

Sociaal Memo Actueel

november 2021

Onder redactie van

Eikelboom & De Bondt

Fiscaal Financieel Adviseurs BV

 Wolters Kluwer

Deventer – 2021

VOORWOORD

Sociaal Memo Actueel november 2021 geeft een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in de sociale zekerheid die in de afgelopen maanden bekend zijn gemaakt, zoals bijvoorbeeld rond de NOW en TVL. Daarnaast behandelt dit Memo een aantal wetten die op 1 januari 2022 in werking treden, zoals bijvoorbeeld de premiedifferentiatie van de Aof-premie en de Wet wijziging woonplaatsbeginsel. Ook vindt u in dit Memo een vooruitblik naar inmiddels bekendgemaakte nieuwe cijfers per 1 januari 2022. De kopij voor dit Memo is afgesloten op 10 november 2021.

Sociaal Memo Actueel is bestemd voor hen die de behandelde wetgeving in voldoende mate beheersen om de gegeven feitelijkheden in het juiste verband te kunnen beoordelen en toepassen. Toelichtende beschrijvingen zijn tot een minimum beperkt. Via de puntsgewijze beknopte opsomming is getracht een zo volledig mogelijke beschrijving te geven van alle relevante bepalingen. De opzet van Sociaal Memo Actueel leidt ertoe dat het noodzakelijk blijft de wettelijke en andere bronnen te raadplegen. Om dit bronnenonderzoek te vergemakkelijken, wordt regelmatig verwezen naar wetteksten en uitvoeringsvoorschriften en andere Memo's uit de Memo-serie van Wolters Kluwer.

Sociaal Memo Actueel maakt deel uit van de Memo-serie van Wolters Kluwer. Tot de serie behoren ook Fiscaal Memo en Sociaal Memo. Laatstgenoemde Memo's bieden op een groot aantal onderwerpen de belangrijkste feiten en cijfers op hoofdlijnen. Voor Fiscaal Memo is er ook een app voor uw smartphone en tablet. Daarnaast bevat de serie Memo's die dieper ingaan op de materie, met meer ruimte voor wet- en regelgeving, jurisprudentie en toelichting. Deze zogenoemde verdiepingmemo's bij Sociaal Memo zijn Sociaal Memo Arbeid & Inkomen en Sociaal Memo Ziekte & Zorg. Het volledige productaanbod kunt u vinden op www.wolterskluwer.nl/memo.

Naast deze gedrukte uitgaven wijzen wij u ook graag op de gratis Wolters Kluwer Memo Update Service op internet. De laatstgewijzigde feiten en cijfers uit Fiscaal Memo en Sociaal Memo zijn op www.wolterskluwer.nl/memo te vinden. Naast wijzigingen en aanvullingen op de inhoud van een verschenen editie van Fiscaal Memo en Sociaal Memo, treft u er ook een vooruitblik naar de nieuwe cijfers per 1 januari 2022. Ook is aanmelding voor een gratis e-mailsignalering mogelijk. Zo kunt u altijd over de meest recente informatie beschikken.

De producten en diensten uit de Memo-serie van Wolters Kluwer hebben als doel u op een prettige en efficiënte wijze van de belangrijkste informatie op uw vakgebied te voorzien. Uw reacties op onze producten en suggesties die kunnen leiden tot verbetering daarvan ontvangen wij graag op het hierna vermelde redactieadres.

november 2021
de redactie

uitgever & redactieadres
Wolters Kluwer
Postbus 23
7400 GA Deventer
boeken-NL@wolterskluwer.com
www.wolterskluwer.nl/memo

