




Wijzigingsbesluit 30% herzieningssituatie Premiedifferentiatie WW

Impact:	beperkt / middelgroot / ingrijpend		
			
Interactie burgers/bedrijven			x
Maakbaarheid systemen		nvt	
Handhaafbaarheid			x
Fraudebestendigheid		nvt	
Complexiteitsgevolgen		x	
Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / klein		
Uitvoeringskosten	incidenteel	structureel	
• Dienstverlening	€ 0	€	0
• Handhaving/toezicht	€ 0	€	0
• Automatisering	€ 0	€	0
Personele gevolgen:	0	fte incidenteel	
	0	fte structureel	
Invoering mogelijk per:	01 – 01 – 2025		
Beslag portfolio:	geen		
<u>Eindoordeel:</u>	uitvoerbaar		

Beschrijving voorstel/regeling

Op 3 april 2023 heeft de minister van SZW de Tweede Kamer geïnformeerd over de voortgang van het arbeidsmarktpakket. Onderdeel van het arbeidsmarktpakket is het voornemen van de minister van SZW om de wendbaarheid binnen het vaste contract te vergroten door onder meer de 30% herzieningssituatie binnen de premiedifferentiatie in de Werkloosheidswet (WW) te beperken. Deze wijziging is opgenomen in het

wijzigingsbesluit 30% herzieningssituatie Premie-differentiatie WW. Binnen de premiedifferentiatie voor de WW geldt dat het onder de lage premie mogelijk is om maximaal 30% meer uren te verlonen dan de overeengekomen vaste arbeidsomvang. Indien er sprake is van een overschrijding van meer dan 30% van de verloonde uren bovenop de vaste arbeidsomvang, is de werkgever met terugwerkende kracht de hoge WW-premie verschuldigd over alle arbeidsuren over het hele kalenderjaar en moet de werkgever de ingediende aangifte loonheffingen herzien. De voorgenoemde herziening is echter niet van toepassing als sprake is van arbeidsovereenkomsten met een gemiddelde arbeidsomvang van 35 uur of meer per week. Het nieuwe criterium voor het niet van toepassing zijn van de herziening betreft een gemiddelde arbeidsomvang van meer dan 30 uur per week. Dit betekent dat een gemiddelde arbeidsomvang van 30,01 uur per week op grond van de geldende afrondingsregels wordt afgerond op 31 uur per week. Op deze arbeidsovereenkomst is herziening niet van toepassing.

De wijziging treedt in werking met ingang van 1 januari 2025 en zal voor het eerst van toepassing zijn over het kalenderjaar 2025. Voor 2024 en oudere jaren geldt ten aanzien van eventuele herziening het oude recht.

Interactie burgers/bedrijven

De communicatie vindt plaats via de reguliere kanalen.

Maakbaarheid systemen

Niet van toepassing.

Handhaafbaarheid

In vergelijking met de huidige situatie treden nauwelijks gevolgen op voor de handhaafbaarheid.

Fraudebestendigheid

Niet van toepassing.

Complexiteitsgevolgen

De tot nog toe gehanteerde formulering van de bepaling ("gemiddeld 35 uur per week of meer") wijzigt ("meer dan 30 uur per week"). Alhoewel met de wijziging geen aanpassing in de afrondingsregels beoogd is, neemt de complexiteit door de aangepaste formulering op korte termijn toe omdat werkgevers dit in hun processen moeten verwerken. Omdat met de aangepaste formulering de uitzonderingssituatie verduidelijkt wordt,

verwacht de Belastingdienst dat de aanvankelijke complexiteitstoename een beperkt risico met zich meebrengt.

In zijn algemeenheid merkt de Belastingdienst op dat door de stapeling in een kort tijdsbestek van verschillende wetwijzigingen binnen de premiedifferentiatie WW de complexiteit toeneemt voor zowel werkgevers als de Belastingdienst.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is klein.

Uitvoeringskosten

Er zijn geen incidentele of structurele kosten.

Personele gevolgen

Er zijn geen personele gevolgen.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2025.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar.