

## **Kennisdocument Premiedifferentiatie WW**

Versie 1.2

datum 18 maart 2020

## **Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (1.1)**

De volgende wijzigingen zijn aangebracht:

- Bij vraag 1.6 is toegevoegd dat het coulanceregime zal gelden tot en met 30 juni 2020.
- Bij vraag 1.14 is toegevoegd hoe overwerk is geregeld onder de Wet arbeidsmarkt in balans.
- Vraag 1.15, over overwerk in verband met het coronavirus, is toegevoegd.

## Inhoud

Inleiding—4

### **1 Premiedifferentiatie WW in vragen en antwoorden—5**

1.1 Stroomschema's—5

—5

—5

1.2 Waarom heeft het kabinet een afspraak gemaakt over premiedifferentiatie WW in het Regeerakkoord?—5

1.3 Hoe is tot en met 2019 de WW-premie geregeld?—6

1.4 Wat gaat er veranderen door de nieuwe premiedifferentiatie WW?—6

1.5 Wanneer betaalt de werkgever de lage WW-premie?—7

1.6 Welke premie betaalt de werkgever als er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, maar geen schriftelijke arbeidsovereenkomst?—7

1.7 Wanneer betaalt de werkgever de hoge WW-premie?—9

1.8 Wat zijn de uitzonderingen op het betalen van de lage of hoge WW-premie?—9

1.9 Is een hoog en laag premiepercentage nieuw?—10

1.10 Hoe wordt het premiepercentage vastgesteld?—10

1.11 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt?—11

1.12 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien de werkgever met een werknemer twee verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten heeft gesloten waarvan één flexibel is en één vast?—14

1.13 Kan de lage WW-premie worden herzien waardoor de werkgever alsnog de hoge WW-premie is verschuldigd?—15

1.14 Hoe is overwerk geregeld onder de Wab?—16

1.15 Mijn werknemers werken veel over in verband met het coronavirus. Moet ik dan de lage WW-premie herzien?—17

1.16 Hoe wordt de herziening van de WW-premie in de loonaangifte verwerkt?—17

1.17 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien er een fout is gemaakt?—18

1.18 Wat zijn verloonde uren? En hoe moet de 30% herzieningssituatie worden berekend?—18

1.19 Hoe ziet de toepassing van premiedifferentiatie WW eruit?—21

1.20 Geldt de premiedifferentiatie WW ook voor overheidswerkgevers?—21

Bijlage: enkele bijzondere situaties—22

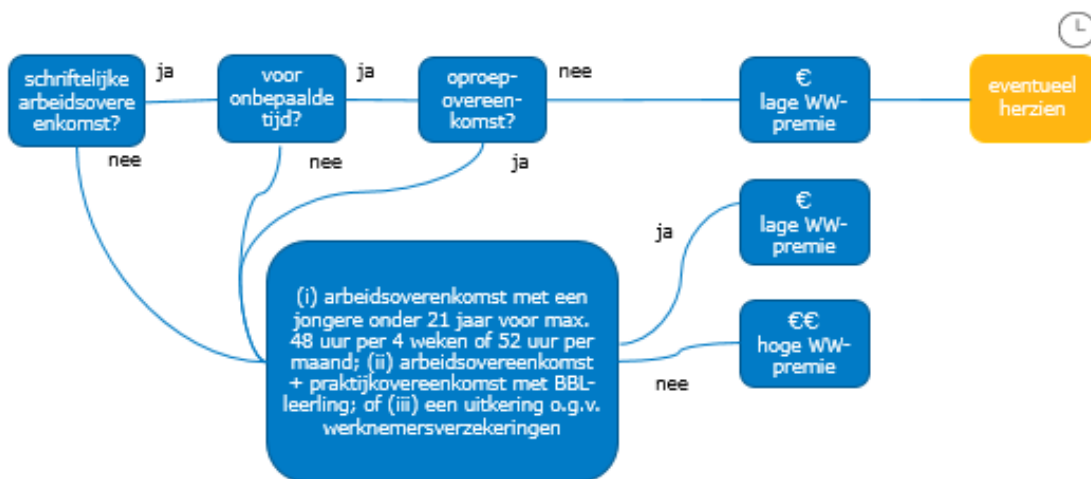
## Inleiding

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is op 5 februari aangenomen door de Tweede Kamer en op 28 mei 2019 is het wetsvoorstel door de Eerste Kamer aanvaard. De meeste onderdelen van de Wab, waaronder premiedifferentiatie WW, treden per 1 januari 2020 in werking.

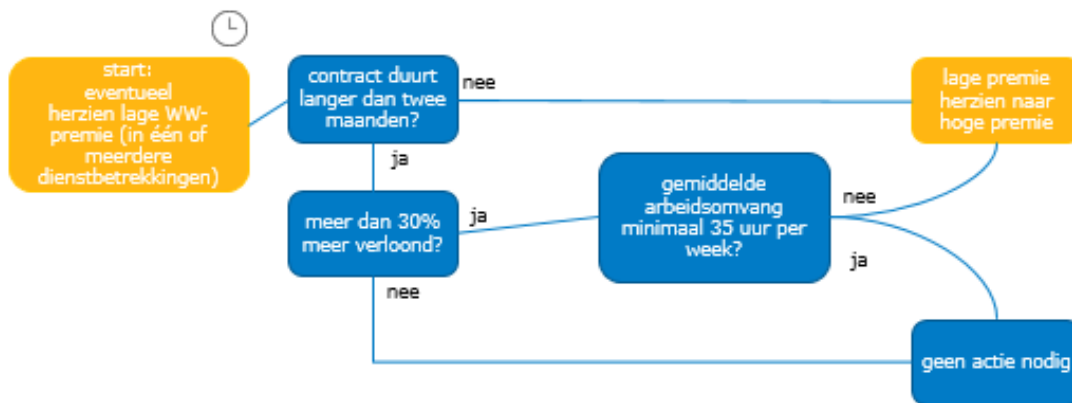
In dit kennisdocument wordt ingegaan op de nieuwe wet- en regelgeving met betrekking tot premiedifferentiatie WW. De Wet arbeidsmarkt in balans zoals gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 2019, 219 en 266) en de lagere regelgeving gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 2019, 236; 2019, 233) en de Staatscourant (Stcrt. 2019, 38919) zijn leidend.

# 1 Premiedifferentiatie WW in vragen en antwoorden

## 1.1 Stroomschema's



Figuur 1: hoge/lage WW-premie



Figuur 2: Herziening

## 1.2 Waarom heeft het kabinet een afspraak gemaakt over premiedifferentiatie WW in het Regeerakkoord?

Per 1 januari 2020 treedt de Wet arbeidsmarkt in balans in werking. De Wab bestaat uit een samenhangend pakket van maatregelen ter bevordering van een sterke en goed functionerende arbeidsmarkt. Eén van de maatregelen is premiedifferentiatie WW naar aard van het contract. Premiedifferentiatie WW is in lijn met het doel van het in het Regeerakkoord 2017-2021 aangekondigde maatregelenpakket om de arbeidsmarkt in balans te brengen. Met de nieuwe vorm van premiedifferentiatie WW is de hoogte van de WW-premie niet meer afgeleid van de sector en

de risicopremiegroep waarin de werkgever actief is. De aard van het contract – vast (voor onbepaalde tijd) of flexibel – is vanaf 2020 leidend voor de hoogte van de WW-premie. In geval van een vast contract betaalt de werkgever minder WW-premie. Zo worden werkgevers gestimuleerd om vaste contracten te bieden aan werknemers. Om in aanmerking te komen voor de lage premie moet het gaan om een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, waarbij geen sprake is van een oproepovereenkomst.