INHOUD

Voorwoord / 5

Lijst van afkortingen / 11

1. **Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv)** / 13
 - 1.1 Berekening premie werknemersverzekeringen eigenrisicodragers / 13
 - 1.2 Geen herziening naar hoge AWF-premie wegens overwerk in 2020 en 2021 formeel vastgelegd / 13
 - 1.3 Basispremie WAO/WIA per 1-1-2022 vervangen door gedifferentieerde Aof-premie / 14
 - 1.4 Gedifferentieerde Whk-premie / 15
 - 1.4.1 Berekening gedifferentieerde Whk-premie / 15
 - 1.4.2 Premie-overzicht gedifferentieerde Whk-premie 2022 / 21
10. **Algemene Ouderdomswet (AOW)** / 25
 - 10.1 AOW-leeftijd en aanvangsleeftijd / 25
15. **Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten** / 26
 - 15.1 Arbeidsvoorwaardenbedrag / 26
21. **Wet op het kindgebonden budget (WKB)** / 28
 - 21.1 Hoogte kindgebonden budget 2022 / 28
22. **Wet kinderopvang (Wko)** / 29
 - 22.1 Aanspraak op kinderopvangtoeslag voor inburgeringsplichtige en gedetineerde / 29
 - 22.2 Hoogte kinderopvangtoeslag 2022 / 30
 - 22.3 Besluit betalen private schulden / 35
23. **Wet op de huurtoeslag (Wht)** / 39
 - 23.1 Inkomens- en vermogensgrenzen voor buiten beschouwing laten van partner/medebewoner 2022 / 39
 - 23.2 Maximale huurprijs 2022 / 39
 - 23.3 Hoogte van huurtoeslag in 2022 / 40
30. **Eerste tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-1)** / 42
 - 30.1 Aanvraag subsidievaststelling NOW-1 / 42
31. **Tweede tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-2)** / 43
 - 31.1 Subsidievaststelling NOW-2 / 43

-
- 32. **Derde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-3) / 47**
 - 32.1 Subsidievaststelling / 47
 - 32.2 Verplichtingen / 50

 - 33. **Vierde tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW-4) / 53**
 - 33.1 Algemeen/begrippen / 53
 - 33.2 Recht op subsidie NOW-4 / 54
 - 33.3 Subsidieverlening / 56
 - 33.3.1 Aanvraag/toekenning/hogte / 56
 - 33.3.2 Betaling/voorschot/opschorting / 57
 - 33.4 Subsidievaststelling / 58
 - 33.4.1 Aanvraag/toekenning/hogte / 58
 - 33.4.2 Intrekking/herziening / 60
 - 33.5 Verplichtingen / 60
 - 33.6 Uitvoering / 62
 - 33.7 Financiering / 63

 - 36. **Regeling subsidie vaste lasten financiering COVID-19 (TVL) / 64**
 - 36.1 Algemeen / 64
 - 36.2 Doelgroep / 65
 - 36.3 Recht en hoogte subsidie / 71
 - 36.4 Subsidieverlening / 77
 - 36.4.1 Aanvraag/toekenning / 77
 - 36.4.2 Betaling voorschot / 81
 - 36.5 Subsidievaststelling / 81
 - 36.5.1 Aanvraag/toekenning / 81
 - 36.6 Verplichtingen / 83
 - 36.7 Uitvoering / 84

 - 41. **Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) / 85**
 - 41.1 Wettelijk minimumloon in 2022 / 85
 - 41.2 Inhouding zorgpremie door werkgever / 87

 - 50. **Werkloosheidswet (WW) / 88**
 - 50.1 Arbeidsvoorwaardenbedrag / 88

 - 60. **Participatiewet / 89**
 - 60.1 Uitzonderingen Tozo voor niet-studerende jongeren en kostendelersnorm verlengd tot 1-4-2022 / 89
 - 60.2 Verplichte ontzorging door B&W van bijstandsgerechtigde asielstatushouders / 89

 - 61. **Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (BBZ 2004) / 91**
 - 61.1 Regels voor verlenen van algemene bijstand in vierde kwartaal 2021 vereenvoudigd / 91

 - 71. **Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) / 93**
 - 71.1 Arbeidsvoorwaardenbedrag / 93

- 80. **Zorgverzekeringswet (Zvw) / 94**
 - 80.1 Inhoud zorgverzekering / 94
 - 80.1.1 In formeel tarief Zvw-pgb 2022 / 94
 - 80.1.2 Geneeskundige zorg, paramedische herstellzorg, farmaceutische zorg en verblijf per 1-1-2022 / 94
 - 80.1.3 Hoogte eigen bijdrage voor hulpmiddelen, kraamzorg en ziekenvervoer in 2022 / 96
 - 80.2 In 2022 geen verhoging van verplicht eigen risico / 98
 - 80.3 Berekening werkgeversheffing Zvw eigenrisicodrager / 99

