



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2020

Uitgave 1
31 oktober 2019

Nieuwsbrief Loonheffingen 2020

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2020. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2019' (hierna: Handboek 2019). U vindt het Handboek 2019 op belastingdienst.nl/loonheffingen. Het 'Handboek Loonheffingen 2020' kunt u vanaf begin februari 2020 online raadplegen en downloaden. De onlineversie van het handboek houden we doorlopend actueel. Van de downloadversie plaatsen we elk kwartaal een geactualiseerde versie.

1e nieuwsbrief verschijnt in oktober

De 1e uitgave van de nieuwsbrief verschijnt in oktober. Hiermee willen we u informeren over de veranderingen voor 2020. Eventuele wijzigingen uit het Belastingplan 2020 en de tarieven en percentages voor 2020 staan in de volgende uitgaven van de nieuwsbrief. Die zullen, zoals u gewend bent, verschijnen eind 2019 en begin 2020.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Temporisering verhoging AOW-leeftijd
- 2 Wijzigingen lage-inkomensvoordeel (LIV) en jeugd-LIV
- 3 Kennisdocument Wtl versie 6.0
- 4 Fiets van de zaak
- 5 Vanaf 2020 einde vaksector voor uitzendwerkgevers
- 6 ZW-uitkering telt niet langer mee voor hoogte arbeidskorting
- 7 Wet arbeidsmarkt in balans / onderdeel payrollling
- 8 Wet arbeidsmarkt in balans / onderdeel premiedifferentiatie WW

1 Temporisering verhoging AOW-leeftijd

Op 1 januari 2020 treedt de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd (als uitvloeisel van het pensioenakkoord) in werking. Met deze wet blijft de AOW-leeftijd in de jaren 2020 en 2021 gehandhaafd op 66 jaar en 4 maanden. Vanaf 2022 vindt een stapsgewijze verhoging van de AOW-leeftijd plaats tot 67 jaar in 2024. Vanaf 2025 is de AOW-leeftijd gekoppeld aan de levensverwachting. Meer informatie over de AOW-leeftijd vindt u op svb.nl.

2 Wijzigingen lage-inkomensvoordeel (LIV) en jeugd-LIV

Per 1 januari 2020 wijzigen het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. Het LIV hangt af van het gemiddelde uurloon van de werknemer. Er zijn op dit moment twee groepen te onderscheiden: werknemers met een gemiddeld uurloon van gelijk of meer dan € 10,05, maar niet meer dan € 11,07, en werknemers met een gemiddeld uurloon van meer dan € 11,07, maar niet meer dan € 12,58. De werkgever maakt voor de eerste groep werknemers aanspraak op een LIV van € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2.000 per werknemer per kalenderjaar en voor de tweede groep werknemers op een LIV van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per werknemer per kalenderjaar (zie Handboek 2019 paragraaf 26.2.2.).

Met ingang van 1 januari 2020 vervalt het onderscheid tussen deze twee groepen werknemers. Er geldt dan nog maar een bedrag van het voordeel per verloond uur en een maximaal bedrag per kalenderjaar van het LIV. Voor een werknemer met een gemiddeld uurloon van € 10,05 of meer, maar niet meer dan € 12,58 heeft de werkgever aanspraak op een LIV van € 0,51 per verloond uur met een maximum van € 1.000 per kalenderjaar. Deze bedragen worden per 1 januari 2020 nog geïndexeerd aan de hand van de hoogte van het minimumloon per 1 januari 2020.

Ook wijzigen per 1 januari 2020 de bedragen die gelden voor het jeugd-LIV. Het bedrag van het voordeel per verloond uur en het maximale bedrag per kalenderjaar per werknemer gaan naar beneden.

3 Kennisdocument Wtl versie 6.0

Op rijksoverheid.nl staat een nieuwe versie van het kennisdocument WTL met de volgende aanpassingen:

- tabel met de hoogte van het jeugd-LIV voor 2019 is toegevoegd (paragraaf 3.4)
- tabel met uurloongrenzen van het jeugd-LIV voor 2019 is toegevoegd (paragraaf 3.5)
- tekst over voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is aangepast (paragraaf 4.2)
- vraag en antwoord 5.17 is toegevoegd. Dit gaat over de betekenis van de loonwaardebepaling voor de LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden.

4 Fiets van de zaak

Stelt u een (elektrische) fiets ter beschikking aan uw werknemer voor woon-werkverkeer dan wordt de fiets in ieder geval geacht ook ter beschikking te zijn gesteld voor privégebruik. U moet voor dit privégebruik jaarlijks een bedrag bij het loon tellen. Anders dan bij de auto van de zaak is er geen mogelijkheid om tegenbewijs te leveren bij gering privégebruik en is de bijtelling niet uitgezonderd als eindheffingsbestanddeel.

De waarde van dit privégebruik wordt met ingang van 1 januari 2020 gesteld op 7% van de waarde (inclusief omzetbelasting) van de (elektrische) fiets voor elk jaar dat de fiets aan de werknemer ter beschikking staat. De waarde van de fiets is de in Nederland door de fabrikant of importeur publiekelijk kenbaar gemaakte consumentenadviesprijs. RAI-vereniging zet hiervoor een database op. Als de oorspronkelijke consumentenadviesprijs niet te achterhalen is, dan moet u uitgaan van de consumentenadviesprijs (inclusief omzetbelasting) van de meest vergelijkbare fiets.

De bijtelling is loon in natura. U moet daarover loonbelasting/premie volksverzekeringen inhouden en premies werknemersverzekeringen betalen, en de werkgeversheffing Zvw betalen of de bijdrage Zvw inhouden. U kunt dit loon ook als eindheffingsloon aanwijzen.

5 Vanaf 2020 einde indeling in vaksector voor uitzendwerkgevers

Vanaf 1 januari 2020 valt een groot deel van de uitzendwerkgevers onder sector 52. Uitzendbedrijven. Uitzendwerkgevers die zijn ingedeeld in een vaksector ontvangen een nieuwe beschikking sectorindeling van de Belastingdienst.

