



Belastingdienst

# Wet arbeidsmarkt in balans

Ministerie van Sociale Zaken en  
Werkgelegenheid

*Atie de Ruiter, Rens Bakker*

Belastingdienst

*Anita van Eck, Adri Dokter*

UWV

*Robert Veldman*

25 juni 2019





# Inhoud

1. Introductie Wab
2. Payrolling
3. Transitievergoeding
4. Premiedifferentiatie
5. Bijzondere situaties
6. Herzien
7. ValidatieTestService (VTS)





# Introductie Wab

[www.menti.com](http://www.menti.com)

Pin: code nog invoeren





# Introductie Wab

## **WET ARBEIDSMARKT IN BALANS: EEN LIJSTJE**

- › Ketenbepaling
- › Cumulatiegrond
- › Transitievergoeding
- › Oproepkrachten
- › Payrolling
- › Premiedifferentiatie

## **HET BREDERE PLAATJE**

- › Vaste en flexibele contracten: Wab
- › ZZP
- › Loondoorbetaling bij ziekte



# 1 januari 2020

Met enkele uitzonderingen.....





Belastingdienst



# Payroll



# Het nieuwe systeem

## **HOE WERKT HET NU?**

- › Payrolling = uitzenden

## **WAT VERANDERT ER?**

- › Payrollwerkgever blijft formeel werkgeverschap uitvoeren
- › Gelijktelling arbeidsvoorwaarden (o.a. cao)
- › Gelijke rechtspositie
- › Pensioen (vanaf 2021)
- › Payrolling gaat naar sector 45, uitzenden (terug) naar sector 52 i.v.m. vervallen overgangsrecht



# Relevante wijzigingen voor softwareontwikkelaar en salarisadministrateur (1)

Bijzondere regels voor uitzendkrachten (code aard arbeidsverhouding 11) en payrolling (code 82) vervallen voor code 82:

- › *Datum aanvang inkomstenperiode mag niet liggen vóór datum aanvang aangiftetijdvak* (conditie 1703 wordt 2025)
- › Afspraken over aanleveren begin- einddatum inkomstenverhouding **gelden niet meer** voor code 82:
  - \* aanvang ikv op maandag van de eerste week
  - \* einde ikv op zondag van de laatste week
  - \* 26-wekenregeling voor opgeven einddatum ikv





# Relevante wijzigingen voor softwareontwikkelaar en salarisadministrateur (2)

Bij payroll, code aard arbeidsverhouding 82

- › Code cao inlener opgeven
- › Ook 'eigen' cao-code



# Transitievergoeding



# Nieuwe transitievergoeding

- › Recht op transitievergoeding vanaf de eerste dag in dienst
- › Opbouw transitievergoeding lager bij lange dienstverbanden
- › Bij ontslag o.g.v. de cumulatiegrond mogelijkheid tot een extra vergoeding (maximaal halve transitievergoeding)
- › Compensatie op verzoek van de werkgever door UWV van transitievergoeding bij bedrijfsbeëindiging vanaf de eerste dag wegens ziekte of pensionering (<25 werknemers)



# Transitievergoeding, rekenvoorbeeld 1

- › Bruto maandsalaris € 3000
- › Einde arbeidsovereenkomst na 15 jaar

## Huidige situatie

- › Over de eerste 10 jaar →  $1/6^{\text{de}}$  maandsalaris per 6 maanden
- › Daarna →  $1/4^{\text{de}}$  maandsalaris per 6 maanden
- › Uitwerking:  $20 \times (1/6 \times 3000) + 10 \times (1/4 \times 3000) = € 17.500$

## Nieuwe situatie

- › Over de gehele duur van het dienstverband transitievergoeding betalen van  $1/3^{\text{de}}$  maandsalaris per dienstjaar
- › Uitwerking:  $15 \times (1/3 \times 3000) = € 15.000$



## Transitievergoeding, rekenvoorbeeld 2

- › Vakantiekraacht, bruto maandsalaris € 900
- › Einde arbeidsovereenkomst na 6 weken
- › Totaal ontvangen brutoloon € 1100

