling is aangekondigd als een tijdelijke maatregel voor een periode van vijf jaar.

04 – Sociale en sectorpremies 2021 (carrosserie cao)

Met welke premies moet u als werkgever rekening houden in 2021? BOVAG heeft het voor u op een rij gezet.

Sociale premies 2021

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de volgende premies (in procenten, jonger dan AOW-leeftijd) voor 2021 definitief vastgesteld:

Verzekering	Werkgever	Werknemer	Premiegrenzen
Ouderdomsfonds (AOW)	0%	17,90%	€ 35.129
Nabestaandenfonds (Anw)	0%	0,10%	€ 35.129
Wet langdurige zorg (Wlz)	0%	9,65%	€ 35.129
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof) incl. uniforme opslag kinderopvang	7,53%	0%	€ 58.311
Zorgverzekeringswet (Zvw)	7,00%	0%	€ 58.311
Algemeen werkloosheidsfonds (Awf)			
Awf-laag	2,70%	0%	€ 58.311
Awf-hoog	7,70%	0%	€ 58.311

Toelichting

De uniforme opslag kinderopvang blijft 0,5%. Deze wordt ook in 2021 geheven in de Aof-premie. De Aof-premie is in 2021 7,03%. In het schema wordt het percentage weergegeven inclusief uniforme opslag kinderopvang: 7,53%.

Premies Werkhervattingskas 2021

Het UWV heeft de premies voor de Werkhervattingskas (Whk) voor 2021 bekendgemaakt. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas is voor elke publiek verzekerde werkgever de som van twee premiecomponenten, namelijk de gedifferentieerde premie WGA en de gedifferentieerde premie Ziektewet.

Elke bij het UWV verzekerde werkgever wordt ingedeeld in één van de drie grootteklassen, namelijk kleine, middelgrote of grote werkgevers. De indeling is bepalend voor de wijze waarop de gedifferentieerde premie wordt berekend:

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 346.000):	Premie op sectorniveau
Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 346.000 maar kleiner dan of gelijk aan 3.460.000):	Gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan 3.460.000):	Premie op individueel niveau

Parameters vaststelling gedifferentieerde premie Whk 2021

Premiecomponent WGA	
Gemiddeld percentage	0,78%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,12%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,19%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,52%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,12%

Premiecomponent ZW	
Gemiddeld percentage	0,58%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,32%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,14%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,35%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,24%

Sectorpremies 2021

De sectorpremies Whk (kleine werkgevers) zijn voor 2021 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal en Technische bedrijfstakken)	WGA-totaal: 0,76% ZW-flex: 0,35%
Sector 17 (Detailhanden en ambachten)	WGA-totaal: 0,86% ZW-flex: 0,52%
Sector 45 (Zakelijke dienstverlening III)	WGA-totaal: 0,54% ZW-flex: 0,37%

- Eind 2020 hoort u via een beschikking van de Belastingdienst hoe hoog de exacte premie over 2021 precies zal zijn. U kunt ook zelf een voorlopige berekening maken via [de premiewijzer van het UWV](#).
- 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 2021

NV Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (NV Schade) heeft de premies voor 2021 gepubliceerd. De premie van de collectieve WIA-werknemersverzekering zal gelijk blijven aan de huidige premie, de premie van de WIA-excedentverzekering stijgt wel. Hieronder vindt u alle premies voor 2021.

De verzekeringen zijn ontwikkeld door 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 of via www.nvschade.nl. In onderstaand schema vindt u de verschillende premies voor 2021:

Verzekering	Werkgever	Werknemer
WIA-werknemersverzekering*	0,3615%	0,3615%
WIA-excedentverzekering**	-	3,312%
WIA-excedentverzekering Top***	Premie op maat	Premie op maat
WGA-basisverzekering	0,4995%	0,4995%

* 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 Metaal & Techniek Carrosseriebedrijf vallen dragen premie af. Voor 2021 zijn de volgende premies vastgesteld:

- Cao Werkgeversbijdrage Sociaal Fonds Metaal en Techniek: 0,2%
- Cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf: 0,5%

- Voor autobekleed-, autoherstoring-, auto poets- en motorfietsherstelbedrijven bedraagt de premie voor OOC 0,25%.

