



De verschuldigde WW-premie wijzigt per 1 januari 2020. Wat betekent dat concreet?

Op 1 januari 2020 treedt de Wet Arbeidsmarkt in Balans in werking. Deze nieuwe ontslagwet voorziet onder meer in een nieuwe berekeningswijze van de door de werkgever verschuldigde WW-premie. De verschuldigde WW-premie is per 1 januari 2020 niet meer gekoppeld aan de sector, maar aan het type arbeidsovereenkomst.

Laag en hoog tarief

Bepalend voor het toepasselijke premiepercentage wordt het soort contract: vast of flexibel. Voor vaste arbeidsovereenkomsten (niet zijnde oproepovereenkomsten) gaat het lage tarief gelden van 2,94 %. Voor flexibele arbeidsovereenkomsten gaat het hoge tarief gelden van 7,94 %. Het verschil tussen het hoge en het lage percentage bedraagt dus maar liefst 5 procentpunten. Het premiepercentage zal steeds over een geheel aangiftetijdvak (een periode van een maand of vier weken) worden toegepast. Bepalend is of de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak voor de loonheffingen een vaste arbeidsovereenkomst heeft.

Overige voorwaarden voor toepassing lage tarief

Verder moet een afschrift van de getekende schriftelijke vaste arbeidsovereenkomst worden opgenomen in de loonadministratie. Bovendien moet de salarisstrook vermelden dat het vaste arbeidsovereenkomst betreft die schriftelijk is aangegaan. Wanneer hieraan

is voldaan, is het lage premiepercentage van toepassing.

Actie vereist!

Het advies is om nog in 2019 na te gaan welke werknemers met een flexibele arbeidsovereenkomst in aanmerking zouden kunnen komen voor een vaste arbeidsovereenkomst (niet zijnde een oproepovereenkomst). Het kan financieel lonen deze arbeidsovereenkomst nu al of eventueel begin 2020 – dus gedurende de huidige looptijd – om te zetten naar vast. Verder is het advies om te onderzoeken of van iedere werknemer een getekende schriftelijke vaste arbeidsovereenkomst in de administratie is opgenomen en of de salarisstroken straks de vereiste informatie vermelden.

Herzieningssituaties

Naast de hiervoor genoemde voorwaarden kan met terugwerkende kracht alsnog het hogere premiepercentage van toepassing worden. Een dergelijke herzieningsgrond is onder meer aan de orde indien:

1. de dienstbetrekking binnen twee

2. maanden na aanvang een einde neemt, zoals een proeftijdontslag;
2. de werknemer binnen een kalenderjaar meer dan 30 % meer uren verloond krijgt dan contractueel voor dat jaar is overeengekomen. Let op! Hieronder vallen ook uitbetaalde verlofuren bij einde dienstbetrekking. Deze herzieningsgrond is niet van toepassing bij een overeengekomen arbeidsduur van gemiddeld 35 uur of meer per week gedurende het betreffende kalenderjaar.

Bij een herzienings situatie dient de werkgever de ingediende loonaangiften te herzien via correctieberichten aan de Belastingdienst op straffe van een naheffingsaanslag en een boete van de Belastingdienst.

Eerder vast contract?

Voor veel werkgevers is deze wijziging aanleiding om vanaf 2020 niet steevast drie opeenvolgende flexibele arbeidsovereenkomsten te sluiten, maar eerder over te gaan tot het aanbieden van een vaste arbeidsovereenkomst. Welk beleid gaat u hier straks in voeren?

Deze column is geschreven door:

Berdine van Eerden, advocaat arbeidsrecht.

e-mailadres: berdine.vaneerden@kienhuishoving.nl | Telefoonnummer: 053 - 480 47 05.

