

## **Wijzigingen personeelszaken 2021 (tankstations en wasbedrijven)**

### **01 – Personeelszaken 2021 (cao T&W)**

**Valt uw bedrijf onder de cao voor Tankstations en Wasbedrijven? 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 wetswijzigingen 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](mailto:ledenadvies@bovag.nl).

Liever informatie over personeelszaken 2021 cao MvT downloaden? Dat kan hieronder.

### **02 – Loonsverhoging 1 februari 2021**

In de cao voor Tankstations en Wasbedrijven is afgesproken dat de lonen per 1 februari 2021 met €70 verhoogd worden. Dit geldt voor de feitelijke salarissen en de salaristabellen. Voor parttimers is de loonsverhoging naar rato. Cao-salarisverhogingen gelden vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 is gelieerd aan de Wet minimumloon en zal dus conform wettelijke bepalingen aangepast

worden.

**Salaristabel per maand per 1 februari 2021**

Leeftijd	1 (WML)	2	3	4	5
15	505,45	760			
16	581,25	830			
17	665,50	909			
18	842,40	1.005			
19	1.010,90	1.133			
20	1.347,85	1.707	1.723	1.960	
21	1.684,80	1.899	2.009	2.183	2.332

**Salaristabel per vier weken per 1 februari 2021**

Leeftijd	1 (WML)	2	3	4	5
15	466,57	702			
16	536,54	766			
17	614,31	839			
18	777,60	928			
19	933,14	1.046			
20	1.244,17	1.576	1.590	1.809	
21	1.555,20	1.753	1.854	2.015	2.153

## **Functiejaren**

Wanneer de werkgever tot 1 december 2009 onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf viel, dan bent u verplicht om de functiejarentabel toe te passen. In de overige gevallen past u een eigen systeem toe.

Functiejaren zijn de jaren die een werknemer in zijn functie werkt bij de werkgever vanaf het moment dat hij de minimumleeftijd voor de functiejaren-opbouw heeft bereikt, te weten 21 jaar.

#### Functiejaartabel per maand per 1 februari 2021

Functiejaren	1	2	3	4	5
0	1.684,80	1.899	2.009	2.183	2.332
1	1.794	1.972	2.045	2.204	2.390
2	1.812	2.009	2.079	2.224	2.435
3	1.847	2.045	2.117	2.249	2.477
4				2.266	2.515
5				2.289	2.549
6				2.307	2.592
7					2.630
8					2.670

#### Functiejaartabel per vier weken per 1 februari 2021

Functiejaren	1	2	3	4	5
0	1.555,20	1.753	1.854	2.015	2.153
1	1.656	1.820	1.888	2.034	2.206
2	1.673	1.854	1.919	2.053	2.248
3	1.705	1.888	1.954	2.076	2.286
4				2.092	2.322
5				2.113	2.353
6				2.130	2.393
7					2.428
8					2.465

### 03 – Arbeidsvoorwaarden en wetgeving 2021 (cao T&W)

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

#### Cao voor Tankstations en Wasbedrijven

De cao voor Tankstations en Wasbedrijven heeft een looptijd van 1 januari 2020 tot en met 31 december 2021.

In de cao T&W is afgesproken dat per 1 februari het voor de werknemer geldende salaris wordt verhoogd met € 70,-. 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 (cao T&W)**

**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

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

<b>Premiecomponent ZW</b>	
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](mailto:info@nvschade-mt.nl), 0800 – 51 04 of via [www.nvschade.nl](http://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.

### 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](mailto: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 T&W)**

**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 Tankstations en Wasbedrijven op een rij voor 2021.**

#### **Feestdagen 2021**

Op grond van de cao T&W gelden voor werknemers in 2021 de volgende feestdagen:

<b>Feestdag</b>	<b>Datum</b>	<b>Dag van de week</b>
Nieuwjaarsdag	1 januari 2021	Vrijdag
Eerste Paasdag	4 april 2021	Zondag
Tweede Paasdag	5 april 2021	Maandag
Koningsdag	27 april 2021	Dinsdag

Hemelvaartsdag	13 mei 2021	Donderdag
Eerste Pinksterdag	23 mei 2021	Zondag
Tweede Pinksterdag	24 mei 2021	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2021	Zaterdag
Tweede Kerstdag	26 december 2021	Zondag

5 mei, Bevrijdingsdag, is volgens de cao alleen een feestdag in de lustrumjaren, dus eens in de vijf jaar. In 2021 is het geen feestdag en hoeft er ook geen toeslag betaald te worden als de medewerker toch werkt.

### **Toeslagen**

Onder de cao Tank en Was geven feestdagen geen recht op een vrije dag. Als een medewerker op een feestdag werkt dan heeft hij recht op een toeslag van 50% over de gewerkte uren.

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.

### **Ruilen feestdagen**

In overleg tussen de werkgever en werknemer is het mogelijk om op grond van de geloofsovertuiging van de medewerker een aantal feestdag zoals hiervoor genoemd om te ruilen met niet-christelijke feestdagen en gedenkdagen.

### **Collectieve verlofdagen**

Voor 1 januari heeft de werkgever 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 uren	4 dagen

Neemt een medewerker deel aan het generatiepact? Dan bouwt de medewerker geen extra vakantierechten op basis van leeftijd op.

### 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	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 38-urige werkweek	Totaal aantal extra uren vakantie bij een 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)

## 06 – Arbocatalogus, RI&E en mijnBOVAG 2021

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

### Arbocatalogus en RI&E

[Hier](#) 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 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](mailto:ledenadvies@bovag.nl).