Voor nieuwe uitzendwerkgevers is het sinds 25 mei 2017 niet meer mogelijk om ingedeeld te worden in een vaksector. Voor uitzendwerkgevers die vóór deze datum al in een vaksector waren ingedeeld, is deze nog van toepassing bij ongewijzigde werkzaamheden. Deze overgangsregeling eindigt per 1 januari 2020.

Waarom indeling in sector 52?

Het aantal uitzendbedrijven dat onder een vaksector valt, is sterk toegenomen. Dit heeft geleid tot een hogere premie voor de vaksectoren. Uitzendarbeid gaat namelijk vaak gepaard met hogere lasten voor de WW, ZW en WGA. Daarom is ervoor gekozen de uitzendbedrijven in te delen bij sector 52.

Herindeling: mogelijk gesplitste aansluiting

Voor de herindeling naar sector 52 is van belang hoeveel procent van het totale premieloon van de uitzendwerkgever wordt toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel:

- Herindeling van het *gehele* bedrijf naar sector 52 als meer dan 50% van het premieloon wordt toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel.
- Herindeling van *een deel* van het bedrijf naar sector 52 als meer dan 15% maar niet meer dan 50% van het premieloon wordt toegerekend aan het ter beschikking stellen van personeel. Het overige deel wordt ingedeeld in een sector die voor de andere werkzaamheden geldt. Er ontstaat een ‘verplicht gesplitste aansluiting’.

Uitzondering voor uitzenden binnen concern en payrollmedewerkers

Niet alle situaties waarin werknemers ter beschikking worden gesteld, vallen onder sector 52. Voor 2 groepen werknemers geldt een uitzondering:

- Werknemers die in dienst zijn bij een werkgever die onder een concern valt (de personeels-BV). Deze werknemers worden binnen dit concern ter beschikking gesteld. Voor de personeels-BV is voor de sectorindeling de sector van de inlenende concernonderdelen van belang.
- Werknemers die een payrollmedewerker zijn. Wanneer sprake is van een payrollmedewerker leest u in paragraaf 16.19 Handboek Loonheffingen. Als bij een werkgever uitsluitend payrollmedewerkers in dienst zijn, is vanaf 1 januari 2020 sector 45 van toepassing.

Zijn bij een werkgever *gedeeltelijk* bovenstaande werknemers in dienst, dan is voor de sectorindeling van belang hoeveel procent van het premieloon hieraan kan worden toegerekend:

- Als bij een werkgever meer dan 50% van het premieloon wordt toegerekend aan traditioneel uitzenden, dan valt deze werkgever vanaf 2020 onder sector 52.
- Als bij een werkgever meer dan 15% van het premieloon maar niet meer dan 50% van het premieloon wordt toegerekend aan traditioneel uitzenden, dan geldt voor deze werkgever vanaf 2020 een verplicht gesplitste aansluiting.

Nieuwe beschikking sectorindeling

Uitzendwerkgevers die bij de Belastingdienst bekend zijn, ontvangen in het laatste kwartaal van 2019 een beschikking met de nieuwe sectorindeling per 1 januari 2020. Voorafgaand aan de beschikking ontvangen zij een toelichting hierop.

Heeft u vóór 1 januari 2020 geen beschikking ontvangen maar bent u van mening dat u wel in sector 52 moet worden ingedeeld? Dan moet u dit melden. Deze melding stuurt u, onder vermelding van “UZB2020”, naar onderstaand adres:

Belastingdienst/kantoor Amsterdam/Bureau indelingszaken
Postbus 58944
1040 EE Amsterdam

6 ZW-uitkering telt niet langer mee voor hoogte arbeidskorting

Een werknemer die in dienstbetrekking is bij zijn werkgever krijgt in veel gevallen bij ziekte zijn loon doorbetaald door zijn werkgever. In sommige gevallen heeft hij daarnaast ook recht op een ZW-uitkering. Het gaat hier bijvoorbeeld om orgaandonoren en werknemers die onder de no-riskpolis vallen.

Daarnaast kan een persoon ook een ZW-uitkering ontvangen als hij geen dienstbetrekking (meer) heeft. Het betreft bijvoorbeeld mensen die een uitkering op grond van de Werkloosheidswet (WW) hebben en ziek zijn geworden, personen met een arbeidscontract voor bepaalde duur dat is beëindigd, uitzendkrachten die onder het uitzendbeding vallen en vrouwen die geen dienstbetrekking (meer) hebben en zich vóór hun zwangerschaps- en bevallingsverlof ziek melden.

Vanaf 1 januari 2020 telt een ZW-uitkering niet meer mee als inkomen dat bepalend is voor de hoogte van de arbeidskorting, voor zover die ZW-uitkering betrekking heeft op een periode waarin geen (echte of fictieve) dienstbetrekking aanwezig is. Voor mensen die een vrijwillige ZW-verzekering bij het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen hebben afgesloten geldt een uitzondering: het inkomen daaruit telt altijd als inkomen mee voor de arbeidskorting.

Voorbeeld

Iemand heeft een tijdelijk contract van 1 januari 2020 tot 1 mei 2020. Op 15 april 2020 wordt hij ziek en krijgt hij een ZW-uitkering op grond van de no-risk polis. Deze uitkering loopt tot 1 juni 2020. Van 15 april 2020 tot 1 mei 2020 bestaat de dienstbetrekking en telt de ZW-uitkering over die periode mee als inkomen voor de arbeidskorting. Over de periode 1 mei 2020 tot 1 juni 2020 bestaat er geen dienstbetrekking meer en telt de ZW-uitkering niet mee als inkomen voor de arbeidskorting.

Voor mensen die op 31 december 2019 reeds recht hadden op een ZW-uitkering en van wie deze uitkering blijft doorlopen in 2020 en eventueel ook daarna, blijft die ZW-uitkering meetellen als inkomen voor de arbeidskorting.

7 Wet arbeidsmarkt in balans / onderdeel payrolling

De Wet arbeidsmarkt in balans (hierna: Wab) treedt in werking op 1 januari 2020. Door deze wet worden onder andere bepalingen over payrolling in het Burgerlijk Wetboek opgenomen.

