

Wijzigingen personeelszaken 2023

Wijzigingen in wetgeving, veranderingen in verschillende premies, loonsverhogingen. Elk jaar verandert er aan het begin van het nieuwe jaar het een en ander aan regels en bedragen. Daar is 2023 geen uitzondering op. BOVAG brengt de wijzigingen op het gebied van werkgeverschap weer in kaart.

Wilt u gedurende het jaar op de hoogte blijven van actueel personeelsnieuws in de branche? Zoals relevante wetswijzigingen andere praktische informatie op het gebied van cao, arbo en goed werkgeverschap? Meld u dan [hier](#) aan voor de tweewekelijkse Nieuwsbrief Werkgeverszaken.

Heeft u vragen? Dan kunt u contact opnemen met BOVAG Ledenadvies via 030 - 6595 300 of ledenadvies@bovag.nl

Loonsverhogingen 2023

In uw cao worden afspraken gemaakt over loonsverhogingen. Welke dat zijn, hangt af van de cao waar uw bedrijf onder valt. BOVAG heeft per cao op een rijtje gezet wat de loonsverhogingen zijn voor 2023.

BOVAG sluit zelf twee cao's: de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) en de cao voor Tankstations en Wasbedrijven (T&W). Daarnaast kunnen bij BOVAG aangesloten schadeherstelbedrijven onder de cao voor het Carrosseriebedrijf vallen. Bekijk hieronder de afspraken per cao. Kijk hier om te zien [onder welke cao uw medewerkers vallen](#) als u daar niet zeker over bent.

Cao tank en was

De cao Tank en Was loopt van 1 januari 2022 tot en met 31 december 2023. Er is één collectieve loonsverhoging afgesproken. Per 1 maart worden de feitelijke salarissen en de salaristabellen met € 90,00 verhoogd. Deze verhoging geldt vanaf functiegroep 2. Functiegroep 1 volgt de verhogingen van het wettelijk minimumloon.

Actuele loontabellen per 1 januari

Per 1 januari is het wettelijk minimumloon (WML) fors verhoogd. Meer informatie vindt u in [dit bericht](#). De jeugdtabel ziet er als volgt uit:

📄 **Salaristabel per maand per 1 januari 2023 met nieuw WML**

Leeftijd	1 (WML)	2	3	4	5
15	580,30	850,00			
16	667,35	920,00			
17	764,10	999,00			
18	967,20	1.095,00			
19	1.160,65	1.223,00			
20	1.547,50	1.797,00	1.813,00	2.050,00	
21	1.934,40	1.989,00	2.099,00	2.273,00	2.422,00

Bij de functiejaartabel zorgt de stijging van het WML ervoor dat in schaal 1 een aantal functiejaren onder het WML terecht komen. Dat mag niet en dus zijn deze bedragen aangepast naar het WML.

Van 1 januari tot en met 28 februari geldt de volgende tabel. Per 1 maart is de loonsverhoging en dan komen de bedragen die tussen haakjes staan in de nieuwe tabel te staan.

⊕ Functiejarentabel per maand per 1 januari 2023 met nieuw WML

Functiejaren	1	2	3	4	5
0	1.934,40	1.989	2.099	2.273	2.422
1	1.934,40 (1.974)	2.062	2.135	2.294	2.480
2	1.934,40 (1.992)	2.099	2.169	2.314	2.525
3	1.937 (2.027)	2.135	2.207	2.339	2.567
4				2.356	2.605
5				2.379	2.639
6				2.397	2.682
7					2.720
8					2.760

Cao Carrosseriebedrijven

De cao Carrosseriebedrijven loopt van 1 oktober 2021 tot en met 1 april 2024.

- Per 1 januari stijgen de tabellonen van de jeugd en de BBL-er. Het gaat om een stijging van minimaal 5% ten opzichte van het loon voor 1 juli 2022. De loonsverhoging van 1 juli 2022 telt al mee voor die 5%. Feitelijk betekent dit dat een BBL-student of een jeugdige (onder de 21) die op of net boven tabelloon verdiend, een salarisverhoging krijgt. Eenieder die al boven het nieuwe tabelloon verdient, hoeft geen loonsverhoging te ontvangen.
- Per 1 maart 2023 is er een collectieve loonsverhoging van 3,25% van het feitelijke salaris afgesproken. Ook de salaristabellen worden per die datum met 3,25% verhoogd.