### **Huidige situatie**

- › **Geen** recht op transitievergoeding, want niet langer dan twee jaar in dienst geweest

### **Nieuwe situatie**

- › Vanaf dag 1 van dienstverband transitievergoeding betalen
- ›  $1/3^{\text{de}}$  maandsalaris per gewerkt dienstjaar
- › Formule:  $(\text{bruto salaris}/\text{bruto maandsalaris}) \times (1/3 \text{ bruto maandsalaris}/12)$
- › Uitwerking:  $(1100/900) \times (300/12) = 30,56$



# Rekentool transitievergoeding

- › <https://werkgever.mijnwerkenzekerheid.nl/transitievergoeding/een>

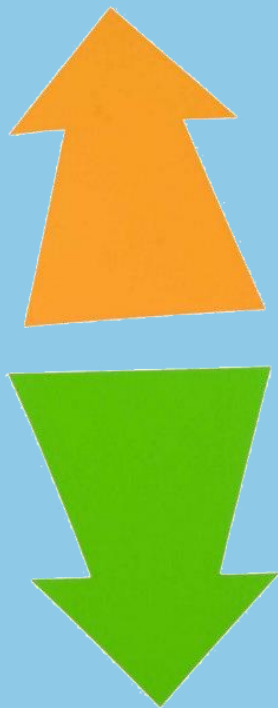


## Relevant voor de aangifte LH

Bestaande regels transitievergoeding blijven geldig

Transitievergoeding opgeven in een aparte IKV met:

- › Eigen code soort inkomstenverhouding (SrtIv 62)
- › Verzekeringsplicht (indicaties J / N) afhankelijk van uitbetaling voor of na datum einde dienstverband
- › Premieplicht: nee, want geen SV-loon
- › Tabelkleur: groen



# Premiedifferentiatie in de WW





# Het nieuwe systeem

## HOE WERKT HET NU?

- > 67 sectoren met eigen sectorpremie(s)
  - voor financiering eerste zes maanden WW
- > Uniforme AWf-premie
  - voor financiering WW na zes maanden
- > Ufo-premie

## WAT VERANDERT ER?

- > Geen sectorpremies meer
- > Twee WW-premies:
  - AWf-hoog (flex)
  - AWf-laag (vast)
- > Soms herziening van lage premie
- > Vermelding contractvorm op de loonstrook
- > Ufo-premie (ongewijzigd)



# Hoge en lage WW-premie

(1)

## **Premiestelling**

- › Minister van SZW stelt vast (niet lastendekkend!)
- › Vast verschil tussen AWf-hoog en AWf-laag (5 procentpunten)
- › Geen verandering totale WW-lasten beoogd



# Hoge en lage WW-premie

(2)

## **Voorwaarden voor de lage WW-premie**

- > 3 nieuwe contract-indicaties:
  - voor onbepaalde tijd (indicatie J/N op J)
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst (indicatie J/N op J)
  - oproepovereenkomst (indicatie J/N op N)
- > Indicaties opgeven in de inkomstenperiode
- > 3 uitzonderingssituaties: altijd laag ondanks de indicaties (zie verderop dia 'Uitzonderingen')



# Hoge en lage WW-premie

(3)

## **Peildatum bepalend**

- › Situatie op 1<sup>e</sup> dag van aangiftetijdvak
  - › Geldt voor het gehele aangiftetijdvak
  - › Ondanks de 3 nieuwe contract-indicaties in de inkomstenperiode
- Premiewijziging gaat in vanaf het volgende aangiftetijdvak



# Oproepovereenkomst

## Definitie BW 628a, 9<sup>e</sup> en 10<sup>e</sup> lid

### Wel / niet oproepovereenkomst

- |                                             |              |
|---------------------------------------------|--------------|
| > 0-urencontract                            | ja           |
| > Min/max-contract                          | ja           |
| > Vast contract met consignatiedienst       | nee, mits... |
| > Vast contract met bereikbaarheidsdiensten | nee, mits... |
| > Vast contract met aanwezigheidsdienst     | nee, mits... |
| > Jaarurennorm                              | nee, mits... |



# Vervallen rubrieken in de aangifte LH ihkv WAB

## **Nominatief:**

- > Premie WW Awf
- > Risicopremiegroep
- > Aanwas in het cumulatieve premieloon sectorfonds
- > Premie sector
- > Datum aanvang sectorrisicogroep
- > Datum einde sectorrisicogroep
- > Code reden einde ikv flexwerker
- > Code contract onbep./bep. tijd.