Zo wordt in het Burgerlijk Wetboek een definitie opgenomen van payrolling. Volgens die definitie is payrolling een speciale vorm van een uitzendovereenkomst waarbij sprake is van de volgende verschillen:

- Bij de uitzendovereenkomst zoekt het uitzendbureau een voor de opdrachtgever (inlener) geschikte werknemer op de arbeidsmarkt. Bij payrolling heeft het payrollbedrijf hier geen bemoeienis mee. De opdrachtgever (inlener) of een derde zorgt zelf voor een geschikte werknemer.
- Het uitzendbureau kan een uitzendkracht ook voor andere werkgevers laten werken. Bij payrolling is daarvoor toestemming nodig van de opdrachtgever (inlener).

Verder regelt de Wab dat voor een nieuwe of bestaande payroll werknemer dezelfde arbeidsvoorwaarden gaan gelden als voor een werknemer die werkt in een gelijke of gelijkwaardige functie bij de opdrachtgever (inlener).

Tot slot is het lichtere arbeidsrechtelijke regime van de uitzendovereenkomst – zoals het uitzendbeding – vanaf 1 januari 2020 niet langer van toepassing op een payrollovereenkomst.

Het is dan ook van belang dat er per werknemer wordt vastgesteld of er sprake is van een payroll werknemer of een uitzendkracht. Voor de payroll werknemer geldt code aard arbeidsverhouding 82 en voor de uitzendkracht geldt code aard arbeidsverhouding 11.

8 Wet arbeidsmarkt in balans/onderdeel premiedifferentiatie

Een onderdeel van de Wab is een aanpassing van de premiedifferentiatie WW. De premie Algemeen Werkloosheidsfonds (hierna: Awf) kent op dit moment 1 percentage. Met ingang van 1 januari 2020 gelden voor de premie Awf 2 percentages: de premie Awf laag (hierna: lage premie) en de premie Awf hoog (hierna: hoge premie). Het verschil tussen beide premies bedraagt 5 procentpunt.

De lage premie is van toepassing als aan 3 voorwaarden wordt voldaan:

- er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- de arbeidsovereenkomst is schriftelijk en
- er is geen sprake van een oproepovereenkomst

In de aangifte loonheffingen worden deze voorwaarden met een J / N indicatie in de volgende 3 indicatierubrieken uitgevraagd. Voor de lage premie moeten de indicaties dan als volgt zijn opgegeven:

- Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd J
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst J
- Oproepovereenkomst N

Als 1 of meer van deze indicaties anders luiden dan hiervoor opgenomen is de hoge premie van toepassing.

In afwijking hiervan geldt in de volgende situaties altijd de lage premie:

- werknemers met een leerwerkovereenkomst op grond van de Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL)
- werknemers die bij aanvang van het aangiftetijdvak jonger zijn dan 21 jaar en in dat aangiftetijdvak maximaal 48 verloonde uren (vierwekenaanangifte) c.q. 52 verloonde uren (maandaangifte) hebben

Let op! Deze urennorm geldt per aangiftetijdvak.

- uitkeringen werknemersverzekeringen: uitkeringen door UWV, betalingen door een eigenrisicodrager ZW en WGA en werkgeversbetalingen.

In de aangifte loonheffingen vindt het opgeven van premie AWf plaats door middel van de volgende rubrieken:

Nominatief

- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Premie AWf laag
- Premie AWf hoog
- Premie AWf herzien

Collectief (d.w.z. de tellingen van nominatief op de gebruikelijke wijze)

- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Totaal premie AWf laag
- Totaal premie AWf hoog
- Totaal premie AWf herzien

Herzien

Herziening van premie betreft de wijziging met terugwerkende kracht van de lage premie in de hoge premie.

Er zijn twee situaties van herziening waardoor met terugwerkende kracht de lage premie herzien moet worden naar de hoge premie. Dit betreft de volgende twee situaties:

1. De dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang.
2. De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen.

In de hiervoor genoemde situaties moet zowel in het collectieve deel als in het nominatieve deel van de loonaangifte de herziening van de lage premie naar de hoge premie worden vermeld. Dit betekent dat de alsnog verschuldigde hoge premie en het bijbehorende premieloon in het nominatieve deel van de aangifte worden opgenomen in de rubriek Premie AWf herzien respectievelijk Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien. Het reeds aangegeven premieloon (Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag) en premie (Premie AWf laag) worden op nul gesteld. Dit werkt ook door in het collectieve deel van de aangifte. Dit is conform de reguliere correctiesystematiek.

De indicaties arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, schriftelijke arbeidsovereenkomst en oproepovereenkomst mogen niet gecorrigeerd worden omdat deze waardes op het moment van doen van aangifte correct zijn aangegeven en niet wijzigen. De gegevens blijven gelijk.

N.B. Het betreft altijd een herziening van de lage naar de hoge premie over het (de) reeds aangegeven tijdvak(ken).

In de praktijk dient herziening plaats te vinden door middel van het indienen van een correctiebericht over verstreken aangifteperiodes door de werkgever bij de Belastingdienst. In sommige uitzonderlijke, specifiek aangewezen situaties kan deze “herziening” plaatsvinden bij het indienen van de initiële aangifte. Zie de cases H en J hierna.

In de aangifte loonheffingen vindt het opgeven van de herziene premie AWf plaats door middel van de volgende rubrieken:

Nominatief

- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag (op nul stellen)
- Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Premie AWf laag (op nul stellen)
- Premie AWf herzien

Collectief (d.w.z. de tellingen van nominatief op de gebruikelijke wijze)

- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag
- Totaal aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- Totaal premie AWf laag
- Totaal premie AWf herzien

Berekening herziening in verband met meer dan 30% extra verloonde uren

De werkgever en werknemer komen samen de gebruikelijke arbeidsduur contractueel overeen. Het aantal verloonde uren kan echter hoger liggen dan de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid, bijvoorbeeld door overwerk. De werkgever geeft de overeengekomen vaste arbeidsomvang per week en het aantal daadwerkelijk verloonde uren per aangiftetijdvak aan in de loonaangifte.

