

## **Kennisdocument Premiedifferentiatie WW**

Versie 1.7

datum september 2023

## **Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (1.6)**

De volgende wijzigingen zijn aangebracht:

- De inleiding is aangepast.
- In hoofdstuk 2 is de NB bij vraag 2.5 aangepast.
- Hoofdstuk 3 is aangepast.
- In hoofdstuk 4 zijn enkele kleine tekstuele wijzigingen rondom ikv doorgevoerd. Daarnaast is vraag 4.4 aangepast.
- In hoofdstuk 5 is paragraaf 5.1 aangepast. Daarnaast is paragraaf 5.3 (die ging over overwerken tijdens de coronapandemie) verwijderd.

## Inhoudsopgave

<b>1.</b>	<b>INLEIDING.....</b>	<b>5</b>
<b>2.</b>	<b>ALGEMEEN: AANLEIDING EN INHOUD PREMIEDIFFERENTIATIE WW.....</b>	<b>6</b>
2.1	STROOMSCHEMA'S.....	6
2.2	WAAROM HEEFT HET KABINET EEN AFSpraak GEMAAKT OVER PREMIEDIFFERENTIATIE WW IN HET REGEERAKKOORD?....	6
2.3	HOE WAS TOT EN MET 2019 DE WW-PREMIE GEREGLD?.....	7
2.4	WAT IS ER VERANDERD DOOR DE PREMIEDIFFERENTIATIE WW?.....	7
2.5	WANNEER BETAALT DE WERKGEVER DE LAGE WW-PREMIE?.....	7
2.6	HOE ZIET DE TOEPASSING VAN PREMIEDIFFERENTIATIE WW ERUIT?.....	8
2.7	WELKE PREMIE BETAALT DE WERKGEVER ALS ER WEL EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPALDE TIJD IS, MAAR GEEN SCHRIFTELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMST?.....	8
2.8	WANNEER BETAALT DE WERKGEVER DE HOGE WW-PREMIE?.....	9
2.9	WAT ZIJN DE UITZONDERINGEN OP HET BETALEN VAN DE LAGE OF HOGE WW-PREMIE?.....	9
2.10	IS EEN HOOG EN LAAG PREMIEPERCENTAGE NIEUW?.....	11
2.11	HOE WORDT HET PREMIEPERCENTAGE VASTGESTELD?.....	11
2.12	GELDT DE PREMIEDIFFERENTIATIE WW OOK VOOR OVERHEIDSWERKGEVERS?.....	11
<b>3.</b>	<b>STAND VAN ZAKEN OVER HERZIENE STANDPUNTEN (TIJDELIJKE URENUITBREIDING EN MEERDERE ARBEIDSOMVANGEN), HET WIJZIGINGSBESLUIT EN TOEKOMSTIGE WIJZIGINGEN.....</b>	<b>12</b>
3.1	WELKE STANDPUNTEN ZIJN HERZIEN EN WORDT DE REGELGEVING TEN AANZIEN VAN DEZE P UNTEN NOG GEWIJZIGD?.....	12
3.2	HOE LUIDT HET HERZIENE STANDPUNT OVER EEN TIJDELIJKE CONTRACTUELE URENUITBREIDING?.....	12
3.3	VOOR WELKE PERIODE GELDT HET HERZIENE STANDPUNT OVER DE TIJDELIJKE CONTRACTUELE URENUITBREIDING, WELKE GEVOLGEN HEEFT DIT HERZIENE STANDPUNT VOOR WERKGEVERS EN HOE KUNNEN WERKGEVERS MET TERUGWERKENDE KRACHT DE HOGE WW-PREMIE CORRIGEREN?.....	13
3.4	HOE KAN DE WERKGEVER DE HOGE WW-PREMIE CORRIGEREN ALS DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD WAARIN DE TIJDELIJKE URENUITBREIDING IS VORMGEGEVEN, IN DEZELFDE IKV IS OPGENOMEN ALS WAARIN DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPALDE TIJD IS OPGENOMEN?.....	13
3.5	HOE KAN DE WERKGEVER DE HOGE WW-PREMIE CORRIGEREN ALS DE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD WAARIN DE TIJDELIJKE URENUITBREIDING IS VORMGEGEVEN, IN EEN APARTE IKV IS OPGENOMEN?.....	14
3.6	WORDT DE WET- EN REGELGEVING TEN AANZIEN VAN DE TIJDELIJKE CONTRACTUELE URENUITBREIDING GEWIJZIGD?.....	14
3.7	HOE LUIDT HET HERZIENE STANDPUNT OVER MEERDERE ARBEIDSOMVANGEN?.....	15
3.8	VOOR WELKE PERIODE GELDT HET HERZIENE STANDPUNT OVER MEERDERE ARBEIDSOMVANGEN, WELKE GEVOLGEN HEEFT DIT HERZIENE STANDPUNT VOOR WERKGEVERS EN KUNNEN WERKGEVERS MET TERUGWERKENDE KRACHT DE HOGE WW-PREMIE CORRIGEREN?.....	15
3.9	HOE KAN DE WERKGEVER DE HOGE WW-PREMIE CORRIGEREN ALS DE ARBEIDSOVEREENKOMST MEERDERE ARBEIDSOMVANGEN BEVATTE EN DEZE DAAROM WERD AANGEMERKT ALS OPROEPOVEREENKOMST?.....	15
3.10	WORDT DE WET- EN REGELGEVING TEN AANZIEN VAN MEERDERE ARBEIDSOMVANGEN GEWIJZIGD?.....	16
<b>4.</b>	<b>VERWERKING IN LOONAANGIFTE EN VOORBEELDEN.....</b>	<b>17</b>
4.1	HOE WORDT DE WW-PREMIE IN DE LOONAANGIFTE VERWERKT?.....	17
4.2	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?.....	19
4.3	HOE WORDT DE WW-PREMIE IN DE LOONAANGIFTE VERWERKT INDIEN HET AANTAL UREN VAN EEN WERKNEMER TIJDELIJK WORDT UITGEBREID?.....	20
4.4	HOE WORDT EEN WERKGEVERSBETALING WERKNEMERSVERZEKERINGEN EN WAZO IN COMBINATIE MET LOON IN DE LOONAANGIFTE VERWERKT?.....	23
4.5	HOE WORDT DE WW-PREMIE IN DE LOONAANGIFTE VERWERKT INDIEN ER EEN FOUT IS GEMAAKT?.....	24
<b>5.</b>	<b>HERZIENINGSSITUATIES.....</b>	<b>24</b>
5.1	KAN DE LAGE WW-PREMIE WORDEN HERZIEN WAARDOOR DE WERKGEVER ALSNOG DE HOGE WW-PREMIE IS VERSCHULDIGD?.....	25
5.2	HOE IS OVERWERK GEREGLD ONDER DE Wab?.....	26
5.3	HOE WORDT DE HERZIENING VAN DE WW-PREMIE IN DE LOONAANGIFTE VERWERKT?.....	26

5.4	WAT ZIJN VERLOONDE UREN? EN HOE MOET DE 30% HERZIENINGSSITUATIE WORDEN BEREKEND? .....	27
<b>6.</b>	<b>BIJLAGE: ENKELE BIJZONDERE SITUATIES.....</b>	<b>30</b>

## 1. Inleiding

De Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) is op 5 februari 2019 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, zijn per 1 januari 2020 in werking getreden. In dit kennisdocument wordt ingegaan op de wet- en regelgeving met betrekking tot premiedifferentiatie WW. De Wet arbeidsmarkt in balans zoals gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 2019, 219 en 266), de lagere regelgeving gepubliceerd in het Staatsblad (Stb. 2019, 236; 2019, 233) en de Staatscourant (Stcrt. 2019, 38919) zijn leidend.