- 82. **Wet langdurige zorg (Wlz) / 100**
 - 82.1 Terugwerkende kracht indicatiebesluit / 100
 - 82.2 Normbedragen eigen bijdrage 2022 / 100
 - 82.3 Persoonsgebonden budget / 102
 - 82.3.1 Algemeen / 102
 - 82.3.2 Hoogte persoonsgebonden budget 2022 / 104
 - 82.3.3 Gebruik/betaling / 116
 - 82.3.4 Verblijf in buitenland / 117
 - 82.4 Levering zorg in Nederland of buitenland / 118

- 83. **Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015) / 120**
 - 83.1 Eigen bijdrage 2022 / 120
 - 83.1.1 Normbedragen vermindering vermogen 2022 / 120
 - 83.1.2 Eigen bijdrage voor maatschappelijke ondersteuning / 120
 - 83.1.3 Normbedragen eigen bijdrage voor beschermd wonen / 122

- 84. **Jeugdwet / 127**
 - 84.1 Woonplaats jeugdige / 127
 - 84.2 Gevolgen van verhuizing jeugdige naar andere gemeente voor ontvangen van jeugdhulp / 128
 - 84.3 Betaal-, onderzoeks- en informatieplicht / 128

- 100. **Diversen / 130**
 - 100.1 Tabel woonlandfactor Anw/AKW/WKB/WIA 2022 / 130

- Alfabetisch register / 133**

1. **Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv)**

1.1 **Berekening premie werknemersverzekeringen eigenrisicodragers**

- Premies werknemersverzekeringen worden geheven per werkgever per kalenderjaar over maximaal € 58 311 (2021) (maximumpremieloon) tenzij (dus maximum geldt niet; anoniementarief) bij loonheffing anoniementarief wordt toegepast.
- Premies werknemersverzekeringen moeten met grondslagaanwasmethode van voortschrijdend cumulatief rekenen worden berekend.
- (*Vanaf 2022*) premies werknemersverzekeringen kunnen apart worden berekend over deel van bij werkgever genoten loon dat betrekking heeft op betaling
 - van
 - ZW-uitkering en overlijdensuitkering
 - WGA-uitkering en overlijdensuitkering
 - door eigenrisicodragers indien die betaling wordt gedaan door derde
 - namens of voor werkgever
 - die in opdracht van werkgever deze betalingen verricht op grond van zijn taak als eigenrisicodragers met dien verstande dat
 - als werkgever in kalenderjaar voor aparte berekening kiest, toepassing daarvan geldt vanaf eerste loontijdvak en vervolgens in alle daaropvolgende loontijdvakken in dat kalenderjaar.

▷ Art. 17 Wfsv zoals gewijzigd bij Wet van 3-2-2021, Stb. 2021, 102.

▲ Sociaal Memo, § 1.3; Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.6.1.2.

1.2 **Geen herziening naar hoge AWF-premie wegens overwerk in 2020 en 2021 formeel vastgelegd**

- Lage AWF-premie wordt herzien voor reeds verstreken periode voor werknemer
 - voor wie werkgever meer dan 30% meer verlonde uren in loonaangifte over kalenderjaar heeft verantwoord dan aantal uren dat als omvang van te verrichten arbeid is overeengekomen (contracturen) (voor alle dienstbetrekking(en) tussen werkgever en werknemer) (30%-toets), tenzij
 - aantal contracturen in arbeidsovereenkomsten die aan voorwaarden voor lage AWF-premie voldoen in kalenderjaar gemiddeld 35 uur of meer per week bedraagt (35-urentoets)

met dien verstande dat

- 30%-toets in 2020 en 2021 wegens coronacrisis voor alle werkgevers achterwege blijft.