## **Collectief:**

- > Totaal premie WW Awf
- > Risicopremiegroep
- > Totaal aanwas in het cum. premieloon sectorfonds
- > Totaal premie sectorfonds



# Nieuwe rubrieken in de aangifte LH ihkv WAB (1)

## **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



## Nieuwe rubrieken in de aangifte LH ihkv WAB (2)

### **Nominatief:**

- › Code CAO inlener
- › Indicatie arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd
- › Indicatie schriftelijke arbeidsovereenkomst
- › Indicatie oproepovereenkomst
- › Indicatie jaarurennorm
- › Code reden einde arbeidsovereenkomst





## Nieuwe rubrieken in de aangifte LH ihkv WAB (3)

### **Collectief:**

(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



# Voorbeelden premiedifferentiatie

## 4 cases:

- > A. Regulier
- > B. Regulier
- > F. Wijziging in loop van aangiftetijdvak
- > C. 2 dienstbetrekkingen bij 1 werkgever

Voorbeelden case A, B, F, C beschikbaar in documentatie met nog meer voorbeelden





## Casus A Regulier

- > Werknemer in dienst per 1 maart 2020
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
- > Maandaangifte
- > Maandloon is € 1.000
- > Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



# Casus A Uitwerking

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



## Casus B Regulier

- › Werknemer in dienst per 1 maart 2020
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - oproepovereenkomst
- › Maandaangifte
- › Maandloon is € 1.000
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



# Casus B Uitwerking

Aangiftetijdvak	maart 2020	april 2020	... 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



## Casus F Wijziging in loop van aangiftetijdvak

- › Werknemer in dienst per 1 maart 2020
  - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
- › Per 20 september naar 0-urencontract (= oproepovereenkomst)
- › Maandaangifte
- › Maandloon is € 1.000 en vanaf 20 september wisselend
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



# Casus F Uitwerking

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





## Casus C 2 dienstbetrekkingen bij 1 werkgever

- › In dienst per 1 maart 2020, met 2 dienstbetrekkingen
- › Maandaangifte
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)

### **Db 1 (ikv 1)**

- › - schriftelijke aovk
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
  - voor 20 uren per week (vast)
- › maandloon is € 1.000

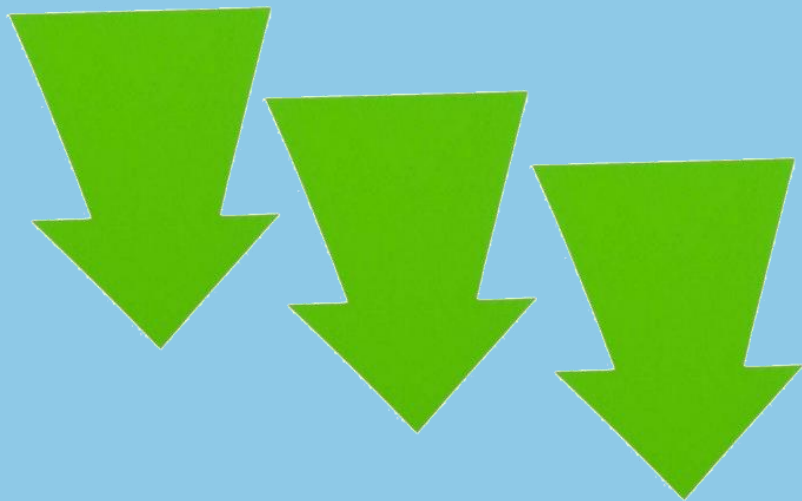
### **Db 2 (ikv 2)**

- › - schriftelijke aovk
  - voor onbepaalde tijd
  - 0-urencontract  
(= oproepovereenkomst)
- › maandloon wisselt