### *(Toekomstige) wijzigingen*

In de vorige versie van het kennisdocument is aandacht besteed aan een voorgenomen wijzigingsbesluit dat per 1 januari 2023 in werking zou treden. Inmiddels heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de belangen opnieuw afgewogen en -heeft besloten het wijzigingsbesluit niet in te voeren.<sup>1</sup> In dit kennisdocument zal in hoofdstuk 3 worden toegelicht welke consequenties dit heeft.

Daarnaast is de minister bezig met het hervormen van de arbeidsmarkt. In de Kamerbrief van 3 april 2023<sup>2</sup>, over het arbeidsmarktpakket, en de Kamerbrief van 7 juni 2023<sup>3</sup> staan twee onderwerpen die van belang zijn voor premiedifferentiatie in de WW, namelijk (i) wijzigingen ten aanzien van het oproepcontract en (ii) wijziging ten aanzien van de 30% herzieningssituatie. Dit betreffen toekomstige wijzigingen waarvan de exacte uitwerking nog niet bekend is. Zodra meer bekend is, zal het kennisdocument worden aangepast.

**NB.** Onderhavige versie van het kennisdocument is een weergave van de wet- en regelgeving die op dit moment geldt. Zodra iets in deze situatie gaat wijzigen, zal een nieuwe versie van het kennisdocument worden gepubliceerd.

---

<sup>1</sup> Kamerstukken II 2022/23, 26 448, nr. 715.

<sup>2</sup> Kamerstukken II 2022/23, 29 544, nr. 1176.

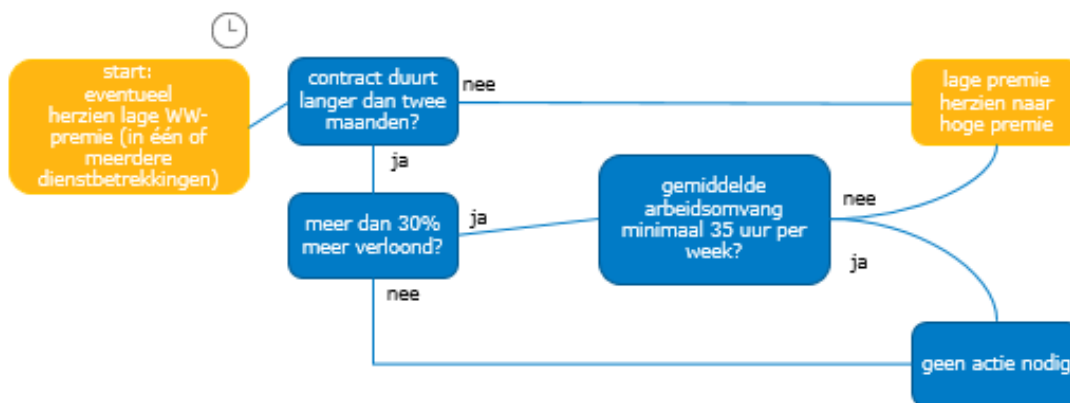
<sup>3</sup> Kamerstukken II 2022/23, 26 448, nr. 715.

## 2. Algemeen: aanleiding en inhoud premiedifferentiatie WW

### 2.1 Stroomschema's



Figuur 1: hoge/lage WW-premie



Figuur 2: Herziening

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

Per 1 januari 2020 is de Wab in werking getreden. 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 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 aan 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.

### **2.3 Hoe was 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 personeel, verzekerd voor de werknemersverzekeringen, 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 AWf geldt een aparte uniforme premie AWf.

### **2.4 Wat is er veranderd door de 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 bleek niet goed meer te werken. De sectorindeling, met zijn oorsprong in de jaren '50 van de vorige eeuw, sluit niet goed meer 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 is geregeld dat de sectorpremies en de uniforme premie AWf voor de WW zijn afgeschaft en zijn vervangen door één gedifferentieerde WW-premie ten gunste van het AWf. In deze systematiek lopen daarom alle WW-uitkeringslasten en alle premieopbrengsten (dus van zowel de hoge als de lage premie) via het Algemeen Werkloosheidsfonds. De hoogte van de premie is 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.

### **2.5 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 basis van 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 als één aantal uren per tijdseenheid van maximaal een maand;

- wanneer de omvang van de arbeid niet is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van maximaal een jaar waarbij het recht op loon gelijkmatig over die tijdseenheid 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.<sup>4</sup>

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

De regering heeft er rekening mee 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 als een vast aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een jaar is overeengekomen, mits het recht op loon gelijkmatig over die tijdseenheid is gespreid (de zogenoemde jaarurennorm). Zie voor arbeidsovereenkomsten met meerdere vastgelegde arbeidsomvang en paragraaf 3.8.

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 paragraaf 2.9.

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.

## **2.6 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 paragraaf 5.1). 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 ook via het digitaal verzekeringsbericht op [uwv.nl](http://uwv.nl) nagaan op basis van welke contractvorm zij werken. De Belastingdienst is verantwoordelijk voor het toezicht op en de handhaving van de premiedifferentiatie WW. Zo wisselt UWV gegevens uit met de Belastingdienst over de herzieningssituaties zodat deze toezicht op de toepassing kan uitvoeren. Herziet de werkgever de WW-premie niet uit zichzelf, dan kan hij door de Belastingdienst daartoe worden verplicht.

## **2.7 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 (niet zijnde een oproepovereenkomst) is gesloten, dan wordt niet voldaan aan de voorwaarden voor de lage WW-premie (behoudens de uitzonderingen die in paragraaf 2.9 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

<sup>4</sup> De definitie van de oproepovereenkomst is opgenomen in artikel 7:628a, negende lid, BW.



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 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 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.

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

Voor alle gevallen, met uitzondering van de uitzonderingen die in paragraaf 2.9 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 werknemers die werkzaam zijn op basis van een oproepovereenkomst. (Zie paragraaf 2.5 voor meer informatie over een oproepovereenkomst.) De hoge premie geldt echter niet als één van de hierna in paragraaf 2.9 genoemde uitzonderingen van toepassing is.

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

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

- a) Wanneer een werkgever met een BBL-leerling (een leerling die een beroepsbegeleidende leerweg volgt) 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 voor de leerwerkplek. 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. Let wel: de lage WW-premie is slechts van toepassing indien de praktijkovereenkomst is gedagtekend en ondertekend door alle betrokken partijen (zijnde: de instelling, de student en het bedrijf of de organisatie die de beroepspraktijkvorming verzorgt) en is opgenomen in de administratie van de werkgever. Indien de laatste handtekening op een later moment wordt gezet en/of de ondertekende en gedagtekende praktijkovereenkomst later in de

administratie is opgenomen dan de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst, dan mag over de tussenliggende periode de lage WW-premie niet worden toegepast.

