

**Controlelijst**

**Indicatie**

**AWf-premie**

**'Herzien'**

**Contracturen**

*Draait om jou!*

## Inhoud

1. Controlelijst indicatie AWf-premie 'Herzien' – Contracturen.....	4
<b>1.1 Hoe is de controlelijst opgebouwd?</b> .....	4
<b>1.2. Hoe worden de 'Gemiddelde contracturen per week' bepaald?</b> .....	5
<b>1.3. Hoe wordt het percentage contracturen versus verloonde uren bepaald?</b> .....	5
<b>1.4. TWK in de laatste periode van het jaar</b> .....	6
<b>1.5. Wanneer herziening voor medewerkers die eerder in het lopende jaar uit dienst zijn gegaan?</b> .....	6
<b>1.6. Hoe voorkom je herziening van de AWf-premie?</b> .....	6

## 1. Controlelijst indicatie AWF-premie 'Herzien' – Contracturen

De 'Controlelijst indicatie AWF-premie 'Herzien' – Contracturen' geeft een indicatie van medewerkers waarbij mogelijk aan het einde van het jaar een herziening van de lage naar de hoge AWF-premie wordt toegepast. Dit in verband met de 30%-herzieningssituatie die vanaf 2022 van kracht is. Op basis van deze lijst kun je gedurende het jaar besluiten om het contract van een medewerker uit te breiden en/of de meer- en overuren terug te dringen. Zo kun je steeds bijsturen om herziening aan het einde van het jaar te voorkomen.

### 1.1 Hoe is de controlelijst opgebouwd?

In de eerste kolommen van het rapport vind je de algemene gegevens van medewerkers die de 30% of 20% norm op dat moment overschrijden:

**Controlelijst indicatie AWF-premie 'Herzien' - Contracturen**  
 Loonheffingnummer: ██████████

Naam werknemer	KV nr	Persoonsnummer	Datum		
			Geboorte	In dienst	Uit dienst
<b>Overschrijding 130% of meer van de contracturen</b>					
██████████	1	██████████	08-12-████	08-08-1988	30-06-2022
██████████	1	██████████	28-06-████	15-02-1978	
<b>Overschrijding 120 t/m 129% van de contracturen</b>					
██████████	1	██████████	08-05-████	01-11-1995	30-06-2022

Afbeelding 1; algemene personeelsgegevens van medewerkers die de 30% of 20% norm overschrijden.

De overige kolommen (afbeelding 2) tonen de cijfers die nodig zijn om te bepalen of een medewerker de 30% norm al dan niet overschrijdt. Door het aantal cumulatieve contracturen te delen door de verloonde uren komen we uit op een percentage dat de verhouding tussen deze twee gegevens weergeeft.

BCS-nummer: ██████

Werkgever: 01 - ██████████

Periode: 8/0 2022

Gemiddelde contracturen per week	Contracturen cumulatief	Grens contracturen herziene premie	Verloonde uren cumulatief	% contract-vs. verloonde uren
21	520,02	676,03	755	145,19
18	624,00	811,20	892	142,95
<hr/>				
32	805,98	1047,77	1039	128,91

Afbeelding 2; cijfers die aangeven of de 130% norm wel of (net) niet wordt overschreden

In de bovenste regel van afbeelding 2 wordt dit dan:  $755 / 520,02 \times 100\% = 145,19\%$ . Dit is groter dan 130% en betekent dus dat de AWF-premie bij een gelijkblijvend patroon in december moet worden herzien van laag naar hoog.

In de onderste regel zien we een uitkomst van 128,91%. Dit overschrijdt de 130% net niet en herziening van de AWF-premie is daarom op dit moment niet van toepassing. Wel is het raadzaam de extra uren van deze medewerker te monitoren, zodat herziening aan het einde van het jaar niet alsnog van toepassing wordt. Deze medewerker zit in de zogenaamde risicogroep.

### 1.2. Hoe worden de 'Gemiddelde contracturen per week' bepaald?

Bij de bepaling van de 'Gemiddelde contracturen per week' volgen wij de berekeningswijze van de Belastingdienst.

Bijvoorbeeld: In afbeelding 2 is de medewerker met een uitkomst van 145,19% t/m 30-06-22 in dienst en heeft het gehele jaar wekelijks 20 contracturen gehad. De Belastingdienst berekent dan  $20 \text{ contracturen} \times 52 / 12 = 86,66666667$  gemiddeld per maand. Dit wordt rekenkundig afgerond naar 86,67. Omdat de medewerker op 30-06-22 uit dienst is gegaan, worden de gemiddelde contracturen met 6 vermenigvuldigd (januari t/m juni). Uitkomst van  $86,67 \times 6 = 520,02$ .