### **1.3 Hoe is tot en met 2019 de WW-premie geregeld?**

Voor de werknemersverzekeringen is het bedrijfsleven verdeeld in sectoren. Elke sector bestaat uit één of meer bedrijfs- of beroepstakken of gedeelten daarvan. Elke werkgever met verzekerd personeel is van rechtswege aangesloten bij één van deze sectoren. Er zijn 67 verschillende sectoren. Afhankelijk van de werkzaamheden wordt een werkgever door de Belastingdienst ingedeeld in één van de sectoren. Uitgangspunt is dat werkgevers met dezelfde werkzaamheden bij dezelfde sector zijn aangesloten. Zolang de ondernemingsactiviteiten van een werkgever niet wijzigen, blijft hij ingedeeld bij dezelfde sector. Indien de ondernemingsactiviteiten wijzigen, dan deelt de Belastingdienst de werkgever in een andere sector in. Per sector verschilt het premiepercentage voor de WW. De hoogte van de sectorpremie is afhankelijk van het werkloosheidsrisico in de betreffende bedrijfs- of beroepssector. Uit het sectorfonds worden de eerste zes maanden van de WW uitgekeerd, hierna wordt de uitkering uit het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) uitgekeerd. Voor het Algemeen werkloosheidsfonds geldt een aparte uniforme premie AWf.

### **1.4 Wat gaat er veranderen door de nieuwe premiedifferentiatie WW?**

Het oorspronkelijke idee van de indeling in sectoren is dat werknemers zich verbonden voelen met de sector en dat de sector de sectorpremie voor de WW laag kan houden door werkloosheid zoveel mogelijk beperkt te houden, oftewel 'de vervuiler betaalt'. Dit blijkt niet goed te werken. De sectorindeling, met zijn oorsprong in de jaren '50 van de vorige eeuw, sluit niet goed aan op de huidige economische en maatschappelijke situatie in Nederland. Werknemers zijn bijvoorbeeld niet meer hun leven lang werkzaam in één bepaalde sector en werkzaamheden binnen ondernemingen vallen steeds vaker onder verschillende sectoren. In de Wab wordt geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWf voor de WW worden afgeschaft en worden vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWf. In de nieuwe systematiek zullen daarom alle WW-uitkeringslasten en alle premieopbrengsten (dus van zowel de hoge als de lage premie) lopen via het Algemeen Werkloosheidsfonds. De hoogte van de premie wordt niet langer afhankelijk gesteld van de mate van werkloosheid in de sector, maar van de aard van het contract. Vanaf 1 januari 2020 zijn er twee verschillende WW-premiepercentages: een hoge en een lage WW-premie. De Wab verplicht de werkgever om op de loonstrook te vermelden of er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, of er wel of geen sprake is van een oproepovereenkomst en of de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen.

### **1.5 Wanneer betaalt de werkgever de lage WW-premie?**

De hoofdregel is dat de werkgever de lage WW-premie betaalt voor werknemers die werkzaam zijn op een vast contract, dat wil zeggen een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. Aan de voorwaarde dat een arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd wordt ook voldaan bij een digitale arbeidsovereenkomst.

Er is sprake van een oproepovereenkomst:

- wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand;
- wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd in een aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar waarbij het loon gelijkmatig over het jaar is gespreid; of
- wanneer de werknemer op grond van artikel 7:628 lid 5 of artikel 7:691 lid 7 BW (uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht) geen recht heeft op het naar tijdruimte vastgestelde loon, indien hij de overeengekomen arbeid niet heeft verricht.

De werknemer heeft bij een oproepovereenkomst geen zekerheid over het aantal te werken uren en het loon. Een min-maxcontract valt ook onder oproepovereenkomst omdat een werknemer geen zekerheid heeft over de uit te betalen uren per maand omdat het aantal gewerkte uren kan variëren tussen de bandbreedte van het contract. Dit geldt ook voor een nul-urencontract.

De regering heeft rekening gehouden dat in sectoren die sterk afhankelijk zijn van seizoensarbeid het niet altijd mogelijk is om met werknemers een vast contract met een vaste arbeidsomvang per week of maand overeen te komen. Daarom maakt de Wab het mogelijk om ook de lage WW-premie te betalen voor schriftelijke contracten voor onbepaalde tijd waarbij de arbeidsomvang per jaar overeen is gekomen, mits het recht op loon gelijkmatig over het jaar is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm).

Voor alle gevallen waarin niet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie wordt voldaan, geldt de hoge WW-premie. Dat is onder andere het geval bij een oproepovereenkomst, overeenkomst voor bepaalde tijd of bij een arbeidsovereenkomst die niet schriftelijk is overeengekomen. Zie voor uitzonderingen op de hoofdregel vraag 1.8.

In de bijlage met bijzondere situaties wordt nader ingegaan op een aantal situaties waarin sprake is van een tijdelijke of blijvende wijziging van het aantal overeengekomen uren en de gevolgen die dat heeft voor de hoogte van de WW-premie.

### **1.6 Welke premie betaalt de werkgever als er wel een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is, maar geen schriftelijke arbeidsovereenkomst?**

Indien er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is gesloten, dan wordt niet voldaan aan de voorwaarden voor de lage WW-premie (behoudens de uitzonderingen die in vraag 1.8 zijn benoemd). De werkgever is dan de hoge WW-premie verschuldigd. Wanneer een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is gesloten die van rechtswege is overgegaan

in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, is de lage WW-premie verschuldigd indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of in het geval de werkgever beschikt over een schriftelijk, door beide partijen ondertekend addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst. Een dergelijk addendum is ook voldoende voor het afdragen van de lage WW-premie als de originele arbeidsovereenkomst nooit op schrift gesteld is of niet meer in de administratie van de werkgever beschikbaar is.

De voorwaarden voor een addendum op basis waarvan de lage WW-premie is verschuldigd zijn als volgt:

- Werknemer en werkgever hebben een schriftelijk addendum ondertekend;
- Uit dit addendum blijkt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is; en
- De werkgever bewaart dit addendum bij de loonadministratie.

De werkgever is verplicht om op de loonstrook te vermelden of er een schriftelijke arbeidsovereenkomst (of schriftelijk addendum bij de oorspronkelijke arbeidsovereenkomst) is overeengekomen en in de loonaangifte met een indicatie Ja/Nee aan te geven of er hiervan sprake is. Via het digitaal verzekeringsbericht van UWV kan de werknemer controleren of de aard van het contract juist in de loonaangifte is opgenomen.

Werkgevers krijgen tot 1 juli 2020<sup>1</sup> de tijd om te voldoen aan deze administratieve vereisten voor de lage WW-premie. Dit betekent dat werkgevers tot die tijd de lage WW-premie mogen afdragen, ook als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (niet zijnde een oproepovereenkomst) nog niet schriftelijk is vastgelegd, of als de arbeidsovereenkomst of het addendum nog niet door beide partijen is ondertekend. In zulke situaties kunnen werkgevers in de loonaangifte over die tijdvakken de indicatierubriek 'schriftelijke arbeidsovereenkomst' vullen met 'ja'. Deze coulance geldt alleen voor arbeidsovereenkomsten van werknemers die voor 1 januari 2020 in dienst zijn getreden; voor andere arbeidsovereenkomsten geldt de coulance niet.