# Casus C Uitwerking

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



# Bijzondere situaties

Altijd lage premie



## Uitzonderingen: 3 bijzondere situaties 'laag' (1)

De lage premie is altijd van toepassing bij:

1. Werknemer in het kader van BBL
2. Werknemer bij aanvang aangiftetijdvak <21 jaar én voldoet aan urennorm:
  - 48 verloonde uren per 4 weken, of
  - 52 verloonde uren per maand**→ uren bepalen per aangiftetijdvak**
3. Uitkeringen werknemersverzekeringen (volgende dia)





## Uitzonderingen: 3 bijzondere situaties 'laag' (2)

3. Uitkeringen werknemersverzekeringen door:
  - > UWV
  - > Werkgever als werkgeversbetaling
  - > Werkgever als eigenrisicodrager (erd)





## Voorbeelden uitzondering 2 en 3

- > Casus G: <21 jaar
- > Casus D en E: Loon + werkgevers-/erd-betaling
  - D: werkgevers-/erd-betaling en loon in aparte ikv's
  - E: alles in 1 ikv





## Casus G, voorbeeld 1 (uitzondering <21 jaar)

- › Werknemer, jonger dan 21 jaar
- › - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor bepaalde tijd (van 1-1-'20 t/m 30-6-'20)
  - geen oproepovereenkomst
- › Maandaangifte
- › Uurloon is € 10
  - januari 52 uur
  - februari 48 uur
  - maart 56 uur
  - april 48 uur
  - mei 52 uur
  - juni 56 uur
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



## Casus G, voorbeeld 1 uitwerking

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
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





## Casus D / E, voorbeeld loon + werkgevers-/erd- betaling

- › Contract voor bepaalde tijd, vanaf 1 maart 2020
- › Werknemer krijgt WAO-uitkering via werkgeversbetaling
- › Werkgever verstrekt:
  - € 700 loon met hoge premie
  - € 300 werkgeversbetaling (altijd lage premie)
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



## Uitwerking casus D werkgevers-/erd-betaling in 2 ikv's

Aangiftetijdvak	maart 2020	april 2020	... enz ...	maart 2020	april 2020	... enz ...
	ikv 1 (loon)			ikv 2 (werkgeversbetaling)		
Code soort ikv	15 (Loon of salaris niet 11, 13 of 17)			32 (WAO-uitkering)		
Aovk voor onbepaalde tijd	N	N	N	deze 3 indicaties niet aanleveren bij code Srtlv 32		
Schriftelijke aovk	J	J	J			
Oproepovereenkomst	N	N	N			
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 300,00	€ 300,00	€ 300,00
Premie AWf laag	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 9,00	€ 9,00	€ 9,00
Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf hoog	€ 700,00	€ 700,00	€ 700,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
Premie AWf hoog	€ 56,00	€ 56,00	€ 56,00	€ 0,00	€ 0,00	€ 0,00
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



# Uitwerking casus E werkgevers-/erd-betaling in 1 ikv

Aangiftetijdvak	maart 2020	april 2020	... enz ...
	ikv 1 (loon én werkgeversbetaling)		
Code soort inkomstenverhouding	15 (Loon of salaris niet 11, 13 of 17)		
Aovk voor onbepaalde tijd	N	N	N
Schriftelijke aovk	J	J	J
Oroepovereenkomst	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

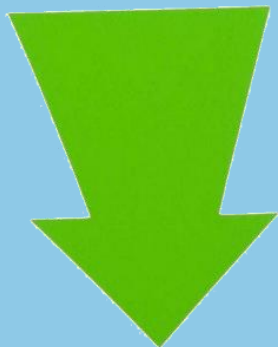
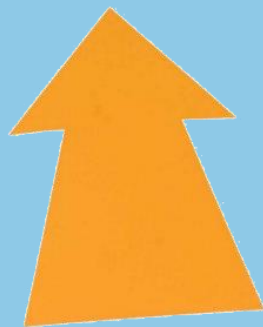
\* Over de werkgeversbetaling WAO is de **lage premie** verschuldigd van € 9.