Rekenen we deze 520,02 terug naar het de gemiddelde contracturen per week, dan komt dat op  $520,02 / 26 \text{ weken} = 20,00076923$ . Dit getal moet met een heel getal naar boven worden afgerond. En dus wordt dit 21. Terwijl de medewerker daadwerkelijk een contract had van 20 uren per week. Simpel verwoord: Meestal rond de Belastingdienst de gemiddelde contracturen met 1 naar boven af om discussies bij grensgevallen van 34 of 35 uur te voorkomen.

### 1.3. Hoe wordt het percentage contracturen versus verloonde uren bepaald?

Ook bij de bepaling '% contract-vs verloonde uren' wordt de berekeningswijze van de Belastingdienst gevolgd. Bij uitkomsten t/m 130% is er geen herzieningssituatie. De Belastingdienst rondt in tegenstelling tot hoofdstuk 1.2 in deze kolom naar beneden af. Ook hier wordt in het voordeel van de werkgever afgerond om eventuele discussies bij grensgevallen te voorkomen.

Bijvoorbeeld: Werknemer heeft op basis van het jaar 2022 in totaal 1698,68 contracturen. Dit is gemiddeld 33 uur per week. Werknemer heeft periodiek behoorlijk wat extra uren gemaakt. Daardoor zijn de verloonde uren in het jaar 2022 in totaal 2220.

Om de juiste verhouding tussen contracturen en verloonde uren te berekenen moet de volgende formule worden toegepast:  $((\text{Aantal verloonde uren} - \text{aantal contracturen}) / \text{totale contracturen}) \times 100\%$  Oftewel  $((2220 - 1698,68) / 1698,68) \times 100\% = 30,68\%$

LET OP: De Belastingdienst rondt deze uitkomst dus af op een heel getal naar beneden, oftewel 30%. Omdat de contracturen na afronding niet meer dan 30% bedragen ten opzichte van de verloonde uren vindt er in deze situatie **GEEN** herziening plaats.

#### 1.4. TWK in de laatste periode van het jaar

Voor alle medewerkers die aan het einde van het jaar boven de 130% zitten, genereert Delta een automatische terugwerkende kracht berekening (TWK). Dit is conform wetgeving en kan niet worden 'uitgezet'. De TWK corrigeert alle loonstroken van de betreffende medewerker(s). De AWf-premie wijzigt dan van laag naar herzien. Dit is een verschil van 5% werkgeverslasten.

##### Voorbeeld

Medewerker heeft in 2022 een SV-loon van € 39.250,- (gemiddeld € 3.270,83 per maand). Hierover is het gehele jaar 2,7% (lage) AWf-premie geheven. Dit is een totaalbedrag van 1.059,75. Doordat in december blijkt dat de medewerker de 30% norm heeft overschreden had er 7,7% over geheven moeten worden. Delta HRP corrigeert de AWf-premie in december automatisch met TWK over het gehele jaar. Dit betekent dat er in plaats van € 1.059,75 nu € 3.022,25 aan AWf-premie wordt berekend. **Dit is een verschil van € 1.962,50 voor één medewerker!**

#### 1.5. Wanneer herziening voor medewerkers die eerder in het lopende jaar uit dienst zijn gegaan?

Ook medewerkers die eerder in het jaar uit dienst zijn gegaan, worden pas in de laatste periode gecorrigeerd. Dit wordt zo voorgeschreven door de Belastingdienst. Reden hiervoor is dat er na de datum uit dienst altijd nog verloonde uren in de loonaangifte bij de desbetreffende medewerker kunnen voorkomen waardoor iemand alsnog 5 de 30% norm kan overschrijden.

Enige uitzondering voor eerdere herziening dan de laatste periode van het jaar is als een werkgever stopt.

#### 1.6. Hoe voorkom je herziening van de AWf-premie?

Met behulp van de 'Controlelijst indicatie AWf-premie 'Herzien' – Contracturen' kun je door het jaar heen maatregelen nemen indien nodig:

- Controleer of de contracturen overeenkomen met het aantal uren dat een medewerker daadwerkelijk werkt. Maakt een werknemer structureel veel meer- of overuren? Wellicht loont het om het aantal contracturen van de medewerker op te hogen.
- Hou het aantal meer- en overuren via de rapportage in de gaten. Komt een medewerker boven de 20% norm (de risicogroep) of zelfs boven de 30% norm? Wellicht zijn er mogelijkheden om andere

medewerkers (die de 20- of 30% norm niet overschrijden) voor bepaalde dagdelen extra te laten werken.