▷ Art. 27 Wfsv; art. 2.3a Besluit Wfsv zoals ingevoegd door Besluit 13-7-2021, Stb. 2021, 378.

▲ Sociaal Memo, § 1.3.2; Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.3.2.

1.3 Basispremie WAO/WIA per 1-1-2022 vervangen door gedifferentieerde Aof-premie

- Arbeidsongeschiktheidspremie bestaat uit
 - (vanaf 2022) gedifferentieerde Aof-premie + gedifferentieerde Whk-premie
 - (t/m 2021) basispremie WAO/WIA + gedifferentieerde Whk-premie.
- Bepalingen over berekening van gedifferentieerde Aof-premie luiden per 1-1-2022 als volgt.
- Gedifferentieerde Aof-premie is nog nader te bepalen percentage van premieloon, waarbij
 - voor kleine werkgevers lager premiepercentage geldt dan voor overige werkgevers
 - verschil tussen hoge en lage percentage maximaal 2-procentpunt is
 - over uitkering ZW/WIA/WAO/WW, wachtgeld overheidspersoneel, WAZO-uitkering in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg aan werknemers en gelijkgestelden, WAZO-uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof, toeslag TW en loon uit Wsw-dienstbetrekking hoge percentage verschuldigd is.
- Kleine werkgever is werkgever die in kalenderjaar t-2 premieplichtig loon heeft van maximaal $25 \times$ gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2022 is referentiejaar 2020).
- Bij
 - overgang van onderneming (al dan niet door faillissement)
 - geheel/gedeeltelijk overgaan van overheidswerkgever naar andere werkgever
 wordt premieplichtige loon dat bij vaststelling van opslag/korting op gedifferentieerde Whk-premie in enig kalenderjaar overgaat van overdragende werkgever naar verkrijgende werkgever op overeenkomstige wijze betrokken bij al dan niet aanmerken van werkgever als kleine werkgever (zie § 1.4.1), met dien verstande dat
 - dit voor al bestaande werkgever eerst plaatsvindt per 1 januari
 - volgend op kalenderjaar van overgang, tenzij overgang plaatsvindt op 1 januari.
- Werkgever die zonder dat sprake is van overgang van ondernemingen werkgeverschap in premiejaar t of t-1 heeft verkregen wordt aange-merkt als kleine werkgever.
- Indien werkgever bij meerdere sectoren is aangesloten wordt voor elk bedrijfsonderdeel van werkgever waar werkzaamheden worden verricht die tot afzonderlijke sector behoren hiervoor genoemde bepalingen toegepast alsof bedrijfsonderdeel afzonderlijke werkgever is.

- ▷ Art. 34, 36 Wfsv zoals gewijzigd bij Wet van 3-2-2021, Stb. 2021, 102; art. 2.19d Besluit Wfsv zoals gewijzigd bij Besluit van 7-7-2021, Stb. 2021, 340.
- ▲ Sociaal Memo, § 1.3.3; Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.3.3.1, 1.3.3.2.

