

Informatie voor de werkgever

Januari 2020

Regels voor bepaling van lage en hoge WW-premie

De Belastingdienst heeft op 16 december 2019 het Kennisdocument premiedifferentiatie WW gepubliceerd, met een uitleg over de nieuwe regeling. Op basis hiervan hebben we een korte samenvatting met praktijktips opgesteld.

Lage premie bij vast contract en een vast overeengekomen aantal uren

Als werkgever betaal je de lage WW-premie van 2,94% voor werknemers die werkzaam zijn op basis van een aantoonbaar vast contract en waarbij tevens is overeengekomen dat de werknemer een vast aantal uren per tijdseenheid zal werken, zodat de werknemer een vast loon per tijdseenheid ontvangt.

Er moet dus sprake zijn van een schriftelijk vastgelegde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Aan de voorwaarde dat de arbeidsovereenkomst schriftelijk is vastgelegd wordt ook voldaan bij een digitale arbeidsovereenkomst.

Het aantal uren moet zo zijn vastgelegd dat sprake is van een vast aantal uren en daarmee vast loon per tijdseenheid van per dag, week, 2 weken, 4 weken en/of maximaal per maand. Het aantal uren mag ook over een jaar worden overeengekomen, maar dan moet het loon gelijkmatig over het jaar gespreid, per maand, 4 weken of per week, uitbetaald worden.

Hoge premie in alle andere gevallen

De hoge WW- premie van 7,94% moet je als werkgever betalen voor:

- werknemers met een contract voor bepaalde tijd,
- werknemers met arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die werkzaam zijn op basis van een 0-uren contract of een min-max contract
- werknemers waarvan de loondoorbetalingsplicht is uitgesloten op grond van artikel 7: 628 lid 5 BW gedurende de eerste 6 maanden in de schriftelijke arbeidsovereenkomst of gedurende de eerste 12 maanden bij CAO is afgesloten.
- uitzendkrachten met een uitzendbeding.

Als schriftelijke arbeidsovereenkomst/ bevestiging ontbreekt: de hoge WW-premie

Als er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontbreekt, of een schriftelijke bevestiging ontbreekt waarin staat dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van toepassing is, moet de hoge WW-premie worden afgedragen.

Controle dossier/loonadministratie en correctie met een addendum.

Derhalve is het advies om voor alle werknemers die voor onbepaalde tijd in dienst zijn te controleren of er een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in het dossier/ de loonadministratie aanwezig is.

Als er geen schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aanwezig is, maar er wel een voor 31/12/2019 gedateerde schriftelijke bevestiging of email van de werkgever is, dat het om een onbepaalde tijds contract gaat, of dat een bepaalde tijds contract vanaf een

bepaalde datum voor 31/12/2019 is voortgezet voor onbepaalde tijd. Ook dan is voldaan aan de verplichting.

Als hieraan nog niet wordt voldaan, kan dat alsnog met een addendum. De werkgever moet dan een addendum opstellen waarin staat dat de werknemer reeds op 31/12/2019 voor onbepaalde tijd in dienst is. Dat addendum dient door beide partijen te worden ondertekend, waarna het moet worden bewaard in de loonadministratie.

Let op: Uiterlijk 1 april 2020 moet de loonadministratie op dit punt kloppend zijn

Als dan niet is voldaan aan deze voorwaarde, dan ben je als werkgever alsnog de hoge WW-premie verschuldigd en wel met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020.

Altijd de lage WW-premie: 3 uitzonderingsgevallen

Er zijn 3 situaties waarin een werkgever altijd de lage premie mag betalen:

- voor BBL Leerlingen/ werknemers, in het kader van de Beroeps Begeleidende Leerweg
- werknemers van 20 jaar of jonger, die maximaal 48 uur aangiftetijdvak van 4 weken of 52 uur per aangifte tijdvak van een maand verloond worden
- over uitkeringen waarop de werknemer recht heeft op grond van de werknemersverzekeringen.

Overgang van hoge premie naar lage premie of andersom

Als een arbeidscontract tijdens een aangifte tijdvak overgaat van een hoge naar laag regime, bijvoorbeeld omdat de werknemer in vaste dienst komt of wanneer de WW-premie omhoog gaat, bijvoorbeeld omdat de werknemer met een bepaalde tijdscontract tijdens een aangifte tijdvak 21 jaar wordt, dan is de werkgever de gewijzigde premie vanaf het eerstvolgende tijdvak verschuldigd.

Herziening lage premie naar hoge premie

Bij algemene maatregel van bestuur is bepaald, dat in een aantal bijzondere situaties een lage premie alsnog moet worden aangepast naar een hoge premie. Of de premie herzien moet worden is primair de verantwoordelijkheid van de werkgever. Doet hij dat niet, dan zal er een boete worden opgelegd.

Het gaat om de volgende 2 herzieningssituaties:

- a. Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt uiterlijk 2 maanden na aanvang.
 - o voor het tellen van de twee maanden worden 2 arbeidsovereenkomsten die elkaar zonder onderbreking opvolgen als een dienstbetrekking aangemerkt.
- b. Als het aantal uren waarover loon wordt betaald de contractuele uren met meer dan 30% overstijgen in de loonaangifte in het betreffende kalenderjaar, tenzij het een arbeidsovereenkomst betreft met een omvang van tenminste 35 uur per week

Middels een zogenaamd correctie-bericht moet de werkgever de herziening melden bij de Belastingdienst.

Voor een verdere toelichting: zie het Kennisdocument premiedifferentiatie WW van de Belastingdienst.