Over het loon is de **hoge premie** verschuldigd van € 56

Loon én uitkering (de grondslagaanwas) én de premies daarover opgeven in de rubrieken 'hoog'.



Belastingdienst



## Herzien

Van lage premie naar hoge  
premie



## Herzien lage premie

- › **Definitie herzien**

Wanneer eerder terecht de lage premie is toegepast en er zich een situatie voordoet waardoor achteraf (met t.w.k.) alsnog de hoge premie van toepassing is, moet de premie worden herzien.

- › Bedoeld ter voorkoming van omzeiling van hoge premie

- › U geeft in een correctiebericht de grondslagaanwas en de (hoge) premie op in de rubrieken voor 'herzien'.



# Herzien lage premie

1. Beëindiging arbeidsovereenkomst binnen twee maanden
2. Meer dan 30% meer verloonde uren dan contracturen
3. WW-uitkering binnen één jaar
4. De werknemer krijgt een WW-uitkering, terwijl maximaal een jaar eerder bij dezelfde werkgever de lage premie is herzien op basis van situatie 3

**Let op! Situaties 3 en 4 treden niet in werking per 1-1-2020**



## Rubrieken in de aangifte LH i.h.k.v. herzien

### **Nominatief:**

- > Aanwas in het cumulatieve premieloon AWf herzien
- > Premie AWf herzien



Bij het opgeven van bedragen in de rubrieken voor 'herzien', de rubrieken voor 'laag' en 'hoog' met € 0 vullen

### **Collectief:**

(tellingen van nominatief op de gebruikelijke wijze)

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



# Hoe 'herzien'?

(1)

- › Correctieberichten verzenden
  - voor alle voorgaande aangiften (max. 12 (maand) of 13 (4-wkn) correcties met eerder (terecht) lage premie)
- › Stel op 15 juli 2020 een herzieningsgrond, dan:
  - *aangifte* over juli doen met **lage** premie
  - *correcties* bij aangifte augustus of september voor eerdere aangiften. U vermeldt de **hoge** premie in rubrieken 'herzien'

*N.B.: Als herzien jaaroverstijgend is dan losse correcties*





## Hoe 'herzien'?

(2)

- › Als de herzieningsgrond is geweest, maar u hebt nog geen aangifte gedaan, dan mag u 'herzien' (d.w.z. hoge premie opgeven in de rubrieken voor 'herzien') meteen in de aangifte opgeven
- › Stel op 15 juli 2020 een herzieningsgrond, dan mag u:
  - *aangifte* doen over juli met **hoge** premie (in rubrieken 'herzien') en moet u:
  - *correcties doen* bij aangifte augustus of september voor eerdere aangiften. U vermeldt de **hoge** premie in rubrieken 'herzien'

*N.B.: Als herzien jaaroverstijgend is dan losse correctie*



## Hoe 'herzien'?

(3)

Geeft u 'herzien' op, dan geeft u op:

- > In een correctiebericht (of in de aangifte):
  - de grondslagaanwas in de rubriek voor 'herzien'
  - de hoge premie in de rubriek voor 'herzien'
  - € 0 in de rubrieken voor 'laag' en 'hoog'

**Let op!** Herzien heeft geen invloed op:

- de met vcr berekende grondslagaanwas
- de contract-indicaties J/N (blijven ongewijzigd)



## Foutherstel is niet 'herzien'

- > U hebt de lage premie toegepast
- > U constateert dat u ten onrechte de indicaties met J-J-N hebt opgegeven, dat moest bijvoorbeeld J-J-J zijn
  
- U moet de onjuiste aangiften met lage premie corrigeren
- U geeft in het correctiebericht de juiste indicaties op
- U geeft in het correctiebericht de 'normale' hoge premie op (is dus niet 'herzien')

Normaal geval van foutherstel. Zie casus N.



# Meer dan 30% meer verloonde uren (1)

## **Toets 1:**

Is de gemiddelde contractuele arbeidsomvang tenminste 35 u per week?