Actuele loontabellen

Hieronder de tabel die per januari 2023ngeldt. De loonsverhoging voor jeugdigen is hierin meegenomen. De bedragen in schaal A zijn hierin niet aangepast. Per 1 januari is het wettelijk minimumloon (WML) fors verhoogd. Meer informatie vindt u in [dit bericht](#). Daar staan ook de actuele bedragen voor schaal A.

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2023 tot 1 maart 2023										
<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
16 jaar	605,90	809	841							
17 jaar	693,70	919	955	975						
18 jaar	878,10	1154	1198	1222						
19 jaar	1053,70	1375	1429	1459	1504					
20 jaar	1404,95	1816	1891	1930	1990					
<i>salaris-functiegroep</i>	<i>A/2</i>	<i>B/3</i>	<i>C/4</i>	<i>D/5</i>	<i>E/6</i>	<i>F/7</i>	<i>G/8</i>	<i>H/9</i>	<i>I/10</i>	<i>J/11</i>
Functiejaren 0	1756,20	2242	2333	2382	2456	2578	2785	3017	3296	3635
Functiejaren 1	2181	2311	2353	2403	2501	2637	2842	3081	3372	3708
Functiejaren 2	2198	2331	2369	2431	2548	2691	2902	3141	3440	3785
Functiejaren 3	2221	2347	2388	2451	2585	2749	2967	3210	3514	3868
Functiejaren 4		2363	2403	2479	2635	2805	3024	3276	3587	3939
Functiejaren 5		2387	2428	2500	2677	2862	3084	3337	3652	4013
Functiejaren 6		2411	2453	2540	2722	2919	3142	3399	3723	4092
Functiejaren 7		2433	2476	2576	2804	3006	3209	3462	3790	4170
Functiejaren 8								3526	3868	4247
Functiejaren 9									3930	4320
Functiejaren 10										4398

Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 januari 2023. In de salarisgroep B tot en met E 16 tot 20 jaar, is een loonsverhoging van 1 januari 2023 (0,85%) verwerkt. **Let op: de overige bedragen zijn niet gewijzigd.**
De bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn conform de bedragen van de WML, zoals deze gelden per 1 juli 2022. Indien de bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor de actuele WML-bedragen de internetsite van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon>.

Door de loonsverhoging voor de BBL-studenten zijn ook de loontabellen voor BBL-ers aangepast. Hieronder de nieuwe tabel:

Salarisbetaling voor leerlingen in de BBL bij betaling per maand vanaf 1 januari 2023 tot 1 maart 2023																
De leeftijd van de werknemer bij aanvang van de BBL ("Startleeftijd BBL") is bepalend voor de schaal waarin hij terecht komt. De werknemer blijft in deze schaal zolang hij een opleiding in de BBL volgt, ook wanneer hij na succesvolle afronding een vervolgopleiding in de BBL doet. Deze tabel is de tabel die ingaat vanaf 1 januari 2023. De loonsverhoging van 1 januari 2023 is hierin verwerkt. Let op: de BBL leerling moet vanaf de 21 jarige leeftijd volgens artikel 33 worden ingedeeld.																
BBL tabel 16	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 16 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Startleeftijd BBL 16 jaar</th> <th>leerjaar BBL</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jaar 1</td> <td></td> <td>846</td> </tr> <tr> <td>jaar 2</td> <td></td> <td>1.047</td> </tr> <tr> <td>jaar 3</td> <td></td> <td>1.348</td> </tr> <tr> <td>jaar 4</td> <td></td> <td>1.783</td> </tr> </tbody> </table>	Startleeftijd BBL 16 jaar	leerjaar BBL		jaar 1		846	jaar 2		1.047	jaar 3		1.348	jaar 4		1.783
Startleeftijd BBL 16 jaar	leerjaar BBL															
jaar 1		846														
jaar 2		1.047														
jaar 3		1.348														
jaar 4		1.783														
BBL tabel 17	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 17 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Startleeftijd BBL 17 jaar</th> <th>leerjaar BBL</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jaar 1</td> <td></td> <td>967</td> </tr> <tr> <td>jaar 2</td> <td></td> <td>1.255</td> </tr> <tr> <td>jaar 3</td> <td></td> <td>1.598</td> </tr> <tr> <td>jaar 4</td> <td></td> <td>2.175</td> </tr> </tbody> </table>	Startleeftijd BBL 17 jaar	leerjaar BBL		jaar 1		967	jaar 2		1.255	jaar 3		1.598	jaar 4		2.175
Startleeftijd BBL 17 jaar	leerjaar BBL															
jaar 1		967														
jaar 2		1.255														
jaar 3		1.598														
jaar 4		2.175														
BBL tabel 18	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 18 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Startleeftijd BBL 18 jaar</th> <th>leerjaar BBL</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jaar 1</td> <td></td> <td>1.161</td> </tr> <tr> <td>jaar 2</td> <td></td> <td>1.492</td> </tr> <tr> <td>jaar 3</td> <td></td> <td>1.941</td> </tr> </tbody> </table>	Startleeftijd BBL 18 jaar	leerjaar BBL		jaar 1		1.161	jaar 2		1.492	jaar 3		1.941			
Startleeftijd BBL 18 jaar	leerjaar BBL															
jaar 1		1.161														
jaar 2		1.492														
jaar 3		1.941														
BBL tabel 19	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 19 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.															
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Startleeftijd BBL 19 jaar</th> <th>leerjaar BBL</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>jaar 1</td> <td></td> <td>1.383</td> </tr> <tr> <td>jaar 2</td> <td></td> <td>1.814</td> </tr> </tbody> </table>	Startleeftijd BBL 19 jaar	leerjaar BBL		jaar 1		1.383	jaar 2		1.814						
Startleeftijd BBL 19 jaar	leerjaar BBL															
jaar 1		1.383														
jaar 2		1.814														
BBL tabel 20	Indien de werknemer bij aanvang van de BBL 20 jaar oud is, en zolang hij de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, is en blijft de navolgende schaal op hem van toepassing gedurende zijn volledige opleiding in de BBL.															

Cao MvT

De cao Mvt loopt van 1 april 2022 tot en met 31 oktober 2023. De cao loopt dus in het vierde kwartaal van 2023 af. BOVAG zal tegen die tijd met de vakbonden in onderhandeling gaan met het

doel een nieuwe cao af te spreken. Hoe dit proces in zijn werk gaat, kunt u zien in dit filmpje [link naar filmpje Caro, maar geen inzet in beeld. Dat mag het filmpje van Laura hieronder zijn]

Er is in 2023 één collectieve loonsverhoging afgesproken. Namelijk een loonsverhoging van €100,00 bruto van het geldende maandsalaris op 1 januari 2023. Deze loonsverhoging is ook verwerkt in de salaristabellen in de cao die gelden vanaf 1 januari 2023.

Het antwoord op veelgestelde vragen bij deze loonsverhoging vindt u op [Mijn BOVAG - Nieuws - Loonsverhoging cao MVT 1 januari 2023](#) En in onderstaand filmpje wordt het antwoord gegeven op algemene vragen over een cao-loonsverhoging.

[filmpje van Laura: Loonsverhoging]

Actuele loontabel

Hieronder de actuele loontabel na de verhoging van 1 januari 2023. De bedragen in schaal A zijn hierin niet aangepast. Per 1 januari is het wettelijk minimumloon (WML) fors verhoogd. Meer informatie vindt u in [dit bericht](#). Daar staan ook de actuele bedragen voor schaal A (die u natuurlijk ook op de website van de rijksoverheid kunt vinden).

SALARISTABEL voor betaling per maand vanaf 1 januari 2023 tot en met 31 oktober 2023											
Salarisgroepen	A / WML	B	C	D	E	F	G	H	I	J	
Leeftijd	16/17	693,70	1.112	1.183	1.289						
	18	878,10	1.230	1.313	1.440						
	19	1.053,70	1.372	1.468	1.611						
	20	1.404,95	1.553	1.664	1.836	1.940					
Functiejaren	(21)0	1.756,20	2.250	2.329	2.372	2.437	2.546	2.726	2.932	3.179	3.477
	1	2.195	2.309	2.348	2.393	2.478	2.595	2.778	2.987	3.244	3.541
	2	2.210	2.326	2.364	2.415	2.515	2.645	2.829	3.038	3.305	3.608
	3	2.230	2.340	2.378	2.432	2.552	2.695	2.888	3.098	3.371	3.678
	4		2.359	2.393	2.457	2.594	2.745	2.939	3.159	3.430	3.743
	5		2.377	2.412	2.477	2.634	2.793	2.989	3.213	3.490	3.808
	6		2.397	2.433	2.508	2.671	2.847	3.039	3.268	3.552	3.877
	7		2.417	2.455	2.544	2.744	2.921	3.097	3.321	3.613	3.944
	8								3.379	3.678	4.012
	9									3.736	4.080
	10										4.148

Deze tabel geldt per 1 januari 2023 en is verhoogd met € 100,-. De leeftijd-bedragen van de tabel Wet Minimumloon (WML) en A 0 functiejaren zijn aangepast aan de bedragen die per 1 juli 2022 gelden volgens de WML. Als deze bedragen wijzigen gelden de nieuwe wettelijke bedragen. Zie voor actuele WML-bedragen de website van de Rijksoverheid: www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon Het uurloon bedraagt 0,607% van het maandsalaris, gebaseerd op een gemiddelde werkweek van 38 uur.

Sociale en Sectorale premies

Met welke premies moet u als werkgever rekening houden in 2023? BOVAG heeft het voor u op een rij gezet.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) heeft de volgende premies (in procenten, jonger dan AOW-leeftijd) voor 2023 definitief vastgesteld voor de werknemersverzekeringen en de volksverzekeringen:

Fonds	Uitgaven	Betaald door	Premie % 2023	Premiegrens
Ouderdomsfonds	AOW	Werknemer	17,90%	€ 37.149
Nabestaandenfonds	Anw	Werknemer	0,10%	€ 37.149
Verzekering langdurige zorg	Wlz	Werknemer	9,65%	€ 37.149
Algemeen Werkeloosheidsfonds (Awf)	WW, ZW	werkgever		€ 66.956
Awf – laag Awf – hoog			2,64% 7,64%	
Arbeidsongeschiktheidsfonds (Aof)	WGA, IVA, WAO, WAZ, WAZO, ZW	werkgever		€ 66.956
Aof – kleine werkgever Aof – grote werkgever			5,82% 7,11%	
Uniforme opslag kinderopvang	Kinderopvang	Werkgever	0,50%	€ 66.956
Zorgverzekeringswet	Zvw	Werkgever	6,68%	€ 66.956

- De Awf-premie kent twee verschillende tarieven: een laag tarief voor vaste dienstverbanden en een hoog tarief voor flexibele dienstverbanden. Ook voor een medewerker onder de 21 jaar en maximaal 48 uur (per aangiftetijdvak van vier weken) of 52 uur (per aangiftetijdvak van een kalendermaand) verloond valt onder het lage tarief. Net al als een MBO-student die een BBL-opleiding volgt (Beroeps Begeleidende Leerweg) en in dienst is bij de werkgever (dus geen uitzendkracht). De praktijkovereenkomst moet voorzien zijn van een dagtekening en zijn opgenomen in de administratie van de werkgever.
- De uniforme opslag kinderopvang blijft 0,5%. De premieopslag kinderopvang wordt door werkgevers betaald door middel van een opslag op de Aof-premie.

- De Aof-premie kent twee verschillende tarieven: een tarief voor kleine werkgevers (tot 25 maal de gemiddelde premieplichtige loonsom) en een tarief voor grotere werkgevers.
- De inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) daalt van 5,50% naar 5,43% in 2023.