Uiterlijk voor 1 juli 2020 dient voor deze werknemers de door beide partijen ondertekende schriftelijke arbeidsovereenkomst of het door beide partijen ondertekende schriftelijke addendum in de loonadministratie aanwezig te zijn en moet daaruit blijken dat de werknemer reeds op uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst was. Ook een digitale handtekening volstaat, evenals instemming via de e-mail of in een HR-systeem. Als niet voor 1 juli 2020 aan deze

---

<sup>1</sup> Op 9 december jl. heeft de minister van SZW aan de Tweede Kamer gemeld dat werkgevers tot 1 april 2020 de tijd kregen om een vaste arbeidsovereenkomst op schrift te stellen, om te voldoen aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Omdat het vanwege het coronavirus niet voor alle werkgevers praktisch mogelijk is om aan die voorwaarde te voldoen, is deze periode verlengd tot 1 juli 2020. Het coulanceregime, zoals in vraag 1.6 beschreven en geldig voor werknemers die uiterlijk 31 december 2019 voor onbepaalde tijd in dienst waren, geldt dus tot en met 30 juni 2020.



voorwaarden is voldaan maar de arbeidsovereenkomst wel voortduurt na 30 juni, is met terugwerkende kracht vanaf 1 januari 2020 alsnog de hoge WW-premie verschuldigd.

### **1.7 Wanneer betaalt de werkgever de hoge WW-premie?**

Voor alle gevallen, met uitzondering van de uitzonderingen die in vraag 1.8 zijn benoemd, waarin niet aan de voorwaarden van de lage WW-premie (schriftelijk, onbepaalde tijd en geen oproepovereenkomst) wordt voldaan, geldt de hoge WW-premie. Dit geldt dus voor alle flexibele dienstverbanden. Daaronder vallen werknemers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, maar ook uitzendkrachten die een uitzendovereenkomst hebben met een uitzendbeding. De hoge WW-premie is ook van toepassing bij een fictieve dienstbetrekking. Een fictieve dienstbetrekking voldoet voor toepassing van de lage WW-premie namelijk niet aan het vereiste dat sprake is van een dienstbetrekking zoals bedoeld in artikel 3 WW die steunt op de arbeidsovereenkomst (artikel 7:610 BW). Daarnaast betaalt de werkgever ook de hoge WW-premie voor oproepkrachten die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst. (Zie vraag 4 voor meer informatie over een oproepovereenkomst.) De hoge premie geldt echter niet als één van de hierna in vraag 1.8 genoemde uitzonderingen van toepassing is.

### **1.8 Wat zijn de uitzonderingen op het betalen van de lage of hoge WW-premie?**

Er zijn drie situaties waarin de werkgever altijd de lage WW-premie mag betalen.

- a) Wanneer een werkgever met een BBL-leerling een praktijkovereenkomst sluit en die voorziet van dagtekening en in de administratie opneemt, dan mag de werkgever de lage WW-premie betalen als de werkgever ook een arbeidsovereenkomst met de BBL-leerling heeft. BBL staat voor Beroeps Begeleidende Leerweg. Dit is een onderwijsvorm waarbij de leerlingen werkend leren. De leerling gaat meestal één dag in de week naar school, de andere vier dagen werkt hij bij een erkend leerbedrijf. De praktijkovereenkomst kan dus gepaard gaan met een arbeidsovereenkomst doordat beide overeenkomsten door partijen worden gesloten of doordat uit de aard van de feitelijk te verrichten activiteiten en de verhouding waarbinnen die activiteiten worden verricht ook sprake is van een arbeidsovereenkomst.
- b) De werkgever betaalt de lage WW-premie indien een arbeidsovereenkomst is gesloten met een werknemer jonger dan 21 jaar die maximaal 48 uur per aangiftetijdvak van vier weken of 52 uur per aangiftetijdvak van een kalendermaand verloond heeft gekregen. Het is hierbij niet van belang of de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd is gesloten of dat het een oproepovereenkomst betreft. De situatie kan zich voordoen dat de werkgever het ene aangiftetijdvak de lage WW-premie en het andere aangiftetijdvak de hoge WW-premie – namelijk waarin meer dan 48 of 52 uren verloond zijn – moet betalen voor een jongere onder de 21 jaar. Ook indien de arbeidsovereenkomst gedurende de maand wordt beëindigd, moet worden gekeken naar het totaal aan verloonde uren van dat tijdvak. Dus

als een werknemer gedurende 2 weken 20 uur per week verloond heeft gekregen, gaat het om 40 verloonde uren in totaal en moet de werkgever de lage WW-premie betalen. Voor de toets aan de leeftijd van 21 jaar is de leeftijd van belang die de werknemer had op de eerste dag van het betreffende aangiftetijdvak van vier weken of een maand. Als de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak nog niet in dienst was, dan geldt de leeftijd van de werknemer op de eerste dag van de dienstbetrekking. Om te bepalen of aan het maximum van 48 of 52 verloonde uren per tijdvak wordt voldaan moeten de verloonde uren van verschillende dienstbetrekkingen bij elkaar worden opgeteld.

- c) De werkgever betaalt over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO, WAZO) de lage WW-premie. Dit is zowel het geval indien UWW de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaalt als wanneer de werkgever de uitkering van UWW ontvangt en aan de werknemer doorbetaalt (dit wordt een werkgeversbetaling genoemd) of als de werkgever eigenrisicodrager is en de uitkering zelf betaalt.

### **1.9 Is een hoog en laag premiepercentage nieuw?**

Het differentiëren naar soort contract is niet nieuw. In de sectoren agrarisch bedrijf, bouwbedrijf, culturele instellingen, horeca algemeen en schildersbedrijf wordt voor 1 januari 2020 ook gebruik gemaakt van twee verschillende sectorpremiepercentages (een lage en een hoge sectorpremie). In deze sectoren is differentiatie omdat er veel seizoenswerk plaatsvindt; via die differentiatie wordt seizoensmatig beroep op WW in de premie verwerkt waarbij de hoogte van de premie afhankelijk is van de duur van het contract. De lage sectorpremie is van toepassing bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste een jaar.

### **1.10 Hoe wordt het premiepercentage vastgesteld?**

Het totaal aan op te halen WW-premies wordt jaarlijks vastgesteld door de minister van SZW, als onderdeel van de integrale lastenafweging van het kabinet. Daarbij is een stabiele en voorspelbare lastenontwikkeling het uitgangspunt. Het totaal aan op te halen premies wordt verdeeld over de loonsom van de vaste en tijdelijke contracten, met een premieverschil van 5 procentpunt. Met dit verschil wordt tot uitdrukking gebracht dat de WW-schadelast van flexibele contracten circa 2,5 à 3 keer groter is dan van vaste contracten. De hoge en lage WW-premie komen beide ten bate van het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf). De WW-premie is niet lastendekkend. De minister van SZW heeft de premiepercentages over 2020 vastgesteld en bekendgemaakt in november 2019. De lage premie is vastgesteld op 2,94% en de hoge premie op 7,94%.