1.4 Gedifferentieerde Whk-premie

1.4.1 Berekening gedifferentieerde Whk-premie

- WGA-lasten zijn
 - lasten van door UWV te betalen WGA-uitkeringen en overlijdensuitkeringen, voor zover uitkeringen
 - ten laste van Whk komen, en
 - uit dienstbetrekking met werkgever worden verstrekt, of
 - aan werknemers zijn toegekend die uit dienstbetrekking waaruit WGA-uitkering is ontstaan recht hadden op ZW-uitkering
 - kosten die verband houden met bevordering van arbeidsinschakeling, indien uitkeringsgerechtigde bij aanvang van werkzaamheden van re-integratiebedrijf uitkering ontvangt ten laste van Whk met dien verstande dat WGA-staartlastuitkeringen en daarmee verband houdende kosten niet meetellen.
- WGA-totaallasten zijn
 - lasten van door UWV te betalen WGA-uitkeringen en overlijdensuitkeringen, voor zover uitkeringen
 - ten laste komen van Whk, Arbeidsongeschiktheidsfonds of eigenrisicodrager WGA, en
 - uit dienstbetrekking met werkgever worden verstrekt, of
 - aan werknemers zijn toegekend die uit dienstbetrekking waaruit WGA-uitkering is ontstaan recht hadden op ZW-uitkering
 - kosten die verband houden met bevordering van arbeidsinschakeling, indien uitkeringsgerechtigde bij aanvang van werkzaamheden van re-integratiebedrijf uitkering ontvangt ten laste van Whk.
- ZW-lasten (ZW-flex) zijn
 - lasten van ZW-uitkeringen en overlijdensuitkeringen die zijn toegekend aan
 - degene die ZW-verzekerd is op grond van met dienstbetrekking gelijkgestelde arbeidsverhouding
 - ZW-verzekerden op basis van nawerking
 - degene wiens dienstbetrekking eindigt tijdens 104-wekentijdvak van loondoorbetalingsplicht bij ziekte voor zover uitkeringen ten laste van Whk komen
 - kosten die verband houden met bevordering van arbeidsinschakeling, indien uitkeringsgerechtigde bij aanvang van werkzaamheden van re-integratiebedrijf uitkering ontvangt ten laste van Whk.
- Gedifferentieerde Whk-premie is som van 2 afzonderlijke premiecomponenten
 - WGA
 - ZW-flex.
- Bij vaststelling gedifferentieerde Whk-premie wordt onderscheid gemaakt tussen
 - kleine werkgever

- middelgrote werkgever
- grote werkgever.
- Kleine werkgever is werkgever die in kalenderjaar t-2 premieplichtig loon heeft van maximaal 25 (t/m 2021: 10) × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2022 is referentejaar 2020).
- Middelgrote werkgever is werkgever die in kalenderjaar t-2 premieplichtig loon heeft van meer dan 25 (t/m 2021: 10) × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 en maximaal 100 × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2022 is referentejaar 2020).
- Grote werkgever is werkgever die in kalenderjaar t-2 premieplichtig loon heeft van meer dan 100 × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2022 is referentejaar 2020).
- Premieplichtig loon is loon als bedoeld in Wfsv waarover in kalenderjaar gedifferentieerde Whk-premie wordt geheven, met dien verstande dat buiten aanmerking blijven
 - via werkgever betaalde WGA-uitkeringen, en
 - ten laste van Whk komende ZW-uitkeringen.
- UWV stelt gemiddeld premieplichtig loon per werknemer vast.
- Gedifferentieerde Whk-premie kleine werkgever wordt categoriaal per sector per premiecomponent WGA/ZW-flex vastgesteld (zie tabel sectorale gedifferentieerde Whk-premie voor kleine werkgevers, § 1.4.2).
- Voor vaststelling van sectorale premie behoort werkgever tot sector in voor berekening relevante kalenderjaar waarbij werkgever op 1 januari van dat kalenderjaar is aangesloten.
- Gedifferentieerde Whk-premie grote werkgever
 - wordt individueel per premiecomponent WGA/ZW-flex vastgesteld
 - bedraagt
 - minimaal 25% van gemiddelde gedifferentieerde premie WGA/ZW-flex
 - maximaal 4 × gemiddelde gedifferentieerde premie WGA/ZW-flex (voor sector 52 uitzendbedrijven geldt afwijkend maximum).
- Bij berekening gedifferentieerde Whk-premie middelgrote werkgever wordt gewogen gemiddelde toegepast van sectorale en individuele gedifferentieerde Whk-premie volgens navolgende formule
 - $(1 - ((A - B)/(C - B))) \times \text{sectorale gedifferentieerde Whk-premie} + ((A - B)/(C - B)) \times \text{individuele gedifferentieerde Whk-premie}$ waarbij
 - A = totaal premieplichtig loon van middelgrote werkgever in kalenderjaar t-2
 - B = grensbedrag kleine/middelgrote werkgever
 - C = grensbedrag middelgrote/grote werkgever
 - sectorale premie = sectorale premie van sector waartoe werkgever behoort
 - individuele premie = gedifferentieerde Whk-premie grote werkgever.
- Individuele gedifferentieerde Whk-premie is gemiddelde premie
 - verhoogd met opslag
 - verlaagd met korting.