Premies Werkhervattingskas 2023

Het UWV heeft op 1 september de premies voor de Werkhervattingskas (Whk) voor 2023 bekendgemaakt. De gedifferentieerde premie Werkhervattingskas is voor elk publiek verzekerde werkgever de som van twee premiecomponenten, namelijk de gedifferentieerde premie WGA en de gedifferentieerde premie ZW (ziektewet).

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

Kleine werkgevers (totale loonsom is gelijk of kleiner dan € 905.000):	premie op sectorniveau
Middelgrote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 905.000 maar kleiner dan of gelijk aan € 3.620.000):	gewogen gemiddelde van sectorpremie en individuele premie
Grote werkgevers (met een totale loonsom groter dan € 3.620.000):	premie op individueel niveau

Het is mogelijk om maximaal 50% van de WGA-totaalpremie 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.

PREMIECOMPONENT WGA

Gemiddeld percentage	0,87%
Maximumpremie (grote werkgever)	3,48%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,21%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,59%
Correctiefactor werkgeversrisico	1,11

PREMIECOMPONENT ZW

Gemiddeld percentage	0,66%
Maximumpremie (grote werkgever)	2,64%
Minimumpremie (grote werkgever)	0,16%
Gemiddelde werkgeversrisicopercentage	0,42%

De sectorpremies Whk voor kleine werkgevers zijn voor 2023 als volgt vastgesteld:

Sector 12 (Metaal en Technische bedrijfstakken)	WGA-totaal: 0,80% ZW-flex: 0,30%
Sector 17 (Detailhandel en ambachten)	WGA-totaal: 0,99% ZW-flex: 0,48%
Sector 45 (Zakelijke dienstverlening III)	WGA-totaal: 0,66% ZW-flex: 0,38%

- Eind 2022 hoort u via een beschikking van de Belastingdienst hoe hoog de exacte premie over 2023 precies zal zijn. U kunt ook zelf een voorlopige berekening maken via [de Premiewijzer van het UWV](#).
- 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-flexrisico 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 2023

CoMetec regelt vanaf januari 2023 alles rondom de uitvoering van arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en werkloosheid voor het derde jaar WW in de Metaal en Techniek sector en Motorvoertuigen- en Tweewielerbranche. Ook voor de sociale fondsen en de opleidings- en ontwikkelingsfondsen gaat CoMetec de premies heffen.

In de regel zijn alle werknemers in de branche verzekerd voor de WIA-werknemersverzekering van NV Schadeverzekering Metaal en Technische bedrijfstakken (NV Schade). De verzekeringen zijn ontwikkeld door sociale partners in de Metaal en Techniek, de Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijven en de Tankstations en Wasbedrijven. Een overzicht van de verschillende verzekeringen en wat zij precies inhouden vindt u op [de website van NV Schade](#).

NV schade heeft de premies voor 2023 gepubliceerd. De premies van de collectieve WIA-werknemersverzekering en de WIAexcedentverzekering dalen ten opzichte van de huidige premies. Dat is vooral mogelijk door de gestegen rente. Hieronder vindt u alle premies voor 2023.

Verzekering	Werkgever	Werknemer
WIA-werknemersverzekering *	0,3215%	0,3215%
WIA-excedentverzekering **	-	3,080%
WIA exedenverzekering Top **	Premie op maat	Premie op maat

* De premie berekenen we over uw brutoloon tot het maximum sociale verzekeringsloon (SV-loon). U mag hiervan de helft inhouden op het brutoloon van uw werknemer. Het UWV stelt dit maximum SV-loon jaarlijks vast. In 2023 is dit € 66.956.

**De premie wordt berekend het brutoloon tussen het maximum SV-loon en € 103.000.

*** De premie voor de WIA-excedentverzekering Top is een premie op maat en wordt berekend over het brutoloon van uw werknemer tussen € 103.000 en € 309.000.