Indien een werkgever aan een werknemer in een kalenderjaar meer dan 30% extra uren heeft verloond ten opzichte van het aantal uren dat voortvloeit uit de overeengekomen arbeidsomvang in dat jaar, dan moet de lage premie worden herzien. De werkgever moet alsnog de hoge premie afdragen over het gehele kalenderjaar of over de periode dat de dienstbetrekking gedurende het kalenderjaar heeft bestaan.

Om te berekenen of deze situatie op een werknemer van toepassing is, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de totale overeengekomen arbeidsomvang in een kalenderjaar worden berekend.

Verloonde uren

Om het aantal verloonde uren per kalenderjaar te bepalen worden eerst de verloonde uren uit alle aangiftetijdvakken en alle dienstbetrekkingen tussen de betreffende werkgever en de werknemer in een kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

Overeengekomen arbeidsomvang

Om de overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid te bepalen worden daarna achtereenvolgens de volgende stappen doorlopen:

- I. Per aangiftetijdvak wordt, om de vaste arbeidsomvang van het aangiftetijdvak te berekenen, het aantal contracturen per week, zoals opgegeven in de loonaangifte vermenigvuldigd met 4 indien de werkgever een aangiftetijdvak per 4 weken hanteert, met 13/3 indien de werkgever een aangiftetijdvak per maand hanteert, met 26 indien de werkgever een aangiftetijdvak per halfjaar hanteert en met 52 indien de

werkgever een aangiftetijdvak van een jaar hanteert. De overeengekomen arbeidsomvang wordt per aangiftetijdvak rekenkundig afgerond op twee decimalen.

- II. Bestaat de dienstbetrekking een deel van het aangiftetijdvak dan moeten de contracturen worden vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen dat de dienstbetrekking in dat aangiftetijdvak heeft bestaan gedeeld door zeven. De overeengekomen arbeidsomvang wordt per aangiftetijdvak rekenkundig afgerond op twee decimalen.
- III. Om de overeengekomen vaste arbeidsomvang per kalenderjaar te bepalen, wordt het totaal van de omvang per aangiftetijdvak in dat kalenderjaar bij elkaar opgeteld.

Het kan voorkomen dat de overeengekomen arbeidsomvang verandert gedurende het aangiftetijdvak. In dat geval dienen werkgevers volgens de instructies van de Belastingdienst bij het invullen van de contracturen in de loonaangifte uit te gaan van de situatie op de laatste dag van het aangiftetijdvak of, indien de dienstbetrekking eerder beëindigd is, de laatste dag van de dienstbetrekking. Voor de toepassing van deze regeling wordt uitgegaan van wat is opgegeven in de loonaangifte en wordt dus geen rekening gehouden met mogelijke wijzigingen in de overeengekomen arbeidsomvang gedurende het aangiftetijdvak.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloon, moet vervolgens de verhouding tussen het aantal verlonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend. Hiertoe moet het aantal verlonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1 en vermenigvuldigd met 100. Dit percentage wordt naar beneden afgerond op een helen.

Berekening overeengekomen arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur per week

De 30%-herzieningssituatie geldt niet indien de overeengekomen arbeidsomvang van de vaste arbeidsovereenkomst gemiddeld 35 uur per week of meer bedraagt in een kalenderjaar. Om te bepalen of daarvan sprake is, moet de totale overeengekomen arbeidsomvang gedeeld worden door de duur van de dienstbetrekking in het kalenderjaar uitgedrukt in weken. De totale overeengekomen arbeidsomvang wordt berekend zoals hierboven staat beschreven. Het aantal weken dat een werknemer in een kalenderjaar in dienst is geweest wordt berekend door het aantal kalenderdagen dat er tussen de werkgever en de werknemer één of meer dienstbetrekkingen hebben bestaan te delen door zeven. Dit getal wordt rekenkundig afgerond op twee decimalen. Om de gemiddelde overeengekomen omvang van de te verrichten arbeid te berekenen wordt de totale omvang van overeengekomen arbeidsuur gedeeld door het aantal weken. Dit wordt naar boven afgerond op hele uren. Dienstbetrekkingen waarop niet het lage premiepercentage van toepassing is, worden buiten beschouwing gelaten bij de berekening.

Meer informatie vindt u op Rijksoverheid.nl

Cases

- A Regulier Reguliere aangifte die voldoet aan de voorwaarden voor de lage premie
- B Regulier Reguliere aangifte die niet voldoet aan de voorwaarden voor de lage premie
- C Regulier Twee dienstverbanden bij dezelfde werkgever, waarbij voor het ene dienstverband de lage premie geldt en voor de andere de hoge premie.
- D Regulier Uitkering werkgeversbetaling naast loon in twee inkomstenverhoudingen
- E Regulier Uitkering werkgeversbetaling naast loon in één inkomstenverhouding
- F Regulier Voorwaarden voor de lage premie wijzigen, waardoor de hoge premie is verschuldigd, zonder herzien
- G Regulier Bepaling hoogte AWf premie voor werknemer jonger dan 21 jaar
- H Herzien Herzien lage premie herzieningssituatie 1; De dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang
- I Herzien Herzien lage premie herzieningssituatie 2; De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloon dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen
- J Correctie Corrigeren van AWf premie op basis van fourterstel.

Case A: Reguliere aangifte die voldoet aan voorwaarden voor de lage premie

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.

U hanteert de lage premie.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages)

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20
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

Case B: Reguliere aangifte die niet voldoet aan voorwaarden voor de lage premie

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die een oproepovereenkomst is.

U hanteert de hoge premie.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Case C: Twee dienstverbanden bij dezelfde werkgever, waarbij voor het ene dienstverband de lage premie geldt en voor de andere de hoge premie.

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 20 uur per week.

U hanteert voor dit loon de lage premie.

Daarnaast treedt hij in dienst op basis van een nulurencontract. Hierop is de hoge premie van toepassing.

U doet maandaangifte voor twee inkomstenverhoudingen. Het maandloon van het vaste contract is € 1.000 en het loon van het nulurencontract wisselt per tijdvak.