Indien in de loop van het aangiftetijdvak aan bovenstaande voorwaarden wordt voldaan, mag de lage WW-premie worden toegepast per de eerste dag van het volgende aangiftetijdvak. Neemt een werkgever een werknemer in dienst en is op de eerste dag van de dienstbetrekking de door alle betrokken partijen ondertekende en gedagtekende praktijkovereenkomst opgenomen in de administratie, dan mag vanaf de aanvang van de dienstbetrekking de lage WW-premie worden toegepast.

Ook door een formele werkgever, niet zijnde het erkend leerbedrijf, mag op basis van de BBL-uitzondering de lage WW-premie worden afgedragen als aan bovenstaande voorwaarden is voldaan. Bijvoorbeeld door een uitzendbureau.<sup>5</sup> Voorwaarde voor toepassing van deze uitzondering is dan echter wel dat uit de arbeidsovereenkomst tussen de BBL-leerling en het uitzendbureau moet blijken dat de arbeidsovereenkomst is aangegaan in het kader van een leerwerktraject in de beroepsbegeleidende leerweg, zoals beschreven in de Wet educatie en beroepsonderwijs. Daarnaast moet de formele werkgever ook dan de ondertekende en gedagtekende praktijkovereenkomst in de administratie hebben opgenomen, voordat de lage WW-premie mag worden toegepast, ook in het geval dat hij zelf geen partij is bij de praktijkovereenkomst.

Heeft de werkgever met de BBL-leerling nog een andere - niet in het kader van de leerwerkplek - arbeidsovereenkomst gesloten (bijvoorbeeld een extra bijbaan) dan gelden voor de andere arbeidsovereenkomst wel de reguliere vereisten voor het mogen toepassen van de lage WW-premie.

- 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 deze schriftelijk is 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. De hoge WW-premie moet worden toegepast in de tijdvakken waarin meer dan 48 of 52 uren verloond zijn en de arbeidsovereenkomst niet voldoet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie zoals opgenomen in paragraaf 2.5. 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 geldt de leeftijd 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 dezelfde werkgever bij elkaar worden opgeteld.
- c) De werkgever betaalt over uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen (WW, ZW, WIA, WAO) en de WAZO de lage WW-premie. Dit is zowel het geval indien UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaalt als wanneer de werkgever de uitkering

---

<sup>5</sup> Let op: vanaf 2023 is de hoge WW-premie verschuldigd als in de arbeidsovereenkomst een uitzendbeding is opgenomen.

van UWV ontvangt en aan de werknemer doorbetaalt (dit wordt een werkgeversbetaling genoemd) of als de werkgever eigenrisicodragend is en de uitkering zelf betaalt. Overigens geldt voor het gedeelte loon dat de werkgever naast de uitkering betaalt gewoon de hoofdregel dat de contractindicaties de hoogte van de WW-premie bepalen.

### **2.10 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 werd tot 1 januari 2020 ook gebruik gemaakt van twee verschillende sectorpremiepercentages (een lage en een hoge sectorpremie). In deze sectoren was differentiatie omdat er veel seizoenswerk plaatsvindt; via die differentiatie werd 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 was van toepassing bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en bij een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van ten minste een jaar.

### **2.11 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.

### **2.12 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 onbepaalde 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 langer zijn uitgezonderd en onder het private arbeidsrecht zijn gaan vallen. Zie voor meer informatie de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen.

### **3. Stand van zaken over herziene standpunten (tijdelijke urenuitbreiding en meerdere arbeidsomvang), het wijzigingsbesluit en toekomstige wijzigingen**

#### **3.1 Welke standpunten zijn herzien en wordt de regelgeving ten aanzien van deze punten nog gewijzigd?**

Naar aanleiding van het onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie'<sup>6</sup> zijn de volgende twee standpunten (met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020) in 2021 herzien. Dit is ook toegelicht in de vorige versie van het kennisdocument (versie maart 2022).

1. Tijdelijke urenuitbreiding.
2. Arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvang.

In de vorige versie van het kennisdocument is aangegeven dat de regelgeving ten aanzien van deze herziene standpunten zo spoedig mogelijk zou worden aangepast dan wel zou worden verduidelijkt. Hiervoor is ook een wijzigingsbesluit (Besluit Wfsv en het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten) opgesteld met 1 januari 2023 als beoogde ingangsdatum.

Inmiddels heeft de minister van SZW besloten het voorgenomen wijzigingsbesluit niet in te voeren en de bestaande wet- en regelgeving (voorlopig) ongewijzigd te laten.<sup>7</sup> Welke gevolgen dit heeft - is beschreven in paragraaf 3.6 en paragraaf 3.10.

#### **3.2 Hoe luidt het herziene standpunt over een tijdelijke contractuele urenuitbreiding?**

In de versies 1.1 t/m 1.5 van het kennisdocument stond dat een tijdelijke contractuele urenuitbreiding altijd een tweede tijdelijke arbeidsovereenkomst is. Uit jurisprudentie blijkt echter dat dit standpunt juridisch niet houdbaar is. Het is op grond van de huidige wetgeving mogelijk om de tijdelijke contractuele urenuitbreiding op twee manieren vorm te geven. Namelijk (1) als afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en (2) als wijziging binnen een lopende arbeidsovereenkomst.

Of een tijdelijke contractuele urenuitbreiding is aan te merken als afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of als wijziging binnen de lopende arbeidsovereenkomst is afhankelijk van de omstandigheden in kwestie. Zo kan onder meer van belang zijn of de werkzaamheden in de arbeidsovereenkomst en de werkzaamheden ten aanzien van de tijdelijke urenuitbreiding niet wezenlijk van elkaar verschillen. Ook kan van belang zijn of werkgever en werknemer door middel van afzonderlijke arbeidsovereenkomsten duidelijk kenbaar hebben gemaakt dat zij aan de verschillende arbeidsovereenkomsten verschillende rechtsgevolgen willen verbinden.<sup>8</sup> Hoe een tijdelijke contractuele urenuitbreiding wordt vormgegeven en kwalificeert dient per situatie te worden bekeken. De wijze van vormgeving heeft gevolgen voor de hoogte van de af te dragen WW-premie.

---

<sup>6</sup> Onderzoek 'Mogelijkheden om flexibiliteit te realiseren binnen de lage WW-premie', 30 september 2021, bijlage bij Kamerstukken II, 2021/22, 26 448, nr. 662.

<sup>7</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 26 488, nr. 175.

<sup>8</sup> Zie bijvoorbeeld CRvB 11 maart 2021, ECLI:NL:CRVB:2021:550 en Rechtbank Gelderland (Locatie Arnhem), 20 oktober 2021, ECLI:NL:RBGEL:2021:5598.

### **3.3 Voor welke periode geldt het herziene standpunt over de tijdelijke contractuele urenitbreiding, welke gevolgen heeft dit herziene standpunt voor werkgevers en hoe kunnen werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie corrigeren?**

Het herziene standpunt geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Het kan voorkomen dat werkgevers vanaf 1 januari 2020 enige tijd de hoge WW-premie hebben betaald, omdat ze een bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd op basis van het eerder uitgedragen standpunt tijdelijk hebben uitgebreid met een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, terwijl dit ook middels een wijziging binnen de huidige arbeidsovereenkomst had gekund. Of dat laatste het geval is, is (zoals in paragraaf 3.2 is aangegeven) afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Soms is de tijdelijke urenitbreiding namelijk wel een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

Indien de tijdelijke urenitbreiding kon worden vormgegeven binnen de toenmalige arbeidsovereenkomst en deze arbeidsovereenkomst voldeed aan de voorwaarden voor het afdragen van de lage WW-premie, kan zich de situatie voordoen dat werkgevers ten onrechte de hoge WW-premie hebben afgedragen. In dat geval kunnen werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie corrigeren. Daarvoor dienen werkgevers hun reeds ingediende aangiften loonheffingen te corrigeren. De Belastingdienst heeft voor het corrigeren van de loonaangiften een stappenplan opgesteld. Dit stappenplan is onder meer te raadplegen via de website van de Belastingdienst (via [deze link](#)). In de paragrafen 3.4 en 3.5 wordt ook uitgebreid stilgestaan bij de wijze van corrigeren en wordt onderscheid gemaakt tussen de situatie dat de tijdelijke urenitbreiding is vormgegeven binnen één ikv of in verschillende ikv's.

### **3.4 Hoe kan de werkgever de hoge WW-premie corrigeren als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin de tijdelijke urenitbreiding is vormgegeven, in dezelfde IKV is opgenomen als waarin de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgenomen?**

Werkgevers die vanaf 1 januari 2020 enige tijd de hoge WW-premie hebben toegepast, omdat ze een tijdelijke urenitbreiding hebben vormgegeven in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (terwijl dit ook vormgegeven had kunnen worden binnen de lopende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), kunnen de hoge WW-premie met terugwerkende kracht corrigeren. Deze paragraaf ziet op de situatie dat werkgevers de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin zij de tijdelijke urenitbreiding hebben vormgegeven, hebben opgenomen in dezelfde ikv als waarin de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgenomen. Heeft de werkgever in deze situatie de hoge WW-premie tijdens de periode van de urenitbreiding toegepast, dan kan de werkgever de reeds ingediende loonaangiften corrigeren. De werkgever berekent over de hele aanwas in het cumulatieve premieloon de lage WW-premie en geeft die op in de rubriek 'Premie AWf laag'

Paragraaf 3.5 behandelt de situatie waarin werkgevers de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin zij de tijdelijke urenitbreiding hebben vormgegeven, hebben opgenomen in een andere ikv als waarin de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is opgenomen.

#### **Let op!**

De werkgever kan de correcties over alle aangiftetijdvakken van 2020 tot en met 2022 waarin hij de hoge WW-premie heeft toegepast indienen door bij voorkeur per kalenderjaar één los correctiebericht in te sturen met de correcties over al die aangiftetijdvakken over 2020 tot en met 2022. Heeft de werkgever in deze situatie in loonaangiften over 2023 de hoge WW-premie toegepast, dan kan hij voor de reeds verstreken tijdvakken correcties indienen. Zie daarvoor ook hoofdstuk 14 van het Handboek Loonheffingen 2023.

### 3.5 Hoe kan de werkgever de hoge WW-premie corrigeren als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarin de tijdelijke urenuitbreiding is vormgegeven, in een aparte IKV is opgenomen?

De werkgever die naar aanleiding van uitlatingen van SZW of de Belastingdienst de tijdelijke urenuitbreiding in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd en in een aparte ikv heeft opgenomen (terwijl dit ook vormgegeven had kunnen worden binnen de lopende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd), kan deze hoge WW-premie corrigeren naar de lage WW-premie als de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voldoet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Corrigeren kan door middel van een éénmalige praktische werkwijze en een formele werkwijze.

Bij de éénmalige praktische werkwijze geldt het volgende. De werkgever:

- laat de eerdere ikv inzake de tijdelijke urenuitbreiding in stand;
- wijzigt daarbij in die ikv de contractindicaties naar J-J-N (gelijk aan de contractindicaties in de andere ikv);
- verplaatst het bedrag van de aanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf hoog' naar de rubriek 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf laag';
- zet het bedrag van de 'Premie AWf hoog' op € 0 en geeft het bedrag van de lage WW-premie op in de rubriek 'Premie AWf laag'.

Bij de formele werkwijze geldt het volgende. De werkgever:

- trekt de ikv van de tijdelijke urenuitbreiding met terugwerkende kracht in;
- voegt alle relevante gegevens van de ikv van de tijdelijke urenuitbreiding toe aan de ikv van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die voldoet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie, zoals het Loon SV, Loon LB/PH en dergelijke;
- voegt het bedrag aan 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf hoog' dat in de ikv van de tijdelijke urenuitbreiding stond toe aan het bedrag van de aanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf laag' van de ikv van de bestaande arbeidsovereenkomst;
- berekent het bedrag aan 'Premie AWf laag' over het nieuwe bedrag 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf laag' en wijzigt het bedrag van de premie in de rubriek 'Premie AWf laag' naar de lage premie over de nieuw ingevulde aanwas.

#### Let op!

De werkgever kan de correcties over alle aangiftetijdvakken van 2020 tot en met 2022 waarin hij de hoge WW-premie heeft toegepast indienen door bij voorkeur één los correctiebericht in te sturen met de correcties over al die aangiftetijdvakken over 2020 tot en met 2022.

### 3.6 Wordt de wet- en regelgeving ten aanzien van de tijdelijke contractuele urenuitbreiding gewijzigd?

De wet- en regelgeving wordt op dit punt vooralsnog niet gewijzigd.

In de Kamerbrief van 22 november 2021<sup>9</sup> is door de toenmalige staatssecretaris aangegeven dat het onwenselijk is dat werkgevers over tijdelijke contractuele uitbreidingen van de arbeidsomvang de lage WW-premie mogen afdragen. Om die reden is gewerkt aan een wijzigingsbesluit waarmee de tijdelijke contractuele uitbreiding, ongeacht de wijze van vormgeving, alsnog onder de hoge WW-premie zou worden gebracht. Het voornemen was om deze regelgeving per 1 januari 2023 in werking te laten treden.

<sup>9</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 26 448, nr. 662.

De voorgenomen wijzigingen bleken zeer complex. Het risico bestond dat door de toename van complexiteit de begrijpelijkheid en daarmee ook het draagvlak voor de regelgeving zou afnemen en dat werkgevers (onbewust) meer fouten maken bij het invullen van de loonaangifte. Daarom heeft de minister opnieuw afgewogen of de mogelijke risico's opwegen tegen een toename van de complexiteit en is besloten om de regelgeving vooralsnog ongewijzigd te laten. Dat betekent dat de wet- en regelgeving op dit punt vooralsnog niet wordt gewijzigd.