### 1.11 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt?

In de loonaangifte geven werkgevers op de juiste wijze aan of sprake is van de lage of de hoge WW-premie. De situatie op de eerste dag van het aangiftetijdvak geldt als peildatum waarvan werkgevers uitgaan bij het bepalen of de lage of hoge WW-premie is verschuldigd. Die premie geldt dan voor het gehele aangiftetijdvak. In de loonaangifte komen een aantal nieuwe rubrieken in het kader van de Wab zoals 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog', 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien', 'premie AWf laag', 'premie AWf hoog' en 'premie AWf herzien'. In de loonaangifte vult de werkgever de van toepassing zijnde rubrieken in. Hierna volgt een aantal voorbeelden. In de voorbeelden wordt 'premie AWf' gebruikt vanwege de aansluiting bij de rubrieken in de loonaangifte. Met 'premie AWf' wordt hetzelfde als de WW-premie bedoeld; AWf verwijst naar het Algemeen Werkloosheidsfonds.



#### Voorbeeld 1 (werknemer met een vaste dienstbetrekking voor onbepaalde tijd)

Situatie: de werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020 op grond van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. De werkgever doet loonaangifte per tijdvak van een kalendermaand. Het maandloon is € 1000. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke premie AWf (oftewel WW-premie) is van toepassing?

Antwoord: er wordt voldaan aan de voorwaarden voor de lage premie AWf (WW-premie) omdat er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is overeengekomen, die geen oproepovereenkomst is. In de tabel hieronder staat hoe dit er in de loonaangifte uit ziet. De contractindicatie J/N geeft aan ja/nee. Vervolgens wordt het maandloon ingevuld bij 'aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag' omdat de lage premie AWf van toepassing is. 3% over € 1000,00 geeft een premie van € 30,00 die ingevuld wordt bij premie AWf laag. De andere rubrieken worden ingevuld met € 0,00. Dit zijn verplichte rubrieken.



| Aangiftetijdvak                                  | maart 2020 | april 2020 | ... enz ... |
|--|------------|------------|-------------|
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | J          | J          | J           |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J          | J          | J           |
| Oproepovereenkomst                               | N          | N          | N           |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 1.000,00 | € 1.000,00 | € 1.000,00  |
| Premie AWf laag                                  | € 30,00    | € 30,00    | € 30,00     |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog    | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Premie AWf hoog                                  | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Premie AWf herzien                               | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |

#### Voorbeeld 2 (contractwijziging in de loop van een aangiftetijdvak)

Situatie: een werknemer treedt in dienst per 1 maart 2020. Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. De werkgever doet aangifte per kalendermaand. Deze werknemer gaat met ingang van 20 september 2020 op basis van een nulurencontract werken. Dit is een oproepovereenkomst. Vanaf dat moment wijzigt in de inkomstenperiode de indicatie Oproepovereenkomst in 'J'. Het maandloon is € 1000. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke AWF premie is over september 2020 van toepassing?

Antwoord: de contractindicaties die van toepassing zijn op de eerste dag van het aangiftetijdvak (of op de eerste dag van de dienstbetrekking) bepalen de hoogte van de WW-premie over het gehele aangiftetijdvak. Op 1 september 2020 (de eerste dag van het aangiftetijdvak september) wordt nog voldaan aan de voorwaarden om over het aangiftetijdvak september de lage premie AWF toe te passen. De hoge premie AWF geldt pas vanaf de eerste dag van het volgende aangiftetijdvak. Over al het loon dat de werknemer vanaf 1 oktober 2020 geniet, is de werkgever de hoge AWF premie verschuldigd. Dus ook als er sprake is van een nabetaling over een periode vóór 1 oktober, die wordt genoten na 1 oktober, is de werkgever over die nabetaling de hoge AWF premie verschuldigd.



| Aangiftetijdvak                                  | maart 2020 | april 2020 | ... enz ... | sept. 2020 |   | okt. 2020  |
|--|------------|------------|-------------|------------|---|------------|
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | J          | J          | J           | J          | J | J          |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J          | J          | J           | J          | J | J          |
| Oproepovereenkomst                               | N          | N          | N           | N          | J | J          |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF laag    | € 1.000,00 | € 1.000,00 | € 1.000,00  | € 1.000,00 |   | € 0,00     |
| Premie AWF laag                                  | € 30,00    | € 30,00    | € 30,00     | € 30,00    |   | € 0,00     |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF hoog    | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     |   | € 1.000,00 |
| Premie AWF hoog                                  | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     |   | € 80,00    |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF herzien | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     |   | € 0,00     |
| Premie AWF herzien                               | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     |   | € 0,00     |

Voorbeeld 3 (werknemer is jonger dan 21 jaar)

Situatie: werknemer is jonger dan 21 jaar en heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020. Het is geen oproepovereenkomst. De werkgever doet aangifte per kalendermaand. Het uurloon is € 10. De werknemer werkt in:

- Januari – 52 uur
- Februari – 48 uur
- Maart – 56 uur
- April – 48 uur
- Mei – 52 uur
- Juni – 56 uur

De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke AWF premie is van toepassing?

Antwoord: omdat de werknemer jonger is dan 21 jaar geldt de uitzonderingssituatie dat de werkgever de lage AWf premie is verschuldigd als de werknemer per aangiftetijdvak van een kalendermaand maximaal 52 uur krijgt verloond. Per aangiftetijdvak wordt getoetst of de werknemer aan de uitzondering voldoet. In het overzicht hieronder ziet u dat in de maanden maart en juni meer dan 52 uren wordt verloond en de werkgever daarom in die twee maanden de hoge AWf premie is verschuldigd.



| Aangiftetijdvak                                  | jan. 2020 | feb. 2020 | maart 2020 | apr. 2020 | mei 2020 | juni 2020 |
|--|-----------|-----------|------------|-----------|----------|-----------|
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | N         | N         | N          | N         | N        | N         |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J         | J         | J          | J         | J        | J         |
| Oroepovereenkomst                                | N         | N         | N          | N         | N        | N         |
| Aantal verloonde uren                            | 52        | 48        | 56         | 48        | 52       | 56        |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 520,00  | € 480,00  | € 0,00     | € 480,00  | € 520,00 | € 0,00    |
| Premie AWf laag                                  | € 15,60   | € 14,40   | € 0,00     | € 14,40   | € 15,60  | € 0,00    |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog    | € 0,00    | € 0,00    | € 560,00   | € 0,00    | € 0,00   | € 560,00  |
| Premie AWf hoog                                  | € 0,00    | € 0,00    | € 44,80    | € 0,00    | € 0,00   | € 44,80   |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien | € 0,00    | € 0,00    | € 0,00     | € 0,00    | € 0,00   | € 0,00    |
| Premie AWf herzien                               | € 0,00    | € 0,00    | € 0,00     | € 0,00    | € 0,00   | € 0,00    |

Voorbeeld 4 (werknemer wordt in de loop van een tijdvak 21 jaar)

Situatie: de werknemer uit voorbeeld 3 wordt op 15 april 2020 21 jaar. Welke AWf premie is de werkgever verschuldigd over de maanden april, mei en juni 2020?