Stel de lage premie is 3% en de AWF premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte (verplicht in twee inkomstenverhoudingen):

Inkomstenverhouding 1 (vast contract)			
Tijdvak	mrt-20	apr-20
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

Inkomstenverhouding 2 (nulurencontract)			
Tijdvak	mrt-20	apr-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF hoog	€ 300,00	€ 400,00	€ 500,00
Premie AWF hoog	€ 24,00	€ 32,00	€ 40,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Het naast elkaar bestaan van twee dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever waarop verschillende premies AWF (laag/hoog) van toepassing zijn, is geoorloofd.

Let op! Aan het eind van het jaar moet beoordeeld worden of de herzieningssituatie 30% van toepassing is. Als dat het geval is moet de lage premie van het dienstverband met het vaste contract worden herzien met terugwerkende kracht (zie voorbeeld 7 bij case I).

Case D: Uitkering werkgeversbetaling naast loon in twee inkomstenverhoudingen

Op uitkeringen werknemersverzekeringen is altijd de lage premie van toepassing. Dit geldt ook voor werkgevers die de uitkering als werkgeversbetaling doorbetalen of als eigenrisicodragers ZW of WGA betalen aan de (ex)werknemer.

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. U hanteert voor dit loon de hoge premie.

Tevens ontvangt deze werknemer een WAO-uitkering als werkgeversbetaling. Hierop is de lage premie van toepassing.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 700 en de uitkering als werkgeversbetaling is € 300. Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Inkomstenverhouding 1 (loon)

Inkomstenverhouding 1 (loon)			
Tijdvak	mrt-20	apr-20	... enz ...
Code soort ikv (= loon of salaris niet 11, 13 of 17)	15	15	15
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF hoog	€ 700,00	€ 700,00	€ 700,00
Premie AWF hoog	€ 56,00	€ 56,00	€ 56,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Inkomstenverhouding 2 (WAO-uitkering als werkgeversbetaling)			
Tijdvak	mrt-20	apr-20	... enz ...
Code soort ikv (= WAO-uitkering)	32	32	32
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Oproepovereenkomst	niet aanleveren	niet aanleveren	niet aanleveren
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF laag	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00
Premie AWF laag	€ 9,00	€ 9,00	€ 9,00
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

Case E: Uitkering werkgeversbetaling naast loon in één inkomstenverhouding

Op uitkeringen werknemersverzekeringen is altijd de lage premie van toepassing. Dit geldt ook voor werkgevers die de uitkering als werkgeversbetaling doorbetalen of als eigenrisicodragers ZW of WGA betalen aan de (ex)werknemer.

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. U hanteert voor dit loon de hoge premie.

Tevens ontvangt deze werknemer een WAO-uitkering als werkgeversbetaling. Hierop is de lage premie van toepassing.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 700 en de uitkering als werkgeversbetaling is € 300. Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Inkomstenverhouding 1 (loon én werkgeversbetaling)			
Tijdvak	mrt-20	apr-20	... enz ...
Code soort ikv (= loon of salaris niet 11, 13 of 17)	15	15	15
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF hoog	€ 1.000,00*	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Premie AWF hoog	€ 65,00*	€ 65,00	€ 65,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWF herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

* Het loon + de uitkering wordt opgegeven als aanwas in het cumulatieve premieloon AWF hoog.

Over het loon is de hoge premie verschuldigd of wel 8% van € 700 = € 56.

Over de uitkering is de lage premie verschuldigd of wel 3% van € 300 = € 9.

Het totaal van de verschuldigde premie = € 65, deze wordt opgegeven in de rubriek Premie AWF hoog.

Case F: Voorwaarden voor de lage premie wijzigen, waardoor de hoge premie is verschuldigd, zonder herzien

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is. Deze werknemer gaat met ingang van 20 september 2020 op een nulurencontract werken. Dit is een oproepovereenkomst.

Vanaf dat moment wijzigt in de inkomstenperiode de indicatie Oproepovereenkomst in 'J'. Over al het loon dat vanaf 1 oktober 2020, oftewel het eerstvolgende aangiftetijdvak, wordt genoten bent u de hoge premie verschuldigd.

Dus ook als er sprake is van een nabetaling over een periode vóór 1 oktober, die wordt genoten na 1 oktober, bent u over die nabetaling de hoge premie verschuldigd.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20	... enz ...	sep-20*	okt-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N	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

* Vanaf 20 september wijzigt in de inkomstenperiode de indicatie Oproepovereenkomst in 'J'.

N.B. De premie die geldt op de eerste dag van het aangiftetijdvak blijft gedurende dat hele aangiftetijdvak gelden, ook al doet zich tijdens dat aangiftetijdvak een wijziging voor in de indicaties. Als dit tot een wijziging leidt van de hoogte van de premie, dan geldt die andere premie pas vanaf het eerstvolgende aangiftetijdvak.

U wijzigt dus niet per loontijdvak.

Case G: Bepaling hoogte AWF-premie voor werknemer jonger dan 21 jaar

Voorbeeld 1: Werknemer jonger dan 21 jaar, tijdelijk dienstverband en aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst. Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (12 uur per week) en geen oproepovereenkomst.

Deze arbeidsovereenkomst loopt van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020.

In de maanden januari tot en met juni 2020 zijn de verloonde uren:

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

U doet maandaangifte en het uurloon is € 10.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren in de maanden januari, februari, april en mei zijn ten hoogste 52, daarom past u over deze maanden de lage premie toe.

De verloonde uren in de maanden maart en juni zijn meer dan 52, daarom past u op het loon in deze maanden de hoge premie toe.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari 2020 tot en met juni 2020 de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	jan-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	jun-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N	N	N
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 2: Werknemer jonger dan 21 jaar, tijdelijk dienstverband en aangiftetijdvak vierweken

U heeft een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst. Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (10 uur per week) en geen oproepovereenkomst.

Deze arbeidsovereenkomst loopt van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020.

N.B. Bij onder andere een uitzendbureau moet een werknemer weekbriefjes inleveren. Door het te laat inleveren van deze briefjes kan een 4-wekenaanangifte soms een verloning bevatten die op een eerdere aangifteperiode betrekking heeft.