### **3.7 Hoe luidt het herziene standpunt over meerdere arbeidsomvangen?**

In eerdere versies van het kennisdocument is uitgedragen dat indien in een arbeidsovereenkomst meerdere arbeidsomvangen als één aantal uren per tijdseenheid is overeengekomen, deze arbeidsovereenkomst kwalificeert als oproepovereenkomst. Uit onderzoek is gebleken dat de wet- en regelgeving op dit punt geen duidelijkheid biedt en dat dit standpunt voor meerdere interpretaties vatbaar is. Daarmee wordt gezorgd voor onduidelijkheid over de hoogte van de af te dragen WW-premie. Om deze onduidelijkheid weg te nemen is dit standpunt, vooruitlopend op de nieuwe regelgeving, herzien. Het herziene standpunt houdt in dat arbeidsovereenkomsten waarin meerdere arbeidsomvangen als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of jaar (mits gelijkmatige loonspreiding) zijn vastgelegd, niet kwalificeren als oproepovereenkomsten.

**NB.** Dit betekent overigens dat arbeidsovereenkomsten waarin geen sprake is van een arbeidsomvang met één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of jaar, maar bijvoorbeeld van een nulurencontract of min-maxcontract, sprake blijft van een oproepovereenkomst.

### **3.8 Voor welke periode geldt het herziene standpunt over meerdere arbeidsomvangen, welke gevolgen heeft dit herziene standpunt voor werkgevers en kunnen werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie corrigeren?**

Het herziene standpunt geldt met terugwerkende kracht tot 1 januari 2020. Het kan voorkomen dat werkgevers vanaf 1 januari 2020 enige tijd de hoge WW-premie hebben betaald, omdat de arbeidsovereenkomst meerdere arbeidsomvangen als één aantal uren per tijdseenheid bevat(te) en daarmee werd aangemerkt als oproepovereenkomst. Indien op basis van het herziene standpunt deze arbeidsovereenkomst niet langer wordt aangemerkt als oproepovereenkomst én aan de overige voorwaarden voor het afdragen van de lage WW-premie wordt voldaan, kan zich de situatie voordoen dat werkgevers ten onrechte de hoge WW-premie hebben afgedragen. In dat geval kunnen werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie corrigeren.

### **3.9 Hoe kan de werkgever de hoge WW-premie corrigeren als de arbeidsovereenkomst meerdere arbeidsomvangen bevatte en deze daarom werd aangemerkt als oproepovereenkomst?**

De werkgever die naar aanleiding van uitlatingen van SZW of de Belastingdienst over de uren in de arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvangen de hoge WW-premie heeft afgedragen, omdat deze overeenkomst vanwege de meerdere arbeidsomvangen kwalificeerde als oproepovereenkomst, kan deze hoge WW-premie corrigeren naar de lage WW-premie. Voorwaarde is wel dat de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voldoet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie. Corrigeren kan door middel van het indienen van correctiebericht(en), waarbij:

- de contractindicaties naar J-J-N worden gewijzigd;
- het bedrag van de aanwas in de rubriek 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf hoog' wordt verplaatst naar de rubriek 'Aanwas in het cumulatief premieloon AWf laag';
- het bedrag van de 'Premie AWf hoog' op € 0 wordt gezet en het bedrag van de lage premie wordt opgenomen in de rubriek 'Premie AWf laag'.

Ook hier geldt dat de werkgever de correcties over alle aangiftetijdvakken van 2020 t/m 2022 waarin hij de hoge WW-premie heeft toegepast, kan indienen door bij voorkeur één los correctiebericht in te sturen met de correcties over al die aangiftetijdvakken over 2020 t/m 2022.

### **3.10 Wordt de wet- en regelgeving ten aanzien van meerdere arbeidsomvangs gewijzigd?**

De wet- en regelgeving wordt op dit punt vooralsnog niet gewijzigd.

In de Kamerbrief van 22 november 2021<sup>10</sup> is door de toenmalige staatssecretaris aangegeven dat het onwenselijk is dat onduidelijkheid bestaat over de precieze scheidslijn tussen wel of geen oproepovereenkomst. Deze scheidslijn is met het herzien van het standpunt weggenomen.

Zoals omschreven in paragraaf 3.1 van dit kennisdocument is echter door de minister besloten het wijzigingsbesluit niet in te voeren. Dat geldt eveneens voor de voorgenomen wijzigingen in het Besluit nadere regels oproepovereenkomsten. Daarbij is van belang dat de minister heeft aangekondigd dat oproepcontracten, zoals nul-urencontracten en min-max contracten, worden afgeschaft en dat in plaats daarvan een basiscontract komt.

---

<sup>10</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 26 448, nr. 662.



## 4. Verwerking in loonaangifte en voorbeelden

### 4.1 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 over het loon. Die premie geldt dan voor het gehele aangiftetijdvak. In de loonaangifte zijn een aantal rubrieken opgenomen 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', 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering', 'premie AWf laag', 'premie AWf hoog', 'premie AWf herzien' en 'premie AWf uitkering'. 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 WW-premie<sup>11</sup> is van toepassing?

Antwoord: er wordt voldaan aan de voorwaarden voor de lage 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 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

<sup>11</sup> 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.

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 WW premie **Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.** 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 WW-premie toe te passen. De hoge WW-premie 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 WW-premie verschuldigd. Dus ook als er sprake is van een betaling die ziet op een periode vóór 1 oktober, die wordt genoten na 1 oktober, is de werkgever over die betaling de hoge WW-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 WW-premie is van toepassing?

Antwoord: omdat de werknemer jonger is dan 21 jaar geldt de uitzonderingssituatie dat de werkgever de lage WW-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 WW-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 WW-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 WW-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 is 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
Oroepovereenkomst	N	N	N	N	N	N
Leeftijd werknemer	20	20	20	20 21	21	21
Aantal verloonde 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

**4.2 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 arbeidsovereenkomsten heeft gesloten. Bijvoorbeeld een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd voor 20 uur per week en een oproepovereenkomst voor onbepaalde tijd zijnde een nul-urencontract. De werkgever beoordeelt per arbeidsovereenkomst of de lage of de hoge WW-premie van toepassing is. De

werkgever dient dit in de loonaangifte aan te geven door middel van twee aparte inkomstenverhoudingen.

Voorbeeld 5 (de werknemer heeft twee verschillende schriftelijke arbeidsovereenkomsten)

Situatie: een werkgever heeft twee verschillende arbeidsovereenkomsten 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 arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die een nul-urencontract is met een wisselend aantal uren en wisselend maandloon, ook schriftelijk vastgelegd. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke WW-premie is van toepassing en hoe wordt dit in de loonaangifte verwerkt?

Antwoord: er zijn twee arbeidsovereenkomsten, daarom dienen er twee inkomstenverhoudingen (ikv's) te worden aangemaakt. Voor de eerste inkomstenverhouding geldt dat de werkgever de lage WW-premie betaalt omdat de voorwaarden schriftelijke arbeidsovereenkomst, onbepaalde tijd en geen oproepovereenkomst van toepassing zijn. De tweede inkomstenverhouding is een oproepovereenkomst, de hoge WW-premie is dus van toepassing. Het maakt hierbij niet uit of de twee arbeidsovereenkomsten gelijktijdig zijn aangevangen of volgtijdelijk.