- › Bepalen voor alle dienstverbanden tussen de werkgever en de werknemer waarvoor de lage premie geldt
- › Berekenen bij of na laatste aangifte van het jaar (of bij eerder einde werkgeverschap)

→ Zo ja, dan is er géén herzieningsgrond



## Meer dan 30% meer verloonde uren (2)

### Toets 2:

Is het aantal verloonde uren  $>30\%$  meer dan de overeengekomen arbeidsomvang (contracturen)?

- › Dit berekenen voor alle dienstverbanden tussen de werkgever en werknemer, ook die waarvoor de hoge premie geldt
- uitkomst  $> 30\%$ ? Dan **niet** voldaan aan toets 2: lage premie herzien



## Diverse voorbeelden herzien

### Cases:

- › H. Binnen 2 maanden na einde dienstbetrekking
- › I. Meer dan 30% meer verloond vb 1
- › I. Meer dan 30% meer verloond vb 3
- › I. Meer dan 30% meer verloond vb 7





## Casus H (binnen 2 maanden einde dienstbetrekking)

- › Werknemer in dienst per 1 maart 2020
  - › - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
- › Maandloon is € 1.000
- › Per 15 april uit dienst: loon over april is € 500
- › Maandaangifte
- › Lage AWf premie is 3%, hoge AWf premie is 8% (percentages fictief)



# Casus H uitwerking (1)

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





## Casus H uitwerking (2a)

<b>Correctie</b> (bij aangifte 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



## Casus H uitwerking (2b)

<b>Aangifte</b> over april met daarbij <b>correctie</b> over maart	<b>correctie</b> maart 2020	<b>aangifte</b> 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



## Casus I voorbeeld 1 (35-uurstoets >30% verloonde uren)

- › Werknemer in dienst van januari t/m december 2020
- › - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
  - voor (vast) 30 uur per week
- › Per 1 juli contract voor (vast) 40 uur per week
- › Maandloon en maandaangifte
- In alle aangiften jan - dec (terecht) lage premie toegepast



# Casus I voorbeeld 1 uitwerking

**1e toets (35-uurstoets):** wordt voldaan aan gemiddelde contractuele arbeidsomvang van 35 uren per week?

- > Pas te toetsen bij of na aangifte december
  - > Bepaal aantal contracturen van heel 2020:
    - januari t/m juni per maand 30 uur x 13/3 = 130
    - juli t/m december per maand 40 uur x 13/3 = 173,33 (rekenkundig)
    - totaal januari t/m december 6 x 130 + 6 x 173,33 = 1819,98
  - > Bereken arbeidsomvang per week:
    - 2020 heeft 366 dagen, is  $366/7 = 52,29$  weken (rekenkundig)
  - > Gemiddeld aantal contracturen 2020:
    - $1819,98 / 52,29 = 34,81$  (rekenkundig)
    - afronden naar boven op hele uren: 35
- > Voldaan aan 1e toets: geen herziening o.g.v. > 30% meer verloonde uren**



## Casus I voorbeeld 3 (omvang arbeidsduur i.r.t. verloonde uren)

- › Werknemer in dienst van januari t/m december 2020
- › - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
  - voor (vast) 20 uur per week
- › Aantal verloonde uren in 2020 totaal 1200
- › Maandloon en maandaangifte
- In alle aangiften jan - dec (terecht) lage premie toegepast



## Casus I voorbeeld 3 uitwerking

(1)

**1e toets:** wordt voldaan aan gemiddelde contractuele arbeidsomvang van 35 uren per week?

- › Pas te toetsen bij of na aangifte december
- › Gemiddeld aantal contracturen per week is 20
- › Gemiddeld overeengekomen arbeidsomvang:
  - per aangiftetijdvak (maand):  $20 \times 13/3 = 86,67$  (rekenkundig)
  - per jaar  $12 \times 86,67 = 1040,04$
  - per week voor 2020 ( $366/7$ ):  $1040,04 / 52,29 = 19,89$  (rekenkundig)

→ **Niet voldaan aan 1e toets**

→ **Mogelijk herzieningsgrond > 30% verloonde uren** (2e toets, volgende dia)



## Casus I voorbeeld 3 uitwerking

(2)

### **2e toets: verloonde uren >30% meer dan overeengekomen?**

- › Aantal verloonde uren in 2020 is 1200
  - › Aantal overeengekomen (contract)uren is 1040,04 (2 decimalen rekenkundig)
  - › Overschrijding procentueel vaststellen:  
$$[(\text{aantal verloonde uren} / \text{ovk arbeidsomvang}) - 1] \times 100\%$$
$$[(1200 / 1040,04) - 1] \times 100\% = 15\% \text{ (afroonden naar beneden op 0 decimalen)}$$
- Dit is minder dan 30%
- **Niet voldaan aan 2e toets: geen herziening o.g.v. >30% verloonde uren.**



## Casus I voorbeeld 7 (omvang arbeidsduur i.r.t. >30% verloonde uren)

- › Werknemer in dienst van januari t/m december 2020
- › IKV 1: - schriftelijke arbeidsovereenkomst
  - voor onbepaalde tijd
  - geen oproepovereenkomst
  - voor (vast) 20 uur per week
- › IKV 2: 0-urencontract
- › Aantal verloonde uren voor IKV 1 en IKV 2 in 2020 totaal 1560
- › Maandloon en maandaangifte
- › In alle aangiften jan - dec (terecht) voor IKV 1 lage en IKV 2 hoge premie toegepast





## Casus I voorbeeld 7 uitwerking (1)

**1e toets:** wordt voldaan aan gemiddelde contractuele arbeidsomvang van 35 uren per week?

- › Arbeidsomvang per week van vaste contract is 19,89 (gelijk aan casus I, vb 3)
- › Het 0-urencontract (oproepcontract) telt niet mee voor deze toets (want hoge premie)

→ **Niet voldaan aan 1e toets**

→ **Mogelijk herzieningsgrond > 30% verloonde uren** (2e toets, volgende dia)



## Casus I voorbeeld 7 uitwerking

(2)

### **2e toets: verloonde uren >30% meer dan overeengekomen?**

- › Aantal verloonde uren in 2020 is 1560
- › Aantal overeengekomen (contract)uren is 1040,04 (zie vb 3) (afroonden op 2 decimalen rekenkundig)
- › Overschrijding procentueel vaststellen:  
[(aantal verloonde uren / ovk arbeidsomvang) - 1] x 100%  
[(1560 / 1040,04) - 1] x 100% = 49% (afroonden naar beneden op 0 decimalen)
- Dit is meer dan 30%
- **Voldaan aan 2e toets**
- **Herziening van de lage premie voor 12 maandaangiften**



Belastingdienst

# ValidatieTestService (VTS)



## ValidatieTestService (VTS)

- › Service van OSWO voor softwareontwikkelaars
- › XML-bericht van **testbestand** uploaden (max 5 Mb)
- › VTS valideert:
  - XSD-schema
  - aan condities uit de gegevensspecificaties
  - aan condities uit de 'Extra terugkoppelingen'
- › online meteen een terugkoppeling van XSD- of conditieschendingen



## ValidatieTestService (VTS)

- › Niet alle condities kan de VTS valideren:
  - tijdvakoverstijgende condities  
zoals L1920  
"geen nul-ikv na 4 maanden na einde ikv"
  - valideren aan andere gegevensbronnen  
zoals L0091  
"verificatie van BSN met geboortedatum"



# ValidatieTestService (VTS)

## Specificaties 2020

- › **81 conditiewijzigingen, waarvan**
  - vervallen condities: 29
  - nieuwe condities: 52
  
- › **52 nieuwe condities**
  - 15 écht nieuw i.h.k.v. de WAB (indicaties)
  - 28 'omgekat' van bestaande condities met sectorpremie
  - 9 niet-WAB



# ValidatieTestService (VTS)

## Specificaties 2020 (en ouder) valideren?

- › Validatie in VTS van 2020 operationeel in juli 2019
- › Via inloggen odb-website: <https://odb.belastingdienst.nl>
  - kies voor 'Salaris'
  - kies voor 'Direct naar Productoverzichten'
  - kies voor 'Productoverzicht Loonheffingen aangifte 2020'
  - kies voor 'Testvoorzieningen'



# VTS inloggen



Home

## Inloggen ValidatieTestService

Gebruikersnaam

Wachtwoord

Wachtwoord Wijzigen

## Inloggen of Wissen

Voor het opvragen van uw inloggegevens neemt u contact op met de servicedesk van team OSWO.