In de eerste 7 periodes van 2020 zijn de volgende uren per periode verloond:

- 1e 4-weken tijdvak - 50 uur
- 2e 4-weken tijdvak - 40 uur
- 3e 4-weken tijdvak - 36 uur
- 4e 4-weken tijdvak - 48 uur
- 5e 4-weken tijdvak - 51 uur
- 6e 4-weken tijdvak - 39 uur
- 7e 4-weken tijdvak - 25 uur

U doet vierwekenaangifte en het uurloon is € 10.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren in de 2e, 3e, 4e, 6e en 7e periode zijn ten hoogste 48, daarom past u over al het loon in deze periodes de lage premie toe.

De verloonde uren in de 1e en 5e periode zijn meer dan 48, daarom past u op al het loon in deze periodes de hoge premie toe.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari 2020 tot en met juni 2020 de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	1-1-2020	27-1-2020	24-2-2020	23-3-2020	20-4-2020	18-5-2020	15-6-2020
	t/m 26-1-2020	t/m 23-2-2020	t/m 22-3-2020	t/m 19-4-2020	t/m 17-5-2020	t/m 15-6-2020	t/m 12-7-2020
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	N	N	N	N	N	N	N
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	N	N	N	N	N	N	N
Aantal verloonde uren	50	40	36	48	51	39	25
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 400,00	€ 360,00	€ 480,00	€ 0,00	€ 390,00	€ 250,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 12,00	€ 10,80	€ 14,40	€ 0,00	€ 11,70	€ 7,50
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 510,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 40,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 40,80	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 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	€ 0,00

Voorbeeld 3: Werknemer jonger dan 21 jaar, bereikt leeftijd van 21 jaar, nulurencontract en aangiftetijdvak maand.

U heeft een werknemer, jonger dan 21 jaar, in dienst. Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en het is een nulurencontract (oproepovereenkomst).

De werknemer wordt 21 jaar op 13 maart 2020.

In de maanden januari tot en met juni 2020 zijn de verloonde uren:

Januari - 53 uur
Februari - 48 uur
Maart - 50 uur
April - 50 uur
Mei - 52 uur
Juni - 56 uur

U doet maandaangifte en het uurloon is € 10.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

De verloonde uren voor de maand februari zijn ten hoogste 48, daarom past u over deze maand de lage premie toe.

De verloonde uren voor de maand januari zijn meer dan 52, daarom past u over deze maand de hoge premie toe.

De werknemer bereikt op 13 maart de 21-jarige leeftijd. Het aantal verloonde uren in die maand is 50.

Omdat het aantal verloonde uren ten hoogste 52 is en de werknemer op de peildatum (1 maart 2020) de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt past u voor de hele maand maart de lage premie toe.

Vanaf de maand april heeft u niet meer te maken met een werknemer die jonger is dan 21 jaar. Omdat er sprake is van een nulurencontract past u vanaf die maand de hoge premie toe, ongeacht van het aantal verloonde uren.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden januari 2020 tot en met juni 2020 de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	jan-20	feb-20	mrt-20	apr-20	mei-20	jun-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J	J	J	J
Aantal verloonde uren	53	48	50	50	52	56
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 480,00	€ 500,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 14,40	€ 15,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 530,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 500,00	€ 520,00	€ 560,00
Premie AWf hoog	€ 42,40	€ 0,00	€ 0,00	€ 40,00	€ 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

Case H: Herzien lage premie herzieningssituatie 1; De dienstbetrekking eindigt binnen 2 maanden na aanvang.

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.

U hanteert de lage premie.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u voor de maand maart de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 1.000,00
Premie AWf laag	€ 30,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00

Met ingang van 15 april 2020 eindigt de dienstbetrekking. Omdat de dienstbetrekking eindigt m.i.v. 15 april 2020 heeft de werknemer over die maand recht op 50% van het loon, ofwel € 500.

Voor deze werknemer geeft u voor de maand april de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	apr-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 500,00
Premie AWf laag	€ 15,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00

Op 15 april doet zich de eerste herzieningssituatie voor: de arbeidsovereenkomst is binnen twee maanden na aanvang van de dienstbetrekking beëindigd.

Hierdoor bent u met terugwerkende kracht vanaf 1 maart 2020 alsnog de hoge premie verschuldigd.

U verzendt correctieberichten over de aangiften van maart en april. In die correctieberichten geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20
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

Concreet houdt dit in dat u de aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laat ‘verhuizen’ van de rubriek ‘Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag’ naar de rubriek ‘Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien’. Datzelfde geldt voor de premie AWf. Die ‘verhuist’ van ‘Premie AWf laag’ naar ‘Premie AWf herzien’, maar dan voor het hoge premiebedrag. U geeft dus de herziening niet op in de premie(loon) AWf hoog rubrieken.

Let op! Bij ‘herzien’ blijven de drie indicaties met J, J, N ongewijzigd. ‘Herzien’ heeft daarnaast geen invloed op andere rubrieken van de aangifte, zoals het SV-loon en ook niet op de hoogte van de (met VCR berekende) aanwas in het cumulatieve premieloon AWf.

Formeel moet u voor het laatste aangiftetijdvak (april) het lage percentage hanteren. Gevolgd door een correctiebericht voor de herziening van de lage premie naar de hoge premie. Als bij het doen van de (verbeterde) aangifte over april al bekend is dat de hoge premie verschuldigd is, dan mag de premieherziening ook direct in die aangifte over april worden meegenomen.

Een correctiebericht over de maand april kan dan achterwege blijven. Wel moeten de bedragen worden aangegeven in de rubrieken herzien.

Voor deze werknemer geeft u in deze laatste situatie de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte voor de maand april:

Tijdvak	apr-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J
Oproepovereenkomst	N
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 500,00
Premie AWf herzien	€ 40,00

Voor de maand maart verzendt u in deze situatie wel een correctiebericht. Deze maakt deel uit van het loonaangiftebericht over de maand april.

Correctie met terugwerkende kracht tot en met 1 maart

In verband met een cao-verhoging met terugwerkende kracht heeft de werknemer nog recht op een salarisverhoging van € 100.