Het grensbedrag voor de premieberekening bedraagt in 2021 € 79.719,-.

Pensioenpremie

Voor PMT gelden vanaf 1 januari 2021 de volgende premieverdelingen:

- Pensioenpremie basisregeling tot en met grensbedrag van € 79.719: 27,98% premie (was 22,2%; VPL 5,78%)
- Opbouw: 1,815% (was 1,875%)
- Werkgeversdeel (minimaal): 17,70% premie (63,26% van de pensioenpremie)
- Werknemersdeel (maximaal): 10,28% premie (36,74% pensioenpremie)
- De franchise is € 14.554.

Meer belangrijke kengetallen voor uw administratie vindt u in het [overzicht Feiten en cijfers 2021 van PMT](#).

Heeft u vragen over de pensioenregelingen, neem dan contact op met Freddo Wieringa, onze pensioenconsulent van PMT via 06 – 21 24 51 69 of freddo.wieringa@pmt.nl.

Premie derde WW-jaar

Het bestuur van de Stichting SWWM heeft de premie voor het derde WW-jaar 2021 vastgesteld. Voor de periode van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2021 is de premie vastgesteld op 0,4% (blijft dus gelijk).

De premie wordt berekend over hetzelfde jaarsalarisbegrip die voor pensioen (PMT) wordt gebruikt. Het grensbedrag voor de premieberekening bedraagt in 2021 € 79.719. De nota voor de premiebetaling ontvangt de werkgever van dezelfde instantie als die van voor het pensioen en de sociale regelingen: Mn Services N.V.

Meer informatie over het derde WW-jaar:

<https://mijn.bovag.nl/actueel/nieuws/2019/juni/derde-ww-jaar>

05 – Verlofdagen en feestdagen 2021 (carrosserie cao)

Feestdagen betekenen niet altijd direct vrije dagen en niet alle cao's hanteren dezelfde feestdagen. BOVAG zet de regels, toeslagen en afspraken die hierover zijn gemaakt in de carrosserie cao op een rij voor 2021.

Feestdagen 2021

Op grond van de carrosserie cao gelden voor werknemers in 2021 de volgende feestdagen:

Feestdag	Datum	Dag
Nieuwjaarsdag	1 januari 2021	Vrij
Tweede Paasdag	5 april 2021	Ma
Koningsdag	27 april 2021	Din

Hemelvaartsdag	13 mei 2021	Dor
Tweede Pinksterdag	24 mei 2021	Ma
Eerste Kerstdag	25 december 2021	Zat
Tweede Kerstdag	26 december 2021	Zon

5 mei, Bevrijdingsdag, 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 carrosserie cao vallen hebben op feestdagen recht op een vrije dag. Moeten zij toch op een feestdag werken? Dan krijgt de medewerker per uur 1,12% van zijn maandsalaris of 1,21% van zijn vierwekensalaris.

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 krijgt de medewerker per uur 0,607% van zijn maandsalaris of 0,658% van zijn vierwekensalaris.

Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie drie collectieve verlofdagen vaststellen waarop alle medewerkers vrij zijn. De cao schrijft voor dat deze dagen zo snel als mogelijk moeten worden vastgesteld. Waar u verder rekening mee moet houden leest u in [dit bericht](#).

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 (60 1/4 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.

Voor medewerkers die op 31 december 2016 50 jaar of ouder waren en recht hadden op extra vakantie-uren, gelden afwijkende regels. Deze vindt u in artikel 51 lid 2 carrosserie cao.

Neemt een medewerker deel aan het generatiepact? Dan vervalt het recht op extra vakantierechten.

06 – Onderwijs, de arbocatalogus en RI&E en mijnBOVAG 2021

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](#).

Arbocatalogus en RI&E

Op 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 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 via 030 – 6595 300 of ledenadvies@bovag.nl.