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

**4.3 Hoe wordt de WW-premie in de loonaangifte verwerkt indien het aantal uren van een werknemer tijdelijk wordt uitgebreid?**

Een tijdelijke uitbreiding van het aantal uren van een arbeidsovereenkomst kan op verschillende manieren worden vormgegeven. De gekozen vorm bepaalt de hoogte van de WW-premie. Partijen kunnen er voor kiezen de tijdelijke urenuitbreiding vorm te geven in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Zie hiervoor onder meer paragraaf 3.2. Deze overeenkomst kan bestaan naast een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarvoor de lage WW-premie geldt of naast een andere arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvoor de hoge WW-premie geldt. Op de tijdelijke urenuitbreiding in de afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is de hoge WW-premie van toepassing (zie voorbeeld 5 in paragraaf 4.2). Deze afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd moet in de loonaangifte in een afzonderlijke ikv worden aangegeven, waarvoor de hoge WW-premie geldt (zie 4.2.). Partijen kunnen er in

bepaalde omstandigheden ook voor kiezen om de vaste arbeidsovereenkomst te wijzigen<sup>12</sup> en de arbeidsomvang voor een bepaalde periode aan te passen. Wanneer de aangepaste arbeidsomvang is vastgelegd als één aantal uren per tijdseenheid van ten hoogste een maand of jaar (mits gelijkmatige loonspreiding) dan geldt voor de gehele arbeidsovereenkomst de lage WW-premie. Eerder is het standpunt uitgedragen dat daarmee sprake is van een oproepovereenkomst. Dat standpunt is herzien. Zie voor een nadere toelichting hierop de paragrafen 3.7. e.v.

**NB.** Indien de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang binnen een bestaande arbeidsovereenkomst wordt vormgegeven is het uitgangspunt dat dit wordt aangegeven in dezelfde ikv. Er is immers geen sprake van een nieuwe arbeidsovereenkomst. Indien de tijdelijke uitbreiding van de arbeidsomvang wordt vormgegeven in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dient deze arbeidsovereenkomst in de loonaangifte in een afzonderlijke ikv te worden aangegeven. Er is immers sprake van een nieuwe (separate) arbeidsovereenkomst. In de praktijk bleek deze werkwijze tot softwarematige knelpunten te leiden. Als oplossing voor deze knelpunten mogen werkgevers daarom een tijdelijke uitbreiding van het aantal uren aangeven in dezelfde ikv als de reeds bestaande arbeidsovereenkomst.<sup>13</sup> Uitgangspunt van deze oplossing is dat de WW-premie correct wordt berekend en afgedragen. Naast deze oplossing blijft de standaardwijze van aangifte met een separate inkomstenverhouding voor de tijdelijke urenuitbreiding mogelijk.

Voorbeeld 6 (werkgever en werknemer hebben een tijdelijke urenuitbreiding vormgegeven in een afzonderlijke tijdelijke arbeidsovereenkomst)

Situatie: De werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die geen oproepovereenkomst is voor 20 uur per week met een maandloon van € 1000. Vanwege vervanging van een collega gaat de werknemer in maart en april tijdelijk 10 uur per week meer werken en werknemer en werkgever leggen dit schriftelijk vast in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke WW-premie is van toepassing en hoe wordt dit in de loonaangifte verwerkt?

Antwoord: In maart en april zijn er twee arbeidsovereenkomsten daarom dienen er volgens de standaardwijze van aangifte twee inkomstenverhoudingen (ikv's) te worden aangemaakt. Voor de eerste arbeidsovereenkomst (en ikv) geldt dat de werkgever de lage WW-premie betaalt omdat de voorwaarden schriftelijke arbeidsovereenkomst, onbepaalde tijd en geen oproepovereenkomst van toepassing zijn. De tweede arbeidsovereenkomst (en ikv) is een tijdelijke overeenkomst, waardoor de hoge WW-premie van toepassing is. Zoals hierboven aangegeven is het tot en met 2026 ook mogelijk om de tijdelijke uitbreiding van het aantal uren in dezelfde inkomstenverhouding als het reeds bestaande dienstverband aan te geven. In onderstaande tabellen worden beide manieren van aangeven weergegeven.

De eerste tabel geeft de standaardwijze van aangifte weer waarin de tijdelijke overeenkomst als aparte ikv wordt geregistreerd. De tweede tabel geeft weer hoe de tijdelijke uitbreiding in dezelfde inkomstenverhouding wordt aangegeven als het gewone dienstverband. Bij deze optie geldt het volgende:

- de contractindicaties worden gevuld met J-J-N;

<sup>12</sup> Of er sprake is van een wijziging van de bestaande arbeidsovereenkomst of dat de wijziging wordt aangemerkt als aparte arbeidsovereenkomst is afhankelijk van de omstandigheden van het geval. Hierdoor is het niet mogelijk een tijdelijke urenuitbreiding altijd binnen de huidige arbeidsovereenkomst vorm te geven. Zie hiervoor ook het antwoord in paragraaf 3.2.

<sup>13</sup> Zie voor meer informatie hierover het Besluit houdende wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie, Staatsblad 2021, 198) met onder meer wijziging van artikel 5.1 van het Besluit SUWI. Anders dan nog in het besluit vermeld staat zal dit besluit per 1 januari 2026 in werking treden.

- de grondslagaanwas (hoog en laag) wordt opgegeven in de rubriek Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag;
- alle premie (hoog en laag) wordt opgegeven in de rubriek Premie AWf laag.

Aangiftetijdvak	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20
	IKV 1				IKV 2			
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J	-	N	N	-
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	-	J	J	-
Oroepovereenkomst	N	N	N	N	-	N	N	-
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00	-	€ 0,00	€ 0,00	-
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00	€ 30,00	-	€ 0,00	€ 0,00	-
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	-	€ 500,00	€ 500,00	-
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	-	€ 40,00	€ 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	-

Aangiftetijdvak	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20
	IKV 1			
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J
Oroepovereenkomst	N	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 70,00	€ 70,00	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Voorbeeld 7 (werkgever en werknemer zijn een tijdelijke urenuitbreiding binnen de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd overeengekomen)

Situatie: De werknemer heeft een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsduur van 20 uur per week, die geen oproepovereenkomst is. Het maandloon bedraagt € 1000. Net als de werknemer in voorbeeld 6 vervangt hij in de maanden maart en april tijdelijk een zwangere collega. De arbeidsomvang van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in de maanden maart en april gewijzigd in 30 uur per week. Het maandloon is dan € 1.500. De fictieve premiepercentages zijn 3% (laag) en 8% (hoog). Welke WW premie is in de maanden maart en april van toepassing? En hoe wordt dit in de loonaangifte verwerkt?

Antwoord: De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt in de maanden maart en april gewijzigd. In die maanden wordt de arbeidsomvang van de arbeidsovereenkomst verhoogd naar 30 uur per week. Er is in dit geval sprake van één arbeidsovereenkomst. Over alle contracturen is de lage WW-premie verschuldigd.

In onderstaande tabel wordt aangegeven hoe dit in de loonaangifte wordt verwerkt.

Aangiftetijdvak	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20
	IKV 1			
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1.000,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.000,00
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 45,00	€ 45,00	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

#### 4.4 Hoe wordt een werkgeversbetaling werknemersverzekeringen en WAZO in combinatie met loon in de loonaangifte verwerkt?