- Gemiddelde premie
 - wordt per premiecomponent WGA/ZW-flex vastgesteld
 - is voor alle takken van bedrijf en beroep gelijk.
- Opslag/korting op gemiddelde premie WGA/ZW-flex
 - wordt elk jaar met ingang van 1 januari vastgesteld
 - per werkgever
 - per sector waartoe bedrijfsonderdeel van werkgever behoort, indien werkgever bij meerdere sectoren is aangesloten
 - bedraagt verschil tussen
 - individueel werkgeversrisicopercentage
 - en
 - gemiddeld werkgeversrisicopercentage
 waarna uitkomst wordt vermenigvuldigd met correctiefactor
 - wordt opnieuw bij voor bezwaar vatbare beschikking vastgesteld bij (gedeeltelijke) overgang van onderneming (zowel voor verkrijgende als voor overdragende (overheids)werkgever)
 - wordt opnieuw bij voor bezwaar vatbare beschikking vastgesteld als voor werkgever eigenrisicodragers ZW/WGA begint of eindigt.
- Individueel werkgeversrisicopercentage is
 - (alleen premiecomponent WGA) uitkeringen van aan werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten die in kalenderjaar t-2 zijn betaald
 - (alleen premiecomponent ZW-flex) uitkeringen van aan werkgever toe te rekenen ZW-lasten die in kalenderjaar t-2 zijn betaald aan werknemers die uit dienstbetrekking waaruit WGA-uitkering is ontstaan recht hadden op ZW-uitkering
 × 100 gedeeld door
 - gemiddeld premieplichtig loon per jaar van werkgever berekend over 5 kalenderjaren, tot en met t-2, waarbij als premieplichtig loon buiten aanmerking blijft
 - loon uit vroegere dienstbetrekking, als werkgever als inhoudingsplichtige in meer dan bijkomstige mate loon uit vroegere dienstbetrekking verstrekt
 - loon waarvoor werkgever slechts als uitkerende instantie van uitkering inhoudingsplichtige is
 met dien verstande dat
 - (alleen premiecomponent WGA) indien WGA-uitkering direct aansluitend op IVA-uitkering wordt toegekend, duur van IVA-uitkering op periode dat WGA-uitkering aan werkgever wordt toegerekend in mindering wordt gebracht
 - (alleen premiecomponent WGA) indien betrokkene ten tijde van intreden gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid meerdere werkgevers had, WGA-uitkering naar rato van loonsom wordt toegerekend aan diverse werkgevers
 - (alleen premiecomponent WGA) indien werknemer met behoud van zelfde loon bij werkgever is blijven werken, WGA-uitkering aan die werkgever niet wordt toegerekend
 - indien geen sprake is van werkgeverschap (anders dan door overgang onderneming of starter) tijdens 1 of meer jaren van 5-jarentijdvak, individueel werkgeversrisicopercentage wordt berekend met gemiddeld premieplichtig loon over kalenderjaren waarin wel sprake

was van werkgeverschap, waarna uitkomst wordt vermenigvuldigd met correctiefactor