Antwoord: omdat de werknemer op 1 april 2020 (dit is de eerste dag van het aangiftetijdvak april) jonger is dan 21 jaar, geldt over de hele maand april de uitzonderingssituatie dat de werkgever de lage AWf premie is verschuldigd omdat de werknemer in de maand april niet meer dan 52 uur verloonde uren had. In de maand mei 2020 had de werknemer ook niet meer dan 52 verloonde uren, maar op 1 mei was de werknemer inmiddels 21 jaar. Daardoor geldt de uitzondering niet meer voor de maanden mei en juni is de werkgever over die maanden de hoge WW-premie verschuldigd omdat er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is.



| Aangiftetijdvak                                  | jan-20   | feb-20   | mrt-20   | apr-20   | mei-20   | jun-20   |
|--|----------|----------|----------|----------|----------|----------|
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | N        | N        | N        | N        | N        | N        |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J        | J        | J        | J        | J        | J        |
| Oproepovereenkomst                               | N        | N        | N        | N        | N        | N        |
| Leeftijd werknemer                               | 20       | 20       | 20       | 20 21    | 21       | 21       |
| Aantal verlonde uren                             | 52       | 48       | 56       | 48       | 52       | 56       |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 520,00 | € 480,00 | € 0,00   | € 480,00 | € 0,00   | € 0,00   |
| Premie AWf laag                                  | € 15,60  | € 14,40  | € 0,00   | € 14,40  | € 0,00   | € 0,00   |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog    | € 0,00   | € 0,00   | € 560,00 | € 0,00   | € 520,00 | € 560,00 |
| Premie AWf hoog                                  | € 0,00   | € 0,00   | € 44,80  | € 0,00   | € 41,60  | € 44,80  |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   |
| Premie AWf herzien                               | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   | € 0,00   |

### 1.12 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien de werkgever met een werknemer twee verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten heeft gesloten waarvan één flexibel is en één vast?

Het kan voorkomen dat een werkgever met één werknemer twee dienstbetrekkingen heeft gesloten. Bijvoorbeeld een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week en een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd zijnde een nul-urencontract. Per arbeidsovereenkomst wordt beoordeeld of de lage of de hoge WW-premie van toepassing is. De werkgever geeft dit aan in de loonaangifte door middel van twee aparte inkomstenverhoudingen. Hieronder volgt een voorbeeld. In het voorbeeld wordt 'premie AWf' gebruikt vanwege de aansluiting bij de rubrieken in de loonaangifte. Met 'premie AWf' wordt de WW-premie bedoeld; AWf verwijst naar het Algemeen Werkloosheidsfonds.



#### Voorbeeld 5 (de werknemer heeft twee verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten)

Situatie: een werkgever heeft twee verschillende dienstbetrekkingen met dezelfde werknemer. Eén schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is voor 20 uur per week met een maandloon van € 1000. En een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een nul-urencontract is met een wisselend aantal uren en wisselend maandloon. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke AWf premie is van toepassing en hoe wordt dit in de loonaangifte verwerkt?

Antwoord: er zijn twee dienstbetrekkingen, daarom worden er twee inkomstenverhoudingen (ikv's) aangemaakt. Voor de eerste inkomstenverhouding geldt dat de werkgever de lage AWf premie betaalt omdat de voorwaarden schriftelijke arbeidsovereenkomst, onbepaalde tijd en geen oproepovereenkomst van toepassing zijn. De tweede inkomstenverhouding is een oproepovereenkomst, de hoge AWf premie is dus van toepassing.



| Aangiftetijdvak                                  | maart 2020 | april 2020 | ... enz ... | maart 2020 | april 2020 | ... enz ... |
|--|------------|------------|-------------|------------|------------|-------------|
|  | ikv 1      |            |             | ikv 2      |            |             |
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | J          | J          | J           | J          | J          | J           |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J          | J          | J           | J          | J          | J           |
| Oproepovereenkomst                               | N          | N          | N           | J          | J          | J           |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 1.000,00 | € 1.000,00 | € 1.000,00  | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Premie AWf laag                                  | € 30,00    | € 30,00    | € 30,00     | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog    | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 300,00   | € 400,00   | € 500,00    |
| Premie AWf hoog                                  | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 24,00    | € 32,00    | € 40,00     |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |
| Premie AWf herzien                               | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      | € 0,00     | € 0,00     | € 0,00      |

### 1.13 Kan de lage WW-premie worden herzien waardoor de werkgever alsnog de hoge WW-premie is verschuldigd?

In een aantal situaties moet de werkgever de lage WW-premie herzien. Hiervoor is de werkgever zelf verantwoordelijk. De werkgever is in eerste instantie de lage WW-premie verschuldigd. Wanneer één van de herzieningssituaties zich voordoet, is de werkgever verplicht om met terugwerkende kracht de hoge WW-premie te betalen. De hoge WW-premie is dan alsnog met terugwerkende kracht verschuldigd. De hoogte van de herziening is het verschil tussen enerzijds de premies die de werkgever zou hebben betaald als hij gedurende de voorafgaande twaalf maanden (of, indien de arbeidsovereenkomst korter heeft geduurd, over de gehele duur van de arbeidsovereenkomst) de hoge premie had betaald, en anderzijds de premies die de werkgever reeds heeft betaald. Een herziening heeft dus betrekking op een periode van maximaal twaalf maanden. Als een herziening betrekking heeft op perioden in twee kalenderjaren, moet voor elk respectievelijk kalenderjaar worden gerekend met de premies die in dat jaar van toepassing waren. Vanaf 1 januari 2020 gelden twee herzieningssituaties:

- a) Wanneer de dienstbetrekking uiterlijk twee maanden na aanvang eindigt. De reden van de beëindiging van de dienstbetrekking is hiervoor niet relevant. Hieronder valt ook de situatie waarin de dienstbetrekking precies twee maanden heeft geduurd. Voor het tellen van de periode van twee maanden worden twee arbeidsovereenkomsten die elkaar zonder onderbreking (dus ook niet een onderbreking van één dag) opvolgen aangemerkt als één dienstbetrekking.

- b) Wanneer de uren waarover loon wordt betaald (de verloonde uren) de contractuele overeengekomen uren (de contracturen) met meer dan 30% overstijgen in de loonaangifte over het betreffende kalenderjaar. Deze bepaling is niet van toepassing als de werknemer in het kalenderjaar bij de werkgever één of meer dienstbetrekkingen heeft waarop de werkgever de lage WW-premie mag toepassen waarbij in deze dienstbetrekking(en) gemiddeld een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen (voltijds volgens de definitie van het Centraal Bureau voor de Statistiek). Deze bepaling voorkomt dat vaste contracten worden aangegaan met een (zeer) beperkt aantal vaste uren en in de praktijk structureel overwerk wordt ingezet als flexibele arbeid en wordt berekend over de loonaangiftegegevens van een bepaald kalenderjaar. Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, wordt de verhouding tussen het totaal aantal verloonde uren en de totale overeengekomen uren in de arbeidsovereenkomsten in het kalenderjaar berekend. (Zie voor de berekening hiervan vraag 15.)

Na 2020 wordt bekeken of en zo ja wanneer nog twee herzieningsgronden in werking treden, namelijk:

- c) Wanneer de werknemer binnen een jaar na de aanvang van de dienstbetrekking een WW-uitkering ontvangt.
- d) Wanneer de werknemer een WW-uitkering krijgt toegekend, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever het lage percentage moest worden herzien op grond van onderdeel c.

#### **1.14 Hoe is overwerk geregeld onder de Wab?**

Zoals ook opgenomen in vraag 1.13 onder b) is in de Wab geregeld dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Dit is één van de twee herzieningssituaties die geldt vanaf 1 januari 2020.

