

Wijzigingen personeelszaken 2021 (motorvoertuigen- en tweewielerbedrijven)

01 – Personeelszaken 2021 (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 2021 nodig heeft.

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

[Aanmelden](#)

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 cao MvT downloaden? Dat kan hieronder.

02 – Loonsverhoging 1 februari 2021

03 – Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2021 (cao MvT)

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

Cao Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf

De cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) heeft een looptijd van 1 november 2020 tot en met 31 maart 2022.

In de cao MvT is afgesproken dat per 1 februari het voor de werknemer geldende salaris wordt verhoogd met 1%. De salaristabel vindt u in de cao.

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 (cao MvT)

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 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 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 voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MVT) vallen dragen premie af. Voor 2021 is de premie voor het Sociaal Fonds Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf, waaruit OOMT ook wordt gefinancierd, vastgesteld op 0,95% van de loonsom.

Zoals gebruikelijk geldt specifiek voor de sectoren autoverhuur en motorenrevisie een verlaagd percentage ter hoogte van 0,7%. Deze premie geldt voor het hele jaar 2021.

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 (cao MvT)

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 cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf op een rij voor 2021.

Feestdagen 2021

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

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2021	Vrijdag
Tweede Paasdag	5 april 2021	Maandag
Koningsdag	27 april 2021	Dinsdag
Hemelvaartsdag	13 mei 2021	Donderdag
Tweede Pinksterdag	24 mei 2021	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2021	Zaterdag
Tweede Kerstdag	26 december 2021	Zondag

5 mei, Bevrijdingsdag, is geen feestdag volgens de cao MvT. Ook Goede Vrijdag, de vrijdag voor Pasen, is geen feestdag.

Toeslagen

Op feestdagen hebben werknemers recht op een vrije dag. Wordt er toch gewerkt? Dan moet een toeslag van 85% betaald worden. U kunt er ook voor kiezen om de gewerkte uren zonder toeslag uit te betalen en de werknemer in dezelfde of de volgende week een betaalde vrije dag te geven.

Let op: de feestdagenregeling uit de cao MvT geldt niet voor verkopers. Verkopers hebben dus geen recht op een vrije dag of toeslag en kunnen op deze dagen gewoon ingeroosterd worden.

Hoe kan ik overwerktoeslag voorkomen?

Collectieve verlofdagen

Jaarlijks kunt u na overleg met de OR, personeelsvertegenwoordiging of de werknemersdelegatie drie collectieve verlofdagen vaststellen waarop alle medewerkers vrij zijn. Waar u verder rekening mee moet houden leest u in [dit bericht](#).

Op welke bijzondere verlofdagen heeft mijn medewerker recht volgens de cao?

Inzetbaarheidsuren

Op grond van de cao hebben medewerkers van 50 jaar en ouder recht op inzetbaarheidsuren:

Leeftijd	Aantal inzetbaarheidsuren
Leeftijd 50 jaar of ouder	12 inzetbaarheidsuren (in de regel anderhalve dag)
Leeftijd 55 jaar of ouder	16 inzetbaarheidsuren (in de regel twee dagen)
Leeftijd 57,5 jaar	28 inzetbaarheidsuren (in de regel drie en een halve dag)
Leeftijd 58 jaar of ouder	40 inzetbaarheidsuren (in de regel vijf dagen)
Leeftijd 60 jaar	48 inzetbaarheidsuren (in de regel zes dagen)
Leeftijd 61 jaar of ouder	52 inzetbaarheidsuren (in de regel zes en een halve dag)

De inzetbaarheidsuren uit bovenstaande tabel worden jaarlijks op twee peildata toegekend, namelijk op 30 juni en 31 december. Op ieder van deze peildata ontvangt de medewerkers het aantal inzetbaarheidsuren dat hoort bij zijn leeftijd op dat moment. Voorwaarde is dat de medewerker tenminste zes maanden onafgebroken in dienst is.

Voor medewerkers die op 1 juli 2012 61 jaar of ouder waren en tenminste zes maanden onafgebroken in dienst, gelden afwijkende regels. Deze vindt u in artikel 72 lid 2 cao MvT.

Neemt een medewerker deel aan het generatiepact? Dan geldt de tabel van artikel 72 lid 3 cao MvT in plaats van bovengenoemde tabel.

06 – BOVAG-werkgeverscoaches, onderwijs, OOMT en mijnBOVAG 2021

Hier leest u meer over de BOVAG-werkgeverscoaches, onderwijs, OOMT en mijnBOVAG.

BOVAG-werkgeverscoaches

Een nieuw jaar waarin plannen gemaakt worden en (hernieuwde) doelstellingen worden vastgesteld. Om de verandering, hoe groot of klein ook, daadwerkelijk in gang te zetten ligt er ook een taak voor de medewerkers. Wilt u advies over hoe u uw medewerkers mee kunt nemen in uw plannen? Maakt u wel optimaal gebruik van de talenten van uw medewerkers? Heeft u een opleidings- en/of ontwikkelingsvraagstuk in uw bedrijf? Of heeft u vragen over uw eigen rol als werkgever of leidinggevende? De BOVAG-werkgeverscoaches kunnen hulp bieden om deze en vele andere vragen te beantwoorden.

Als BOVAG-lid kunt u kosteloos gebruikmaken van de expertise van de BOVAG-werkgeverscoaches. Kijk voor meer informatie op [mijnBOVAG](#) of neem contact op met:

- Linda Bergstra (lindabergstra@bovag.nl - 06 41 09 68 39)
- Isabel Buijtel (isabelbuijtel@bovag.nl - 06 20 82 40 51)
- Remko van Eindhoven (remkovaneindhoven@bovag.nl – 06 22 40 23 29)
- Jolanda Hofman (jolandaverwoert@bovag.nl – 06 82 25 59 79)
- Edmay van der Lely (edmayvanderlely@bovag.nl - 06 1847 90 01)
- Renate van Rijnsoever (renatevanrijsoever@bovag.nl - 06 21 93 79 09)

Onderwijs

Opleiding van zowel medewerkers als bedrijven en (talent)ontwikkeling wordt door OOMT geïnitieerd en gestimuleerd door middel van programma's en projecten. OOMT stimuleert de ontwikkeling van vakmensen en mobiliteitsbedrijven met meer dan 60 verschillende initiatieven. Wilt u weten welke initiatieven dit zijn? Kijk dan op de [website van OOMT](#).

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Op de [website van OOMT](#) vindt u informatie over fit, veilig en gezond werken in de mobiliteitsbranche. Bijvoorbeeld informatie over het voeren van functioneringsgesprekken, duurzame inzetbaarheid of ziekteverzuim. Maar ook informatie rondom de WIA, subsidies voor re-integratie, pilot en projecten van BOVAG en vakbonden gezamenlijk.

Heeft u te maken met een langdurig ziektegeval binnen uw bedrijf, neem dan contact op met de BOVAG-werkgeverscoaches. Zij kunnen u kosteloos adviseren over verschillende regelingen en initiatieven die er zijn om u en uw zieke medewerker verder te helpen.

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