Premievrijstelling WIA

U betaalt geen premie voor de WIA-werknemersverzekering van NV schade voor werknemers die binnen 48 maanden de wettelijke AOW-leeftijd bereiken of voor werknemers die een WGA- of IVA-uitkering van het UWV krijgen. Voor de WIA-excedentverzekering Top geldt hetzelfde voor werknemers die binnen 24 maanden de wettelijke AOW-leeftijd bereiken

WGA-basis verzekering

Per 1 januari 2023 stopt NV schade met de WGA-basisverzekering voor eigen risicodragers voor de WGZ. De belangrijkste reden hiervoor is de structureel lagere premie van het UWV. De meeste werkgevers in de Metaal & Techniek zijn simpelweg goedkoper uit bij het UWV.

Meer informatie? Wilt u meer informatie over de verzekeringen van NV Schade? Neem dan contact op met CoMetec op 0800 – 51 04

Premie derde WW-jaar

Het bestuur van de Stichting SWWM heeft de premie voor het derde WW-jaar voor de periode van 1 juli 2022 tot en met 31 december 2024 vastgesteld op 0%.

Meer informatie over het derde WW-jaar vindt u op [de website van SWWM](#).

Premies sociaal fonds

Cao MvT

Bedrijven die onder de cao voor het Motorvoertuigenbedrijf en Tweewielerbedrijf (MvT) vallen dragen premie af. Voor 2023 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 2023.

Cao Tank en Was

Bedrijven die onder de cao voor Tankstations en Wasbedrijven vallen, dragen premie af aan het Sociaal Fonds voor Tankstations en Wasbedrijven (SFTW). Voor 2023 is de premie voor SFTW vastgesteld op 0,3% van de loonsom.

CAO Carrosseriebedrijf

Bedrijven die onder de cao Carrosseriebedrijf vallen dragen premie af aan het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek. De premie voor het Sociaal Fonds voor de Metaal en Techniek bedraagt in 2023 0,20% van de loonsom. De premie voor het Cao Opleidings- en Ontwikkelingsfonds voor het Carrosseriebedrijf: 0,5% en de premie voor de cao-regeling Vervroegd Uittreden Metaal en Techniek 0,25%.

Pensioenpremie PMT

Voor PMT gelden vanaf 1 januari 2023 de volgende premieverdelingen:

- Pensioenpremie basisregeling tot en met grensbedrag van € 86.202: 27,98% premie
- Werkgeversdeel (minimaal): 17,70% premie (63,26% van de pensioenpremie)
- Werknemersdeel (maximaal): 10,28% premie (36,74% van de pensioenpremie)
- Opbouwpercentage t/m € 86.202: 1,826%
- De franchise is € 16.322

Meer belangrijke kengetallen voor uw administratie vindt u in [het overzicht Feiten & cijfers 2023](#) op de website van PMT.

Vragen over pensioen?

Zijn er vragen die uw werknemers stellen over hun pensioen die u niet meteen kunt beantwoorden? Heeft u zelf vragen of wilt u een informatiebijeenkomst organiseren over pensioenen voor uw werknemers? Neem dan contact op uw werkgeversconsulent Jan-Willem van Bommel via 06-212 441 06 of stel uw vraag via janwillem.van.bommel@pmt.nl.

Overzicht wetswijzigingen

Uitgestelde wetten

Enkele wetten die per 1 januari 2023 in zouden gaan, zijn uitgesteld. Denk hierbij aan de nieuwe Pensioenwet, de Wet Werken waar je wilt en het besluit CO₂-reductie werkgebonden personenmobiliteit die voor grote werkgever (100 werknemers of meer) gaat gelden. In 2023 wordt een wetsvoorstel voor het werken met (en als) zelfstandige uitgewerkt. Doel is dat deze in 2025 in gaat. Uiteraard informeert BOVAG u voordat deze wetgeving gaat gelden.

AOW-leeftijd

De AOW-leeftijd stijgt naar 66 jaar en tien maanden. Op de website van de Rijksoverheid vindt u [een overzicht van de ontwikkeling van de AOW-leeftijd tot en met 2026](#).

Minimumloon vanaf 1 januari 2023

Het minimumloon stijgt fors.