Hierover moet, conform de eerdere herziening van de AWf premie, het hoge percentage van 8% AWf premie worden ingehouden.

Dit moet worden opgegeven in de rubrieken *Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien* en *Premie AWf herzien*.

U verzendt correctieberichten over de aangiften van maart en april. In die correctieberichten geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op:

Tijdvak	mrt-20	apr-20
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	€ 1.100,00	€ 550,00
Premie AWf herzien	€ 88,00	€ 44,00

Case I: Herzien lage premie herzieningssituatie 2; De werknemer krijgt binnen een kalenderjaar meer dan 30% meer uren verloond dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen.

Berekening overeengekomen arbeidsomvang van de schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) van gemiddeld 35 uur per week of meer

Voorbeeld 1: Vast contract, geheel 2020

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.
Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 30 uur per week.
Vanaf 1 juli krijgt de werknemer een contract voor 40 uur per week.
U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe voor het vaste contract over het hele jaar.
Voor de berekening of de overeengekomen arbeidsomvang gemiddeld 35 uur per week of meer is, moet u uitgaan van de vaste contracten (waarop de lage premie is toegepast).
De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor de periode van 1 januari tot en met 30 juni is $(30,00 \text{ uur} \times 13/3) = 130 \text{ uur}$.
De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor de periode van 1 juli tot en met 31 december is $(40,00 \text{ uur} \times 13/3) = 173,333$. Dit is rekenkundig afgerond 173,33 uur.
De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 is $6 \times 130 + 6 \times 173,33 = 1819,98 \text{ uur}$.
De werknemer is 366 dagen (2020 is schrikkeljaar) in dienst. $366/7 = 52,285$ weken. Dit is rekenkundig afgerond op 2 decimalen 52,29.
De gemiddeld overeengekomen arbeidsomvang per week is dan $1819,98/52,29 = 34,805$. Dit is rekenkundig afgerond 34,81 uur. Dit wordt naar boven afgerond op een heel aantal uren 35 uren.
De werknemer heeft een overeengekomen arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur of meer per week in een vast contract. De lage premie voor deze werknemer hoeft u op grond van de 30% herzieningssituatie niet te herzien.

Voorbeeld 2: Contract bepaalde tijd gevolgd door een vast contract in 2020

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.
Van 1 januari 2020 tot en met 30 juni 2020 is er sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is voor 30 uur per week.
Van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 is er sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 40 uur per week.
U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de hoge premie toe over de eerste zes maanden en de lage premie over de laatste zes maanden.
Voor de berekening of de overeengekomen arbeidsomvang gemiddeld 35 uur per week of meer is, moet u uitgaan van de vaste contracten (waarop de lage premie is toegepast).
De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor de periode van 1 juli tot en met 31 december is $(40,00 \text{ uur} \times 13/3) = 173,333$. Dit is rekenkundig afgerond 173,33 uur.
De overeengekomen arbeidsomvang over de periode van 1 juli 2020 tot en met 31 december 2020 is $6 \times 173,33 = 1039,98 \text{ uur}$.
De werknemer is 184 dagen in dienst in een vast contract. $184/7 = 26,285$ weken. Dit is rekenkundig afgerond op 2 decimalen 26,29.
De gemiddeld overeengekomen arbeidsomvang per week in een vast contract is dan $1039,98/26,29 = 39,558$. Dit is rekenkundig afgerond 39,56 uur. Dit wordt naar boven afgerond op een heel aantal uren (= 40 uren).
De werknemer heeft een overeengekomen arbeidsomvang van gemiddeld 35 uur of meer per week in een vast contract. De lage premie voor deze werknemer hoeft u op grond van de 30% herzieningssituatie niet te herzien.

Berekening percentage van meer dan 30% extra verloonde uren

Bij de voorbeelden 3 tot en met 8 is de hierboven genoemde uitzondering op de 30% herzieningssituatie niet van toepassing.

Voorbeeld 3: Vast contract 20 uur per week geheel 2020 en aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is voor 20 uur per week.

U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is $(20,00 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$. Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur.

De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 wordt berekend door de overeengekomen arbeidsomvang per maand (86,67) bij elkaar op te tellen. Dat is $12 \times 86,67 = 1040,04$ uur.

In het kalenderjaar zijn 1200 uren verloond.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiermee moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((1200/1040,04) - 1) \times 100 = 15,380 = 15,38\%$, dus afgerond 15% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is minder dan 30% en daarom hoeft u in dit geval de lage premie niet te herzien.

Voorbeeld 4: Vast contract 15 uur per week geheel 2020.

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is, voor 15 uur per week.

U hanteert een aangiftetijdvak van vier weken en past de lage premie toe.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is $(15,00 \text{ uur} \times 4) = 60,00$.

De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 wordt berekend door de overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak (60,00 uur) bij elkaar op te tellen.

Er zijn dertien aangiftetijdvakken. Dus $13 \times 60,00 = 780,00$ uur.

In het kalenderjaar zijn 1200 uren verloond.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiermee moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((1200/780,00) - 1) \times 100 = 53,846\%$ dus afgerond 53% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is meer dan 30% en daarom moet u in dit geval de lage premie herzien voor de 13 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020.

Voorbeeld 5: Vast contract 20 uur per week, niet geheel 2020, aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met 14 december 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is voor 20 uur per week.

U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak is $(20,00 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$. Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur.

De overeengekomen arbeidsomvang in december is $(20,00 \text{ uur} \times 14 \text{ kalenderdagen}) / 7 = 40,00 \text{ uur}$.

De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 is $(11 \times 86,67) + 40,00 = 993,37 \text{ uur}$.

In het kalenderjaar zijn 1200 uren verloond.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiertoe moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((1200/993,37) - 1) \times 100 = 20,800\%$, dus afgerond 20% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is minder dan 30% en daarom hoeft u in dit geval de lage premie niet te herzien.

Voorbeeld 6: Vast contract 10 uur per week plus jaarcontract 10 uur per week gedurende geheel 2020, aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 10 uur per week.

Daarnaast is er sprake van een jaarcontract voor 10 uur per week.

