

PREMIEBESCHIKKING WGA

De premiebeschikkingen voor de gedifferentieerde WGA-premie worden momenteel aan werkgevers verstuurd. Het is raadzaam om kritisch te kijken naar de opbouw van de vastgestelde premie 2010. In de praktijk blijkt dat de belastingdienst (UWV) niet altijd uitgaat van de juiste gegevens.

Hieronder wordt ingegaan op de verschillende aspecten waarop de juistheid van de premiebeschikking kan worden beoordeeld. Bezwaar tegen de premiebeschikking WGA is mogelijk tot 6 weken na dagtekening.

Formule

De gedifferentieerde WGA-premie wordt bepaald op basis van de volgende formule:

$$\frac{\text{WAO/WGA-uitkeringen}}{\text{Gemiddeld premieplichtig loon}}$$

De premie wordt vastgesteld op basis van de gegevens 'T-2'. Voor de premie 2010 worden dus de gegevens van 2008 van belang. Dus WAO-uitkeringen 2008 van (ex-)werknemers en WGA-uitkeringen 2008 van (ex-)werknemers.

Grote/kleine werkgever

De grens voor het zijn van 'grote werkgever' ligt op een premie loonsom 2008 die groter is dan € 730.000. Uiteraard is bezwaar mogelijk indien de premie loonsom voor 2008 anders is dan het bedrag waar de belastingdienst van uitgaat. Bezwaar voor de premie 2010 is mogelijk indien de werkelijke premie loonsom 2010 meer dan 25% afwijkt van de grens van € 730.000. Dus:

- van klein naar groot als premie loonsom 2010 € 912.500 is of hoger
- van groot naar klein als premie loonsom 2010 € 547.500 is of lager

Vangnetters

Degenen die eerst onder het vangnet van de ZW vallen en daarna een WGA-uitkering ontvangen mogen niet meegenomen worden bij de berekening van de gedifferentieerde WGA-premie. De WGA-uitkeringen voor deze personen komen voor rekening van de basispremie. Let op: vangnetters met een WAO-uitkering worden wel in aanmerking genomen in voormelde breuk voor de bepaling van de gedifferentieerde premie.

Verkeerde werknemer

Het kan voorkomen dat simpelweg een verkeerde werknemer aan de werkgever wordt toegerekend. Uiteraard moet deze uit de breuk worden verwijderd.

Vrijwillig verlengde loondoorbetaling

In geval de werkgever vrijwillig de doorbetaling van loon tijdens ziekte blijft doen na de termijn van 24 maanden, moet hierbij bij de vaststelling van de gedifferentieerde premie rekening worden gehouden. De loondoorbetaling moet immers in mindering komen op de uitkering.

WGA'er in dienst houden

Na het verkrijgen van een WGA-uitkering geldt geen ontslagverbod meer en kan de werkgever de werknemer ontslaan. Echter kan hij ook besluiten de werknemer toch in dienst te houden. De belastingdienst kan worden verzocht hier rekening mee te houden door de WGA-uitkering niet mee te nemen bij de vaststelling van de gedifferentieerde WGA-premie.

Overgang van onderneming

Een fusie, splitsing of anderszins een overgang van een onderneming na 2008 kan van invloed zijn op de premie WGA per 2010. De juiste uitkeringen en premielonen moeten met elkaar vergeleken worden. Hiermee moet rekening worden gehouden bij de vaststelling van de premie 2010.

Regres

Een derde kan aansprakelijk zijn voor de arbeidsongeschiktheid/ziekte die heeft geleid tot de WAO- of WGA-uitkering. Deze derde kan door de werkgever aansprakelijk gesteld worden. De belastingdienst kan worden gevraagd geen rekening te houden met het feit dat een schadevergoeding van de derde is ontvangen en de WAO- of WGA-uitkering voor deze werknemer buiten beschouwing te laten.

Bezwaar gedifferentieerde WGA-premie

Op de hiervoor genoemde punten kan de afgegeven premiebeschikking WGA onjuistheden bevatten, dan wel gebaseerd zijn op verkeerde gegevens. Als de werkgever dit vermoeden heeft, is het zinvol om dit nader te onderzoeken.

Van de belastingdienst kan hierbij een toelichting op de beschikking worden ontvangen waarbij het probleem kan zijn dat met name een lange lijst met BSN-nummers wordt vermeld. Het is dan aan de werkgever om de namen en dergelijke er zelf bij te zoeken en zodoende de premiebeschikking op onjuistheden te controleren.

Bezwaar tegen de premiebeschikking WGA kan plaatsvinden tot uiterlijk 6 weken na dagtekening van de beschikking. Uiteraard kunnen wij u assisteren bij het beoordelen van de premiebeschikking en opstellen van het bezwaarschrift.