Stijging lage-inkomensvoordeel (LIV) 2022 en 2023

Het lage-inkomensvoordeel is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die medewerkers in dienst hebben met een laag loon (inkomen tussen 100% en 125% wettelijk minimumloon). Vanwege de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) op 1 januari 2023 wordt het LIV ook verhoogd over 2022 en 2023. De vergoeding per verloond uur wordt over 2022 verhoogd van € 0,49 naar € 0,78. En de maximale vergoeding is in 2022 € 1.520 per medewerker in plaats van € 960. Over 2023 (wordt uitbetaald in 2024) wordt het LIV verhoogd van € 0,49 naar € 0,63 per verloond uur. De maximale vergoeding is voor 2023 vastgesteld op € 1.242.

U hoeft het LIV niet aan te vragen. Het UWV berekent op basis van de loonaangifte voor welke medewerkers het LIV geldt. Meer informatie over het LIV vindt u op [de website van het UWV](#).

Maximale transitievergoeding 2023

De maximale transitievergoeding gaat omhoog naar € 89.000. Of, als het jaarsalaris hoger is dan € 89.000, is het maximaal 1 bruto jaarsalaris.

WKR

De vrije ruimte in de werkkostenregeling (WKR) is verruimd in 2023. De vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom stijgt dit jaar van 1,7% naar 3%. Voor het deel van de loonsom boven de € 400.000 blijft de vrije ruimte 1,18%

Onbelaste reiskostenvergoeding

De maximale onbelaste reiskostenvergoeding stijgt van € 0,19 naar € 0,21 per kilometer. Dat betekent dat er een hogere onbelaste vergoeding gegeven mag worden. Het hoeft niet. Tenzij is afgesproken dat u de wettelijke regeling volgt. Kijk dus goed naar hoe u dit heeft afgesproken als u een reiskostenvergoeding geeft.

Hogere thuiswerkvergoeding

De gerichte vrijstelling voor de onbelaste thuiswerkvergoeding wordt per 2023 verhoogd naar € 2,15 per dag. Dat was in 2022 € 2,00. Ook hiervoor geldt dat u dit niet hoeft te geven, het mag. Het moet sowieso als u heeft afgesproken de wet te volgen.

Tegemoetkoming slachtoffers beroepsziekten

De regeling Tegemoetkoming slachtoffers beroepsziekten (TSB) treedt in werking. Deze regeling biedt (ex-)werkenden, die schade hebben opgelopen door gevaarlijke stoffen, een tegemoetkoming die losstaat van een eventuele aansprakelijkheid van u als werkgever. Op dit moment gaat het alleen om mensen met longkanker door asbest, allergische beroepsastma en schildersziekte. In de toekomst worden hier meerdere beroepsziekten aan toegevoegd.

Vragen?

Heeft u vragen over het overzicht met wetswijzigingen in 2023 voor werkgevers? Neem dan contact op met BOVAG Ledenadvies via 030 – 65 95 300 of ledenadvies@bovag.nl.

Extra aandacht voor geldzorgen

Tot slot brengen wij graag nog het [dossier Geldzorgen bij medewerkers](#) onder de aandacht voor als u personeel met financiële problemen heeft. Via geldfit.nl/bovag kan de medewerker zelf uitzoeken hoe het met de financiële gezondheid zit. En in het dossier treft u informatie en praktische voorbeelddocumenten om de medewerker te ondersteunen.

Feestdagen 2023

Feestdagen betekenen niet altijd direct vrije dagen en niet in alle cao's staan dezelfde feestdagen en toeslagen. BOVAG zet de regels, toeslagen en afspraken die hierover zijn gemaakt in de cao voor het Motorvoertuigen- en Tweewielerbedrijf, Tankstations en Wasbedrijven en het Carrosseriebedrijf op een rij voor 2023.

Cao MvT

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2023	Zondag
Tweede Paasdag	10 april 2023	Maandag
Koningsdag	27 april 2023	Donderdag
5 mei	5 mei 2023	Vrijdag
Hemelvaartsdag	18 mei 2023	Donderdag
Tweede Pinksterdag	29 mei 2023	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2023	Maandag
Tweede Kerstdag	26 december 2023	Dinsdag

Goede Vrijdag, de vrijdag voor Pasen, is geen feestdag volgens de cao.

Feestdagentoeslag

Op feestdagen hebben medewerkers volgens de cao MvT 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 medewerker 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 op basis van de cao dus geen recht op een vrije dag of toeslag op feestdagen en kunnen op deze dagen gewoon ingeroosterd worden. Dit geldt ook voor 5 mei. U kunt er uiteraard zelf voor kiezen om verkopers op bepaalde feestdagen een doorbetaalde vrije dag te geven of om een bepaalde feestdag aan te merken als collectieve vrije dag (zie hiervoor artikel 68 lid 2 cao MvT).

Feestdagtoeslag bij autoverhuurbedrijf, rijwielstalling, brandstofverkooppunt of een verkooppunt van een autowasbedrijf

Voor medewerkers die werken bij een autoverhuurbedrijf, verkooppunt voor autowasbedrijf, rijwielstallingen en brandstofverkooppunten geldt een andere toeslag wanneer zij werken op een feestdag:

- Als de feestdag op een reguliere werkdag valt dan heeft de medewerker recht op een toeslag van 35%. Daarnaast krijgt de medewerker het aantal gewerkte uren ook nog in betaalde vrije tijd gecompenseerd.
- Was de medewerker niet ingeroosterd op de feestdag maar heeft hij wel gewerkt, dan geldt een toeslag van 85%. Dit geldt ook voor overwerk op een feestdag.

Cao Tank en Wasbedrijven

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2023	Zondag
Eerste Paasdag	9 april 2023	Zondag
Tweede Paasdag	10 april 2023	Maandag
Koningsdag	27 april 2023	Donderdag
Hemelvaartsdag	18 mei 2023	Donderdag
Eerste Pinksterdag	28 mei 2023	Maandag
Tweede Pinksterdag	29 mei 2023	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2023	Maandag
Tweede Kerstdag	26 december 2023	Dinsdag

Feestdagtoeslag

Medewerkers hebben op een feestdag geen recht op een vrije dag volgens de cao Tank en Was. Als een medewerker op een feestdag werkt dan krijgt hij een toeslag van 50% over de gewerkte uren. De toeslag wordt bij voorkeur vergoed in geld, maar u kunt ook met de medewerker afspreken dat hij de feestdagtoeslag in tijd krijgt. Ook geeft de cao de mogelijkheid om een vaste vergoeding voor de feestdagtoeslag af te spreken. Dit bedrag moet minimaal de hoogte zijn van het bedrag dat de medewerker met de feestdagen toeslag zou krijgen (art 21 lid 3 cao T&W).

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

Cao Carrosseriebedrijf

Feestdag	Datum	Dag van de week
Nieuwjaarsdag	1 januari 2023	Zondag
Tweede Paasdag	10 april 2023	Maandag
Koningsdag	27 april 2023	Donderdag
Hemelvaartsdag	18 mei 2023	Donderdag
Tweede Pinksterdag	29 mei 2023	Maandag
Eerste Kerstdag	25 december 2023	Maandag
Tweede Kerstdag	26 december 2023	Dinsdag

Feestdagtoeslag

Medewerkers die onder de cao voor het Carrosseriebedrijf 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 voor de gewerkte uren op de feestdag. In dat geval krijgt de medewerker per uur 0,607% van zijn maandsalaris of 0,658% van zijn vierwekensalaris.

Rijscholen

Voor rij scholen geldt er geen cao. Of een medewerker op een feestdag vrij moet worden gegeven is afhankelijk van wat onderling is afgesproken in de arbeidsovereenkomst of het personeelsreglement. Er is namelijk geen wet waarin staat dat bepaalde feestdagen vrije dagen zijn voor medewerkers. U kunt de afspraak maken dat een medewerker vrij is op een feestdag waarbij u deze dag kunt afschrijven van het verlofsaldo of u geeft de medewerker een betaalde vrije dag omdat de rij school op dagen als Kerst gesloten is.