- (alleen premiecomponent WGA) voor (middel)grote werkgever die uiterlijk op 1-7-2015 publiek verzekerd was, individueel werkgeversrisicopercentage, tot moment waarop aan werkgever toestemming is verleend om eigenrisicodrager WGA te worden, wordt bepaald met WGA-lasten in plaats van WGA-totaallasten
- indien uitkering WGA/ZW (gedeeltelijk) ten onrechte is toegekend, berekening van individueel werkgeversrisicopercentage in kalenderjaar van herziening/intrekking uitkering WGA/ZW geschiedt onder vermindering van aan werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten / ZW-uitkeringen met te veel betaalde uitkering WGA/ZW (dit kan leiden tot lagere premie dan minimumpremie)
- (alleen premiecomponent WGA) indien werkgever recht heeft op schadevergoeding omdat arbeidsongeschiktheid werknemer gevolg is van gebeurtenis waarvoor ander aansprakelijk is, berekening van individueel werkgeversrisico
 - vanaf kalenderjaar waarin schadevergoeding is ontvangen
 - gedurende tijdvak van 10 jarenop verzoek van werkgever geschiedt onder vermindering van aan werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten met compensatiebedrag (dit kan leiden tot lagere premie dan minimumpremie)
 - compensatiebedrag wordt vastgesteld door bedrag van WGA-uitkering aan werknemer jaarlijks te vermenigvuldigen met navolgende factor (maximaal 1)
 - schadevergoeding gedeeld door loondoorbetalingsplicht over 104 weken
 - (vanaf 9-10-2021) indien volgens UWV voldoende mogelijkheden bestaan om (substantieel) deel van uitkeringslasten van werknemer op derde die voor ziekte of arbeidsongeschiktheid van werknemer aansprakelijk is te verhalen, aan werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten en ZW-lasten verminderd worden met aan betrokken werknemer uitgekeerde ZW-uitkering en WGA-uitkering (dit kan leiden tot lagere premie dan minimumpremie), voor zover uitkeringen
 - uit dienstbetrekking met die werkgever worden verstrekt, of
 - toegekend zijn aan werknemer die uit dienstbetrekking waaruit WGA-uitkering is ontstaan recht had op ZW-uitkering
 - (t/m 8-10-2021) indien UWV verhaalsrecht heeft omdat arbeidsongeschiktheid werknemer gevolg is van gebeurtenis waarvoor ander aansprakelijk is, aan werkgever toe te rekenen WGA-totaallasten en ZW-lasten verminderd worden met bedrag gerelateerd aan schadevergoeding (dit kan leiden tot lagere premie dan minimumpremie)
 - bedrag wordt bepaald door navolgende berekening (maximaal 1)
 - WGA-uitkering en ZW-uitkering aan betrokken werknemer vermenigvuldigd met
 - door UWV op grond van verhaalsrecht ontvangen bedrag gedeeld door aan betrokken werknemer uitgekeerd ziekengeld.

- Gemiddeld werkgeversrisicopercentage is
 - (alleen premiecomponent WGA) totaal aan uitkeringen van aan middelgrote en grote werkgevers toe te rekenen WGA-lasten die in kalenderjaar t-2 zijn betaald
 - (alleen premiecomponent ZW-flex) totaal aan uitkeringen van aan middelgrote en grote werkgevers toe te rekenen ZW-lasten die in kalenderjaar t-2 zijn betaald
 - × 100 gedeeld door
 - totaal gemiddeld premieplichtig loon van die werkgevers berekend over tijdvak van 5 kalenderjaren, tot en met t-2.
- Voor berekening van gemiddeld werkgeversrisicopercentage worden per middelgrote werkgever toe te rekenen lasten en totaal premieplichtig loon vermenigvuldigd met uitkomst van navolgende formule
 - $(A - B)/(C - B)$
 - waarbij
 - A = totaal premieplichtig loon van middelgrote werkgever in kalenderjaar t-2
 - B = grensbedrag kleine/middelgrote werkgever
 - C = grensbedrag middelgrote/grote werkgever.
- Bij vaststelling individueel werkgeversrisicopercentage/gemiddeld premieplichtig loon
 - (alleen premiecomponent WGA) wordt WGA-uitkering genomen die is toegekend aan
 - werknemer die
 - op eerste ziektedag als bedoeld in ZW tot werkgever in dienstbetrekking stond en voor die ziekte wachttijd heeft doorlopen, of
 - nadat dienstbetrekking met werkgever is beëindigd ziek is geworden (nawerking) en voor die ziekte wachttijd heeft doorgemaakt, en
 - hiervoor genoemde werknemer van wie recht op WGA-uitkering later is ontstaan dan eerste dag na afloop van
 - wachttijd, of
 - (indien later) wettelijke loondoorbetalingsplicht/ZW-uitkering
 - hiervoor genoemde werknemer van wie recht op WGA-uitkering is herleefd
 - (alleen premiecomponent ZW-flex) wordt ZW-uitkering genomen die is toegekend aan
 - werknemer die
 - op eerste ziektedag als bedoeld in ZW tot werkgever in dienstbetrekking stond, of
 - nadat dienstbetrekking met werkgever is beëindigd ziek is geworden (nawerking)
 - hiervoor genoemde werknemer
 - van wie recht op ZW-uitkering wegens detentie/voortvluchtig zijn/niet in Nederland wonen is geëindigd of niet is ingegaan, en
 - die aanspraak heeft op heropening van ZW-uitkering of recht heeft op ZW-uitkering
 - wordt bij overgang van ondernemingen (al dan niet door faillissement)