U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe voor het vaste contract en de hoge premie voor het jaarcontract.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor het vast contract is $(10,00 \text{ uur} \times 13/3) = 43,333$. Dit is rekenkundig afgerond 43,33 uur.

De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 voor het vast contract wordt berekend door de overeengekomen arbeidsomvang per maand (43,33) bij elkaar op te tellen.

Dat is $(12 \times 43,33) = 519,96 \text{ uur}$.

De overeengekomen arbeidsomvang van het jaarcontract is hetzelfde, dus ook 43,33 per aangiftetijdvak en voor 2020 519,96 uur.

In totaal is de overeengekomen arbeidsomvang van beide contracten 1039,92 uur.

In het kalenderjaar zijn 1560 uren verloond op basis van beide contracten.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiertoe moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((1560/1039,92) - 1) \times 100 = 50,011\%$, dus afgerond 50% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is meer dan 30% daarom moet u in dit geval de lage premie voor het vaste contract herzien voor de 12 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020.

Voorbeeld 7: Vast contract 20 uur per week plus nulurencontract gedurende geheel 2020, aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer in dienst van januari tot en met december 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is (hierna vast contract) voor 20 uur per week.

Daarnaast is er sprake van een nulurencontract.

U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe voor het vaste contract en de hoge premie voor het nulurencontract.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor het vast contract is $(20,00 \text{ uur} \times 13/3) = 86,666$.

Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur.

De overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak voor het nulurencontract is nihil (zie beschrijving van de betreffende rubriek in de loonaangifte).

De overeengekomen arbeidsomvang voor 2020 voor het vaste arbeidscontract wordt berekend door de overeengekomen arbeidsomvang per maand (86,67) bij elkaar op te tellen.

Dat is $(12 \times 86,67) = 1040,04$ uur. De overeengekomen arbeidsomvang voor het nulurencontract is nihil.

In totaal is de overeengekomen arbeidsomvang van beide contracten 1040,04 uur.

In het kalenderjaar zijn 1560 uren verloond op basis van beide contracten.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiertoe moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((1560/1040,04) - 1) \times 100 = 49,994\%$, dus afgerond 49% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is meer dan 30% daarom moet u in dit geval de lage premie herzien voor de 12 aangiftetijdvakken van januari tot en met december 2020.

Voorbeeld 8: Vast contract 20 uur per week gedurende een deel van 2020, aangiftetijdvak maand

U heeft een werknemer in dienst van 13 januari tot en met 20 juni 2020.

Er is sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is, voor 20 uur per week.

U hanteert een aangiftetijdvak van een maand en past de lage premie toe.

In januari is de overeengekomen arbeidsomvang $(20,00 \times 19 \text{ kalenderdagen})/7 = 54,285$. Dit is rekenkundig afgerond 54,29 uur.

Van februari tot en met mei 2020 is de overeengekomen arbeidsomvang per aangiftetijdvak $20,00 \times 13/3 = 86,666$. Dit is rekenkundig afgerond 86,67 uur. Dus in totaal $4 \times 86,67 = 346,68$ uur.

In juni is de overeengekomen arbeidsomvang $(20,00 \times 20 \text{ kalenderdagen})/7 = 57,142$. Dit is rekenkundig afgerond 57,14 uur.

De totale overeengekomen arbeidsomvang is daarmee $54,29 + 346,68 + 57,14 = 458,11$ uur.

In de periode van 13 januari tot en met 20 juni 2020 zijn in totaal 600 uren verloond.

Om vast te stellen of meer dan 30% meer uren zijn verloond, moet de verhouding tussen het aantal verloonde uren en de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar worden berekend.

Hiertoe moet het aantal verloonde uren gedeeld worden door de overeengekomen arbeidsomvang per kalenderjaar. Het resultaat wordt verminderd met 1, vermenigvuldigd met 100 en naar beneden afgerond op een geheel percentage.

Het percentage wordt als volgt berekend:

Het percentage wordt als volgt berekend:

$((600/458,11) - 1) \times 100 = 30,972\%$, dus afgerond 30% meer verloonde uren dan de overeengekomen arbeidsomvang. Dit is niet meer dan 30% daarom hoeft u in dit geval de lage premie niet te herzien.

Case J: Corrigeren van Awf-premie op basis van fouterstel

Een werknemer treedt per 1 maart 2020 bij u in dienst.

Volgens de aangifte is er sprake van een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, die geen oproepovereenkomst is.

U hanteert de lage premie.

U doet maandaangifte en het maandloon is € 1.000.

Stel de lage premie is 3% en de hoge premie is 8% (fictieve percentages).

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden maart, april en mei de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20	mei-20
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

Op 10 juni komt u erachter dat u ten onrechte hebt opgegeven dat er geen sprake is van een oproepovereenkomst. Hierdoor is ten onrechte de lage premie toegepast.

Voor deze werknemer geeft u voor de maanden juni, juli en verder de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	jun-20	jul-20	... enz ...
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Door middel van correctieberichten voor de tijdvakken maart, april en mei wordt de indicatie 'oproepovereenkomst' gecorrigeerd van 'N' in 'J'. Tevens corrigeert u de aanwas op het cumulatieve premieloon van 'laag' naar 'hoog', evenals de premie AWf.

Let op! Dit is geen situatie van 'herzien', maar een normale correctie op basis van fouterstel.

Vanaf de maand juni doet u aangifte met de indicatie oproepovereenkomst op 'J'. En berekent u de hoge premie.

In die correctieberichten over de tijdvakken maart tot en met mei geeft u voor deze werknemer de volgende rubrieken als volgt op in de loonaangifte:

Tijdvak	mrt-20	apr-20	mei-20
Arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	J	J	J
Schriftelijke arbeidsovereenkomst	J	J	J
Oproepovereenkomst	J	J	J
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 1.000,00	€ 1.000,00	€ 1.000,00
Premie AWf hoog	€ 80,00	€ 80,00	€ 80,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf herzien	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00

Meer informatie over de premiedifferentiatie WW is te vinden in het kennisdocument premiedifferentiatie WW op rijksoverheid.nl.