Met 'Wachtwoord Wijzigen' kunt u uw wachtwoord wijzigen of, bij een verlopen wachtwoord, een nieuw wachtwoord toekennen.





# VTS testbestand selecteren

← → <https://vts.belastingdienst.nl/TestWeb/testen.html> ValidatieTestService

**ValidatieTestService**

Bestandsnaam

Het bestand mag maximaal 5MB groot zijn.

Berichtsoort

Referentiedatum

*dd-mm-jjjj*



# VTS validatieresultaat

## Resultaten validatie

### Bestandsinformatie

Bestandsnaam	LH2019_Testbestand.xml
Bestandsgrootte	5095 bytes
Berichtsoort	LH_Aangifte 2019 LH-Aangifte_2019v1.0 (XML)
Referentiedatum	14-06-2019
Verwerkingsdatum	14-06-2019 09:19:17

### Overzicht resultaten

Encoding en karakterset	Resultaat: OK Encoding en karakterset voldoen	Fout in Volledige Aangifte
Wellformedness	Resultaat: OK Bericht is wellformed	Voldoet niet aan conditie 1906 uit de gegevensspecificaties
Syntaxvalidatie	Resultaat: OK Bericht voldoet aan de syntaxispecificatie	Terugkoppelcontrole: Situatie wordt in productie gemeld aan de inhoudingsplichtige
Consistentievalidatie	Resultaat: ERROR Fout in consistentievalidatie	Fout in de eerste inkomstenverhouding
<b>Errors:</b>		
1 LA_Vol L1906 regulier Er is een Code invloed verzekeringsplicht aangegeven terwijl de Code soort inkomstenverhouding niet 11 of 15 is en/of de Code aard		
/LA:Loonaangifte[1]/LA:AdministratieveEenheid[1]/LA:TijdvakAangifte[1]/LA:VolledigeAangifte[1]/LA:InkomstenverhoudingInitieel[1]/LA:Inkomstenperiode[1]		



# VTS validatiedetail

```
← → https://vts.belastingdienst.nl/TestWeb/validatieDetails.html#1 🔒 ↻ ValidatieTestService x
<HuisNr>36</HuisNr>
<HuisNrToev>b</HuisNrToev>
<LocOms>Duckstad Gansdorp e.o.</LocOms>
<Pc>9999ZZ</Pc>
<Woonpl>Duckstad</Woonpl>
</AdresBinnenland>
</NatuurlijkPersoon>
<Inkomstenperiode>
  <DatAanv>2019-09-01</DatAanv>
  <SrtIV>15</SrtIV>
  <CdAard>79</CdAard>
  <CdInvVpl>A</CdInvVpl>
  <CdBepTd>O</CdBepTd>
  <CAO>9999</CAO>
  <IndAvrLkvOudrWn>N</IndAvrLkvOudrWn>
  <IndAvrLkvAgWn>N</IndAvrLkvAgWn>
  <IndAvrLkvDgBafSb>N</IndAvrLkvDgBafSb>
  <IndAvrLkvHnAnWn>N</IndAvrLkvHnAnWn>
```



Belastingdienst



*Vragen?*



## Tot slot

### **U ontvangt per mail:**

- Hand-outs
- Memo voorbeelden WAB

### **Overige relevante informatie:**

- Rijksoverheid.nl: [meer-balans-tussen-vast-werk-en-flexwerk](#)

### **Vragen:**

- Swo's: Servicedesk Oswo
- Sa's: Forum salaris