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

De werkgeversbetaling werknemersverzekeringen en WAZO moet in de loonaangifte in een afzonderlijke ikv worden aangegeven. Dit blijkt door softwarematige knelpunten niet voor alle werkgevers mogelijk. In de praktijk wordt daarom de werkgeversbetaling met het loon gecombineerd in één ikv. Is sprake van loon waarover de werkgever de lage dan wel hoge WW-premie betaalt, dan mag de werkgeversbetaling worden gecombineerd met het loon in één ikv. Uitgangspunt hierbij is dat de WW-premie correct wordt berekend en afgedragen. Dat wil zeggen dat over het loon nog steeds het hoge dan wel lage WW-percentage wordt afgedragen. Vanaf 2023 zijn in het loonaangiftebericht twee nieuwe rubrieken opgenomen: 'Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering' en 'Premie AWf uitkering'. De werkgever moet het bedrag van de uitkering en de WW-premie over deze uitkering opgeven in deze twee rubrieken.

Hieronder hebben wij een voorbeeld opgenomen hoe een werkgever zijn loonaangifte moet invullen als hij de werkgeversbetaling (waarvoor de lage WW-premie geldt) samen met het loon (waarover hij de hoge WW-premie moet betalen) in één inkomstenverhouding aangeeft.

##### Voorbeeld 8 (uitkering werkgeversbetaling naast loon in 1 inkomstenverhouding)

De werkgever betaalt in 2022 en in 2023 aan een werknemer per maand een WAZO-uitkering door van € 2.000 en u verstrekt een aanvulling op de uitkering van € 500. Hij geeft dit in de aangifte op als één totaal loon voor de werknemersverzekeringen (loon SV) in de inkomstenverhouding die hij eerder al hanteerde voor het loon op grond van de arbeidsovereenkomst. De arbeidsovereenkomst is voor bepaalde tijd. Op de aanvulling (loon op grond van de arbeidsovereenkomst) is de hoge WW-premie van toepassing. Op de WAZO-uitkering is de lage AWf-premie van toepassing.

Loonaangifte over 2022 (percentages indicatief als voorbeeld)

De werkgever gaf in elk aangiftetijdvak in 2022 voor de werknemer het volgende op:

- Loon SV € 2.500
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog € 2.500
- Premie AWf hoog (8% x € 500 + 3% x € 2.000) € 100



In de rubrieken voor AWf hoog moest de werkgever de loon- en premiebedragen opgeven die gelden voor zowel AWf-laag als AWf-hoog.

Loonaangifte over 2023 (percentages indicatief als voorbeeld)

De werkgever geeft in elk aangiftetijdvak voor de werknemer het volgende op:

- Loon SV	€ 2.500
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 500
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf uitkering	€ 2.000
- Premie AWf hoog (8%)	€ 40
- Premie AWf uitkering (3% x € 2.000)	€ 60

De werkgever geeft vanaf 2023 dus de verschillende premielonen (de grondslagaanwassen) en de premies in de afzonderlijke rubrieken op.

Aangiftetijdvak	dec-22	jan-23	... enz...
	IKV 1 (loon en werkgeversbetaling)		
Code soort <i>iky</i>	15 (Loon of salaris niet 11, 13 of 17)		
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon <b>AWf laag</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie <b>AWf laag</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon <b>AWf hoog</b>	€ 2.500,00	€ 500,00	€ 500,00
Premie <b>AWf hoog</b>	€ 100,00	€ 40,00	€ 40,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon <b>AWf uitkering</b>	N.v.t.	€ 2.000,00	€ 2.000,00
Premie <b>AWf uitkering</b>	N.v.t.	€ 60,00	€ 60,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon <b>AWf herzien</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie <b>AWf herzien</b>	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

#### 4.5 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. 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'.

**NB.** Een correctie als gevolg van herziening van de lage WW-premie is niet hetzelfde als het herstellen van een fout. Zie hoofdstuk 5 voor de wijze waarop herzieningssituaties verwerkt worden.

## 5. Herzieningssituaties



## 5.1 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 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 kalenderjaar worden gerekend met de premies die in dat jaar van toepassing waren.

In 2020 en 2021 was één herzieningssituatie in werking getreden:

- 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.

Vanaf 1 januari 2022 geldt naast herzieningssituatie bij a) ook de zogenoemde 30% herzieningssituatie:

- b) Wanneer de uren waarover loon is 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 paragraaf 5.4)

Daarnaast beschrijft de memorie van toelichting van de Wab twee herzieningssituaties die tot op heden niet zijn ingevoerd. Dat zijn de volgende situaties:

- 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.

Deze herzieningssituaties zijn tot op heden niet in werking getreden. Inmiddels heeft de minister definitief besloten om de vierde situatie, zoals hierboven onder d beschreven, niet in werking te laten treden. Ook de derde herzieningssituatie, zoals hierboven onder c beschreven, wordt

vooral nog niet ingevoerd. Deze situatie wordt wel gemonitord en afhankelijk van de uitkomst hiervan kan in de toekomst alsnog worden besloten om deze herzieningssituatie in te voeren.<sup>14</sup>

## 5.2 Hoe is overwerk geregeld onder de Wab?

Zoals ook opgenomen in paragraaf 5.1 onder b) is in de Wab geregeld dat werkgevers met terugwerkende kracht de hoge WW-premie moeten afdragen voor werknemers met een vast contract die in een kalenderjaar meer dan 30% hebben overgewerkt. Deze herzieningssituatie geldt vanaf 1 januari 2022.

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.

## 5.3 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 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 aangifte loonheffingen.

### Voorbeeld 9 (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. Per 15 april gaat de werknemer uit dienst. Het loon over april is € 500. De werkgever doet

<sup>14</sup> Kamerstukken II, 2022/2023, 26 488, nr. 175.

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

Antwoord: de lage WW-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
Premie AWf laag	€ 30,00	€ 15,00
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	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00

De werknemer gaat op 15 april 2020 uit dienst. De dienstbetrekking is dus uiterlijk twee maanden na aanvang geëindigd. Er is dus sprake van een herzieningssituatie waardoor met terugwerkende kracht de hoge WW-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.

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

#### 5.4 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 herziert 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 drie voorbeelden opgenomen.

Voorbeeld 10 (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 11 (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 12 (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, oftewel  $365/7 = 52,14$  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.

