



WW-PREMIE VANAF 2020

Tot en met 2019 is de WW-premie afhankelijk van de sector waarin de werkgever valt. Dit komt met ingang van 1 januari 2020 te vervallen. Voor alle werkgevers is de premie gelijk.

Percentage

Met ingang van 1 januari 2020 zijn er 2 premiepercentages. Een hoog percentage en een laag percentage. Zoals nu aangegeven is, wordt het hoge percentage 5% hoger dan het lage percentage. Stel dat het lage percentage 2% is dan wordt het hoge percentage 7%.

Wanneer hoog en wanneer laag

Er geldt een lage premie bij arbeidsovereenkomst die vast zijn. Voor alle overige contracten geldt het hoge percentage. Let op: een vast contract moet wel aan diverse eisen voldoen.

Vast contract

De wetgever heeft een omschrijving gemaakt om duidelijk te maken wat een vast contract is. Dit is een schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd die de omvang van de te verrichten arbeid eenduidig vastlegt. Er dient dus aan alle volgende voorwaarden voldaan te worden om het lage percentage toe te passen. De voorwaarden zijn:

- Arbeidsovereenkomst moet voor onbepaalde tijd zijn
- Overeenkomst moet schriftelijk zijn vastgelegd
- Overeengekomen is op basis van een vast aantal uren per week of per jaar. Als een vast aantal uren per jaar overeengekomen is dan moet er maandelijks naar rato salaris betaald worden.

Geen vast contract

Het klinkt wellicht flauw maar alle contracten die niet voldoen aan de drie bovengenoemde eisen zijn dus een niet-vast contract. Denk daarbij aan tijdelijke arbeidsovereenkomsten en ook oproepcontracten. Voor de werknemers met een niet-vast contract moet dus het hoge percentage betaald worden.

Verwerking in de loonadministratie

Op basis van de bij ons bekende gegevens zullen wij met ingang van 1 januari het juiste percentage toepassen voor elke werknemer. Mochten wij twijfelen over het feit of er wel of geen vast contract is, dan zullen wij contact met je opnemen.

Financiële gevolgen

Door deze wetwijziging kan het zijn dat je loonkosten met circa 5% stijgen. We adviseren je hiermee, als dat mogelijk is, rekening te houden bij het vaststellen van je eigen prijzen en het afspreken van loonsverhogingen. Als je concreet wilt weten wat deze wetwijziging voor jouw onderneming betekent, neem dan contact op met Roos of Thea of via lonen@vieraccountants.nl.



Bijzondere situaties

Het kan zijn dat je er van uitgaat dat een werknemer een vast contract heeft en je dus het lage percentage moet betalen. In de volgende gevallen moet de premie met terugwerkende kracht herzien worden van laag naar hoog:

- Als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd in de proeftijd wordt beëindigd (maakt niet uit of de arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer of werkgever eindigt).
- Als een werknemer bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd binnen 2 maanden uit dienst gaat (als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst opzegt).
- Als bij een werknemer binnen één kalenderjaar 30% of meer uren worden verloond dan contractueel is vastgelegd.

Voor de volgende groepen geldt het lage premiepercentage:

- Leerwerktrajecten in de beroeps- begeleidende leerweg
- Jongeren tot 21 jaar die niet meer dan 12 uur per week werken