Er zijn vragen gekomen over hoe werkgevers moeten handelen bij werknemers die werken op basis van een zogenoemde jaarurennorm (of andere overeenkomsten waarbij de arbeidsduur niet per week of per maand is vastgesteld) en die ook overwerken. Een arbeidsovereenkomst waarin één aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar is overeengekomen en het recht op loon gelijkmatig is verspreid over de afgesproken tijdseenheid is geen oproepovereenkomst. Tussentijdse uitbetalingen van overwerk bij de zogenoemde jaarurennorm zijn toegestaan zonder dat daarmee de arbeidsovereenkomst een oproepovereenkomst is. De overwerkuren en de betalingen in het kader van overwerk mogen niet worden verrekend met uren of loon later in het jaar. Het overwerk moet dus een aanvulling zijn op de overeengekomen uren en beloning in het kader van de jaarurennorm.



### 1.15 **Mijn werknemers werken veel over in verband met het coronavirus. Moet ik dan de lage WW-premie herzien?**

Door het coronavirus kan de bepaling dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor vaste werknemers die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt (herzieningsgrond b onder vraag 1.13) tot onbedoelde effecten leiden in sectoren waar door het coronavirus veel extra overwerk nodig is (bijvoorbeeld de zorg). Om die reden is besloten deze regeling aan te passen om deze onbedoelde effecten weg te nemen. De minister van SZW zal deze aanpassing, die voor kalenderjaar 2020 zal gelden, zo spoedig mogelijk uitwerken.

### 1.16 **Hoe wordt de herziening van de WW-premie in de loonaangifte verwerkt?**

Door middel van een correctiebericht in de loonaangifte geeft de werkgever de grondslagaanwas en de hoge WW-premie op in de rubrieken voor 'herzien'. Correctieberichten worden verzonden voor alle voorafgaande aangiften (bij maandaangifte maximaal twaalf en bij aangifte per vier weken maximaal dertien). In een correctiebericht (of in de aangifte) geeft de werkgever op:

- de grondslagaanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien';
- de hoge premie in de rubriek 'Premie AWf herzien';
- € 0 in de rubrieken voor 'Premie AWf laag' en 'Premie AWf hoog' (dit zijn verplichte velden).

Stel op 15 juli 2020 is er sprake van een herzieningsgrond waardoor de werkgever de lage WW-premie moet herzien in de hoge WW-premie. Indien over de maand juli al aangifte is gedaan dan wordt door middel van correcties in de maand augustus of september de WW-premie herzien. Is er nog geen aangifte over de maand juli gedaan dan mag de werkgever in het tijdvak juli ook in de reguliere aangifte al de hoge WW-premie opgeven in de rubrieken voor 'herzien' en dan correcties doen over de eerdere aangiften. **NB:** Herzien heeft geen invloed op de contract-indicaties (J/N).

Het verschil tussen de lage en de hoge WW-premie levert een saldo op. Bij gebruikmaking van de correctiesystematiek moet ook de gegevensgroep 'Saldo correcties voorafgaand aangiftetijdvak' verplicht in de loonaangifte worden opgegeven voor elk van de te corrigeren tijdvakken. Naast het collectieve deel bevat deze correctie ook de gegevens van werknemers waarvan gegevens in verband met de herziening zijn gewijzigd of aangevuld. Zie voor meer informatie de Gegevensspecificatie Loonheffingen 2020 2.0.

Hieronder volgt een voorbeeld. In het voorbeeld wordt 'premie AWf' gebruikt vanwege de aansluiting bij de rubrieken in de loonaangifte. Met 'premie AWf' wordt de WW-premie bedoeld; AWf verwijst naar het Algemeen Werkloosheidsfonds.



#### Voorbeeld 6 (de WW-premie wordt herzien)

Situatie: een werknemer treedt per 1 maart 2020 in dienst. Er is een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. Het maandloon is € 1000,000. Per 15 april gaat de werknemer uit dienst. Het loon over april is € 500,00. De werkgever

doet maandaangifte. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Wat moet de werkgever aangeven in de loonaangifte?

Antwoord: de lage AWf premie is van toepassing omdat de werknemer een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. De werkgever doet als volgt aangifte:

| Aangiftetijdvak                                  | maart 2020 | april 2020 |
|--|------------|------------|
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | J          | J          |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J          | J          |
| Oproepovereenkomst                               | N          | N          |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 1.000,00 | € 500,00   |
| Correctie (bij mei of juni) over                 | maart 2020 | april 2020 |
| Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd         | J          | J          |
| Schriftelijke arbeidsovereenkomst                | J          | J          |
| Oproepovereenkomst                               | N          | N          |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag    | € 0,00     | € 0,00     |
| Premie AWf laag                                  | € 0,00     | € 0,00     |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog    | € 0,00     | € 0,00     |
| Premie AWf hoog                                  | € 0,00     | € 0,00     |
| Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien | € 1.000,00 | € 500,00   |
| Premie AWf herzien                               | € 80,00    | € 40,00    |

De werknemer gaat op 15 april 2020 uit dienst, dit is binnen twee maanden. Er is dus sprake van een herzieningssituatie waardoor met terugwerkende kracht de hoge AWf premie van toepassing is. De werkgever geeft dit in de loonaangifte aan door middel van een correctiebericht waarin de rubrieken grondslagaanwas in het cumulatieve premieloon voor herzien en de hoge AWf premie voor herzien wordt ingevuld. De contractindicaties blijven hetzelfde.



#### 1.17 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien er een fout is gemaakt?

Er is sprake van een fout als bijvoorbeeld ten onrechte is aangegeven dat er geen sprake is van een oproepovereenkomst terwijl dit wel het geval is. Een fout herstellen is niet hetzelfde als herzien. De werkgever moet bij het herstellen van deze fout de onjuiste aangiften met de lage WW-premie corrigeren. In het correctiebericht worden dan de juiste contract-indicaties (J/N) aangegeven en in het correctiebericht wordt de 'normale' hoge WW-premie vermeld bij 'Premie AWf hoog' in plaats van bij 'Premie AWf herzien' zoals bij de herzieningssituaties.

#### 1.18 Wat zijn verloonde uren? En hoe moet de 30% herzieningssituatie worden berekend?

Verloonde uren zijn uren waarover loon is betaald. De hoofdregel is dat elk beloond uur een verloond uur is. Hieronder vallen onder andere:

- de contracturen;
- niet gewerkte maar wel volledig uitbetaalde uren bijvoorbeeld tijdens verlof of ziekte; en
- niet opgenomen maar wel volledig uitbetaalde verlofuren.

De verloonde uren worden opgegeven in het aangiftetijdvak waarin de werknemer het loon heeft genoten. Als de werkgever met de werknemer overeen is gekomen dat per uur een vergoeding wordt betaald voor beschikbaarheidsdiensten, dan is er sprake van verloonde uren. Betaalt de werkgever per beschikbaarheidsdienst een vaste vergoeding ongeacht het aantal uren dat de werknemer beschikbaar is, dan leidt dat niet tot verloonde uren. Er is geen sprake van verloonde uren wanneer de uren gewerkt zijn, maar onbetaald zoals in het geval van adv-uren (arbeidsduurverkortung) en onbetaalde overwerkuren. Verdere uitleg over verloonde uren is beschikbaar in het 'memo verloonde uren', dat te vinden is op de website van de Belastingdienst. (klik [hier](#))

In de toelichting bij de wijziging van de Regeling Wfsv ([Stcrt. 2019, 38919](#)) staat hoe de 30% herzieningssituatie wordt berekend. De werkgever telt het totaal aantal verloonde uren in alle aangiftetijdvakken in het kalenderjaar bij elkaar op. De werkgever berekent het aantal uren dat als omvang van de te verrichten arbeid is overeengekomen per aangiftetijdvak, dit wordt rekenkundig afgerond op twee decimalen. Vervolgens telt de werkgever alle uren per aangiftetijdvak in het kalenderjaar bij elkaar op. Vervolgens berekent de werkgever het percentage van hoeveel uren meer verloond zijn dan contractueel overeengekomen. Dit percentage wordt naar beneden afgerond op een heel percentage. Is het percentage 31% of meer dan herziet de werkgever de lage WW-premie.