## 6. Bijlage: enkele bijzondere situaties

	<b>Situatie</b>	<b>Hoge of lage WW-premie?</b>
1	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 10 uur per week. Deze arbeidsomvang wordt met een addendum tijdelijk uitgebreid tot 30 uur per week.	De tijdelijke urenuitbreiding vindt plaats door uitbreiding van de bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Het eerder uitgedragen standpunt dat een tijdelijke urenuitbreiding altijd kwalificeert als afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is herzien. Het is dus mogelijk dat een tijdelijke urenuitbreiding wordt vormgegeven binnen de bestaande arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Indien deze overeenkomst voldoet aan de voorwaarden voor het afdragen van de lage WW-premie en het addendum niet kan worden aangemerkt als afzonderlijke arbeidsovereenkomst, geldt voor alle contracturen de lage WW-premie.  NB: Zie paragraaf 3.1 e.v. voor een nadere toelichting.
2	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 10 uur per week. Deze arbeidsomvang wordt bewust door partijen met een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd uitgebreid tot 30 uur per week.	De tijdelijke urenuitbreiding is vormgegeven in een afzonderlijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Deze overeenkomst voldoet niet aan de voorwaarden voor de lage WW-premie, zodat de uren in deze arbeidsovereenkomst worden belast tegen de hoge WW-premie. Voor de uren in de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd blijft de lage WW-premie gelden, mits deze overeenkomst schriftelijk is vastgelegd en geen oproepovereenkomst betreft.
3	Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 10 uur per week. Deze arbeidsomvang wordt met een addendum tijdelijk (met een kortere duur) uitgebreid tot 30 uur per week.	Voor de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van 10 uur per week geldt de hoge WW-premie. De tijdelijke urenuitbreiding vindt plaats door uitbreiding van de bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De hoge WW-premie geldt voor alle contracturen.
4	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart een arbeidsomvang van 10 uur per week, van april tot en met september een arbeidsomvang van 40 uur per week, en van oktober tot en met december een arbeidsomvang 20 uur per week.	De lage WW-premie is van toepassing, want dit is geen oproepovereenkomst.  Het eerder uitgedragen standpunt dat een arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvangen kwalificeert als oproepovereenkomst is herzien.

		NB: Zie paragraaf 3.7 e.v. voor een nadere toelichting.
5	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met van januari tot en met maart een arbeidsomvang van 120 uur voor deze periode, een arbeidsomvang van april tot en met september van 960 uur voor deze periode, en een arbeidsomvang van oktober tot en met december van 240 uur voor deze periode. Het recht op loon is telkens gelijk gespreid over de genoemde periode (respectievelijk januari-maart, april-september, en oktober-december).	<p>De lage WW-premie is van toepassing, want dit is geen oproepovereenkomst. De arbeidsomvang is opgenomen als één aantal uren per tijdseenheid van <i>ten hoogste</i> een jaar met gelijkmatige spreiding van het recht op loon.</p> <p>Het eerder uitgedragen standpunt dat een arbeidsovereenkomst met meerdere arbeidsomvangs kwalificeert als oproepovereenkomst is herzien.</p> <p>NB: Zie paragraaf 3.7 e.v. voor een nadere toelichting.</p>
6	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 10 uur per week wordt uitgebreid naar een arbeidsomvang van 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 geen sprake van tijdelijke uitbreiding of een oproepovereenkomst.
7	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 30 uur per week wordt teruggebracht naar een arbeidsomvang van 10 uur per week. De beperking van de arbeidsomvang geldt voor onbepaalde tijd.	<p>Vergelijkbaar met situatie 6. De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de beperking van de arbeidsomvang. Er is geen sprake van een oproepovereenkomst.</p> <p>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 kan de transitievergoeding verschuldigd zijn. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen.</p>
8	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 10 uur per week wordt uitgebreid naar een arbeidsomvang van 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.	<p>De lage WW-premie is van toepassing, zowel voor als na de aanpassingen.</p> <p>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 kan de transitievergoeding verschuldigd zijn. Natuurlijk kan de werknemer op grond van de Wet flexibel werken zelf verzoeken zijn arbeidsduur naar beneden bij te stellen.</p>
9	Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van <i>gemiddeld</i> 24 uren per week. Het recht op loon is per loontijdvak hetzelfde.	De lage WW-premie is van toepassing indien er sprake is van een jaarurennorm, waarbij het recht op loon gelijkmatig gespreid dient te zijn. Er moet dan wel 24 uur in de arbeidsovereenkomst zijn

		overeengekomen. 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.
10	In een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang 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.
11	Er is sprake van een arbeidsovereenkomst met een jaarurennorm (met gelijkmatige loonspreiding). De werknemer maakt op grond van de cao-uren die als overuren worden aangemerkt. Deze uren worden gedurende de loop van het jaar uitbetaald.	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. Dit is ook het geval als er sprake is van andere tussentijdse betalingen, zoals toeslagen voor bijvoorbeeld nachtwerk en onregelmatige diensten. Dat blijft nog steeds mogelijk.
12	Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een halfjaar-urennorm van 400 uur per half jaar, met gelijkmatige loonspreiding. Als hij echter minder dan 400 uur maakt doordat zijn werkgever hem niet genoeg inroostert, moet hij deze 'minuren' in het half jaar erna inhalen of wordt het met zijn loon verrekend. Dit wordt ook mogelijk gemaakt in de cao.	Hier is sprake van een oproepovereenkomst. De overeengekomen arbeidsduur kan feitelijk elk half jaar worden doorgeschoven. Dat maakt dat de werknemer geen vastgestelde arbeidsomvang per tijdsperiode heeft (van maximaal een jaar). Dit doorschuiven kan ook leiden tot het schuiven van overeengekomen uren over de jaargrens heen. Bij het niet uitbetalen van loon, terwijl het niet-werken voor rekening en risico van de werkgever komt, is er sprake van uitsluiting van de loondoorbetalingsplicht. Bij contracten (en cao's) waarin dit mogelijk is gemaakt is er dus sprake van een oproepovereenkomst.
13	Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een jaarurennorm van 800 uur, met gelijkmatige loonspreiding. Hij werkt extra over. Deze overuren worden net na de jaargrens uitbetaald, of opgenomen als betaalde vrije tijd.	Hier is geen sprake van een oproepovereenkomst. De overeengekomen arbeidsduur wordt gewoon binnen de afgesproken tijdsperiode van een jaar gewerkt. Ook uitbetaling of extra vrije tijd bij overuren leidt niet tot de constatering dat er sprake is van een oproepovereenkomst. Wel moet hier aan de



		Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag worden voldaan. Compensatie in vrije tijd op een later moment is in dat geval alleen mogelijk als dit is afgesproken bij cao.
14	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.
15	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 (40 uur per week). Er is sprake van een tijdelijke uitbreiding van het aantal uren met 32 uur, zonder dat sprake is van overwerk.	Als gevolg van deze uitbreiding in juli en augustus worden in juli en augustus in totaal meer dan 52 uren per maand verloond (uitgaande van aangiftetijdvakken van een maand). De uitzondering voor jongeren is in die tijdvakken niet van toepassing. In juli en augustus is dus de hoge WW-premie van toepassing, want het is een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet voldoet aan de uitzondering voor 21-minners. In de overige maanden worden er minder dan 52 uren per maand verloond en is de lage WW-premie van toepassing.
16	De werknemer die jonger is dan 21 jaar heeft een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 32 uur per week o.g.v. de BBL. Daarnaast heeft dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever als bijbaan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een arbeidsomvang van 8 uur per week.	Op de BBL-overeenkomst is de lage WW-premie van toepassing. Op de arbeidsovereenkomst die betrekking heeft op de bijbaan is de hoge WW-premie van toepassing. De BBL-overeenkomst valt onder de uitzonderingen. In totaal wordt aan deze werknemer meer dan 48 of 52 uren per tijdvak van vier weken of een maand verloond (inclusief de uren o.g.v. van de BBL-overeenkomst). Daarom is op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet de uitzondering voor 21-minners van toepassing.
17	Er zijn twee arbeidsovereenkomsten: een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met een arbeidsomvang van 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.

<p>18</p>	<p>Er is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd waarbij de werknemer op basis van stukloon wordt beloond.</p>	<p>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).</p>
-----------	---	---