Voor deze berekening tellen alle dienstbetrekkingen met de lage en de hoge WW-premie tussen de werknemer en de werkgever in het kalenderjaar mee (dus niet per loonheffingsnummer). Omdat alle dienstbetrekkingen over het gehele kalenderjaar meetellen, kan de werkgever de berekening pas na afloop van het kalenderjaar maken. Herziening van de WW-premie op deze herzieningsgrond is dus ook pas mogelijk bij of na afloop van de aangifte over de maand december of periode 13. Hieronder zijn twee voorbeelden opgenomen.



*Voorbeeld 7 (berekening meer dan 30% verloonde uren)*

Situatie: de werkgever hanteert een aangiftetijdvak van een kalendermaand. De werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is voor 20 uur per week. De werknemer heeft het hele kalenderjaar gewerkt. Er zijn 1200 verloonde uren in het kalenderjaar. Wordt de lage WW-premie herzien?

Antwoord: de overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is  $(20,00 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$ . Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur. De werknemer heeft van januari tot en met december gewerkt. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar wordt berekend door per maand (86,67 uur) de overeengekomen arbeidsomvang bij elkaar op te tellen. Dat is  $12 \times 86,67 = 1040,04$

uur. Er zijn 1200 uren verloond. De verhouding tussen verloonde uren ten opzichte van de contracturen is:  $((1200/1040,04) - 1) \times 100\% = 15,38\%$ . Dit wordt afgerond naar beneden op nul decimalen. Afgerond is er 15% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is minder dan 30%, daarom wordt in dit geval de lage WW-premie niet herzien.



Voorbeeld 8 (berekening meer dan 30% verloonde uren)

Situatie: de werkgever hanteert een aangiftetijdvak van vier weken. De werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is voor 15 uur per week. De werknemer heeft het hele kalenderjaar gewerkt. Er zijn 1200 verloonde uren in het kalenderjaar. Wordt de lage WW-premie herzien?

Antwoord: de overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is  $(15,00 \text{ uur} \times 4) = 60,00 \text{ uur}$ . De werknemer heeft van januari tot en met december gewerkt. De overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar wordt berekend door per aangiftetijdvak (60,00 uur) de overeengekomen arbeidsomvang bij elkaar op te tellen. Er zijn dertien aangiftetijdvakken. Dus  $13 \times 60,00 = 780,00 \text{ uur}$ . Er zijn 1200 uren verloond. De verhouding tussen verloonde uren ten opzichte van contracturen is:  $((1200/780) - 1) \times 100\% = 53,85\%$ . Dit wordt afgerond naar beneden op nul decimalen. Afgerond is er 53% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is meer dan 30% daarom wordt in dit geval de lage WW-premie herzien in de hoge WW-premie.



Deze herzieningssituatie is niet van toepassing als de werknemer bij de werkgever één of meer dienstbetrekkingen heeft waarop de werkgever de lage WW-premie mag toepassen en in de aangiftetijdvakken in deze dienstbetrekking(en) waarin hij de lage premie mag toepassen gemiddeld een arbeidsomvang van minimaal 35 uur per week is overeengekomen. Om te bepalen of daarvan sprake is, wordt de totale overeengekomen arbeidsomvang gedeeld door de duur van de dienstbetrekking in het kalenderjaar uitgedrukt in weken.



Voorbeeld 9 (berekening gemiddeld 35 contracturen per week)

Situatie: een werknemer is het hele kalenderjaar in dienst bij de werkgever en heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is. De werkgever doet loonaangifte per kalendermaand. De overeengekomen arbeidsomvang is dertig uur per week. Vanaf 1 juli krijgt de werknemer een contract voor veertig uur per week. Moet de lage WW-premie worden herzien?

Antwoord: De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak in de eerste zes maanden van het kalenderjaar is  $(30 \text{ uur} \times 13/3) = 130 \text{ uur}$ . De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak in de laatste zes maanden van het kalenderjaar is  $(40 \text{ uur} \times 13/3) = 173,333$ . Dit is rekenkundig afgerond 173,33 uur. De totale overeengekomen arbeidsomvang in het kalenderjaar is  $(6 \times 130) + (6 \times 173,33) = 1819,98 \text{ uur}$ . De werknemer is 365 dagen in dienst dat zijn  $365/7 =$

52,14 weken. De gemiddelde overeengekomen arbeidsomvang per week is dan  $1819,98/52,14 = 34,905$  dit is rekenkundig afgerond 34,91 uur. Dit wordt naar boven afgerond op een heel aantal uren. De werknemer heeft gemiddeld 35 uur per week overeengekomen vaste uren. De WW-premie voor deze werknemer wordt niet op grond van de 30% herzieningssituatie herzien.



### **1.19 Hoe ziet de toepassing van premiedifferentiatie WW eruit?**

Het betalen van de juiste WW-premie is de verantwoordelijkheid van de werkgever. De werkgever weet immers welk type contract hij heeft gesloten met de werknemer en of er sprake is van een herzieningssituatie (zie vraag 12). De Wab verplicht werkgevers om de aard van het contract (voor onbepaalde tijd en wel/geen oproepovereenkomst) en of het contract schriftelijk is overeengekomen te vermelden op de loonstrook en aan te geven in de loonaangifte. Werknemers kunnen hierdoor zien op basis van welke contractvorm zij werken. UWV en Belastingdienst hebben een rol bij het toezicht en de handhaving van de premiedifferentiatie WW. Zo gaat UWV gegevens uitwisselen met de Belastingdienst over de herzieningssituaties om toezicht op de toepassing te kunnen uitvoeren. Herziet de werkgever de WW-premie niet uit zichzelf, dan kan hij door de Belastingdienst daartoe worden verplicht.

### **1.20 Geldt de premiedifferentiatie WW ook voor overheidswerkgevers?**

Voor werkgevers die voor werknemers Ufo-premie verschuldigd zijn, blijft de situatie ongewijzigd. De Ufo-premie kent geen differentiatie in een hoog en een laag premietarief. De overheidswerkgever is verplicht om in de loonaangifte aan te geven of er sprake is van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaald tijd die geen oproepovereenkomst is. De verplichtingen met betrekking tot vermelding van de aard van het contract op de loonstrook en of het contract schriftelijk is overeengekomen zijn van toepassing op ambtenaren die in de Wet Normalisering Rechtspositie Ambtenaren per 1 januari 2020 niet worden uitgezonderd en onder het private arbeidsrecht gaan vallen. Zie voor meer informatie de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2020 2.0.

## Bijlage: enkele bijzondere situaties

|   | <b>Situatie</b>   | <b>Hoge of lage WW-premie?</b>  |
|---|---|---|
| 1 | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt via een addendum tijdelijk uitgebreid tot 30 uur per week.  | Voor de vaste arbeidsovereenkomst van 10 uur per week is de lage WW-premie van toepassing. Het addendum met de tijdelijke 20 extra uren per week geldt als een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarop de hoge WW-premie van toepassing is. Er is bij beide arbeidsovereenkomsten geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat in beide arbeidsovereenkomsten de omvang als één aantal uren per tijdvak is vastgelegd.                  |
| 2 | Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor 10 uur per week wordt via een addendum tijdelijk (met een kortere duur) uitgebreid tot 30 uur per week.   | Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 10 uur per week is de hoge WW-premie van toepassing. Het addendum met de tijdelijke 20 extra uren per week geldt als een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarop ook de hoge WW-premie van toepassing is. Er is bij beide arbeidsovereenkomsten geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat in beide arbeidsovereenkomsten de omvang als één aantal uren per tijdvak is vastgelegd. |
| 3 | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart 10 uur per week, van april tot en met september 40 uur per week, en van oktober tot en met december 20 uur per week.  | De hoge WW-premie is van toepassing, want dit is een oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is voor de duur van de arbeidsovereenkomst immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid, maar als verschillende arbeidsomvangen.   |
| 4 | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart in totaal 120 uur, van april tot en met september in totaal 960 uur, en van oktober tot en met december in totaal 240 uur. Het recht op loon is telkens gelijk gespreid over de genoemde periode (respectievelijk januari-maart, april-september, en oktober-december). | De hoge WW-premie is van toepassing, want dit is een oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is voor de duur van de arbeidsovereenkomst immers niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid. De gelijke spreiding van het recht op loon over de verschillende tijdseenheden doet daar niets aan af.  |
| 5 | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt uitgebreid naar 30 uur per week. De uitbreiding geldt voor onbepaalde tijd.   | De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de uitbreiding. Verschil met situatie 1 is dat de uitbreiding geldt voor de gehele resterende duur van de arbeidsovereenkomst. Er is daardoor geen sprake van een oproepovereenkomst.  |
| 6 | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 30 uur per week wordt teruggebracht naar 10 uur per   | Vergelijkbaar met situatie 5. De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de beperking van de arbeidsomvang. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst.   |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    | week. De beperking van de arbeidsomvang geldt voor onbepaalde tijd.  | Let wel: het naar beneden bijstellen van de uren door de werkgever kwalificeert als deeltijdontslag. Deeltijdontslag is slechts in bijzondere situaties mogelijk. In dat geval is transitievergoeding verschuldigd. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen.   |
| 7  | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 10 uur per week wordt uitgebreid naar 30 uur per week. De uitbreiding geldt voor onbepaalde tijd. Na enkele maanden bedenken partijen zich en wordt de omvang opnieuw aangepast. De omvang wordt teruggebracht naar 10 uur per week, voor onbepaalde tijd. | De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de aanpassingen. Let wel: het naar beneden bijstellen van de uren door de werkgever kwalificeert als deeltijdontslag. Deeltijdontslag is slechts in bijzondere situaties mogelijk. In dat geval is transitievergoeding verschuldigd. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen. De tweede aanpassing van de arbeidsomvang (van 30 naar 10 uur per week) kan vanzelfsprekend niet op hetzelfde moment worden overeengekomen als de eerste aanpassing; in dat geval is er de facto sprake van een tijdelijke uitbreiding, zie situatie 1. |
| 8  | Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor <i>gemiddeld</i> 24 uren per week. Het recht op loon is per loontijdvak hetzelfde.   | De lage WW-premie is van toepassing. Er is dan de facto sprake van een jaarurennorm, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid dient te zijn. Let wel: indien het gemiddelde aantal uren per week wordt berekend over een periode van langer dan een jaar, is sprake van een oproepovereenkomst en is de hoge WW-premie van toepassing.   |
| 9  | In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een overeengekomen omvang van 40 uur per week, is opgenomen dat voor eventueel overwerk geen vergoeding wordt betaald. Overwerk kan, vanwege de aard van de functie, noodzakelijk zijn.  | De lage WW-premie is van toepassing. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst, omdat er één aantal uren per week is overeengekomen.  |
| 10 | In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is een vast salaris per maand afgesproken, inclusief eventueel overwerk. Er is geen vaste arbeidsomvang vastgelegd, want die hangt, vanwege de aard van de functie, af van de werkzaamheden.   | De hoge WW-premie is van toepassing. Er is sprake van een oproepovereenkomst, want de arbeidsomvang is niet vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid.   |
| 11 | Een werknemer die jonger is dan 21 jaar heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 8 uur per week. In juli en augustus werkt deze werknemer fulltime. Er is sprake van   | De tijdelijke uitbreiding met 32 uur per week kwalificeert als een extra tijdelijke arbeidsovereenkomst (zie situatie 1). Aangezien als gevolg van deze uitbreiding in juli en augustus in totaal meer dan 52 uren worden verloond (uitgaande van  |

|    |  |  |
|----|--|--|
|    | een tijdelijke uitbreiding van het aantal arbeidsovereenkomsten met 32 uur.  | aangiftetijdvakken van een maand), is de uitzondering voor jongeren in die tijdvakken niet van toepassing. Op beide arbeidsovereenkomsten is in juli en augustus dus de hoge WW-premie van toepassing. In de overige maanden worden er minder dan 52 uren per aangiftetijdvak verloond en is de lage WW-premie van toepassing.   |
| 12 | De werknemer die jonger is dan 21 jaar heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van vier dagen per week o.g.v. de BBL. Daarnaast heeft dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever als bijbaan een contract voor bepaalde tijd van 8 uur per week. | Op de BBL-overeenkomst is de lage WW-premie van toepassing. Aangezien aan deze werknemer in totaal meer dan 48 of 52 uren per tijdvak van vier weken of een maand worden verloond, is de uitzondering voor jongeren niet van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op de bijbaan is daarom de hoge WW-premie van toepassing.  |
| 13 | Er zijn twee arbeidsovereenkomsten: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week, en daarnaast een nulurencontract.   | Op de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is de lage WW-premie van toepassing. Het nulurencontract is een oproepovereenkomst, dus daarop is de hoge WW-premie van toepassing. Let wel: als op jaarbasis gemiddeld meer dan 26 uur per week (130% van de vaste arbeidsomvang) wordt verloond, moet de lage WW-premie worden herzien en is alsnog op alle arbeidsovereenkomsten de hoge WW-premie van toepassing.   |
| 14 | Er is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de werknemer op basis van stukloon wordt beloond.   | Bij een stukloonovereenkomst zal geen 1 vast aantal uren per tijdseenheid van maximaal één maand zijn afgesproken. Dat is dus een oproepovereenkomst. Dit is ook het geval als de werknemer niet wordt betaald als hij niet werkt (en dus de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten). Echter, er kunnen gevallen zijn waarin wel een vaste omvang is afgesproken, bijvoorbeeld van 30 uur in de week. In dat geval is er geen sprake van een oproepovereenkomst (dan mag de loondoorbetalingsplicht ook niet zijn uitgesloten). De werknemer moet dan voor 30 uur in de week worden beloond. In dat geval kan het deel van de beloning boven het wettelijk minimumloon afhankelijk zijn van de productie (dus stukloon). |