- uitkering WGA/ZW behorend tot overdragende werkgever toegerekend aan verkrijgende werkgever
 - gemiddeld premieplichtig loon van overdragende werkgever ieder kalenderjaar opgeteld bij dat van verkrijgende werkgever met dien verstande dat
 - bij gedeeltelijke overgang van ondernemingen toerekening plaatsvindt
 - naar rato van overgenomen loonsom in totale loonsom van overdragende onderneming
 - over aan overgang voorafgaande kalenderjaar
 - voor al bestaande werkgever
 - toerekening uitkering WGA/ZW, en
 - optelling gemiddeld premieplichtig loon
- eerst plaatsvindt per 1 januari volgend op kalenderjaar van overgang, tenzij overgang plaatsvindt op 1 januari.
- Voor startende werkgever, d.i. indien
 - werkgeverschap is verkregen in premiejaar t, t-1 of t-2, en
 - geen sprake is van overgang van ondernemingen is gedifferentieerde Whk-premie
 - als werkgeverschap is verkregen in premiejaar t of t-1
 - gedifferentieerde Whk-premie kleine werkgever
 - als werkgeverschap is verkregen in premiejaar t-2
 - bij kleine werkgever: gedifferentieerde Whk-premie kleine werkgever
 - bij grote werkgever: som van gemiddelde gedifferentieerde premie WGA en ZW-flex
 - bij middelgrote werkgever: gewogen gemiddelde van sectorale en gemiddelde gedifferentieerde premie WGA en ZW-flex.
 - Voor startende werkgever die eigen risico dragen WGA/ZW heeft aangevraagd wordt in afwachting van door inspecteur te nemen beslissing op aanvraag met ingang van tijdstip waarop werkgever aanvangt werkgever te zijn, gemiddelde premie WGA en gemiddelde premie ZW-flex op 0% gesteld.
 - Voor eigenrisicodragers gelden navolgende regels
 - voor eigenrisicodrager ZW is premiecomponent ZW-flex 0%
 - voor eigenrisicodrager WGA is premiecomponent WGA 0%.
 - Indien voor middelgrote/grote werkgever eigenrisicodragen ZW eindigt, wordt
 - in kalenderjaar van einde van eigenrisicodragen ZW en daaropvolgende kalenderjaar
 - mits deze uitkomst hoger is
- individuele premiecomponent ZW-flex vastgesteld op (t/m 2023: helft van) sectorale premie van sector waartoe werkgever behoort.
- Alle percentages in sommen die leiden tot vaststelling van gedifferentieerde Whk-premie worden op 2 decimalen naar beneden afgerond.
 - Ter vervanging van gedifferentieerde Whk-premie wordt gemiddelde premie geheven over
 - uitkering ZW/WIA/WAO/WW, wachtgeld overheidspersoneel, WAZO-uitkering in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/

- pleegzorg aan werknemers en gelijkgestelden, toeslag TW en WAZO-uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof, tenzij
- uitkering/toeslag vermeerderd met werkgeverslasten en werkgeversheffing Zvw door UWV aan werkgever (ongeacht voortbestaan dienstbetrekking) wordt doorbetaald
 - eigenrisicodrager uitkering ZW/WGA betaald (ongeacht voortbestaan dienstbetrekking)
 - loon uit Wsw-dienstbetrekking.
 - Inspecteur mag beschikking gedifferentieerde premie Whk herzien als vermoeden bestaat dat beschikking gegeven is op grond van onjuiste/onvolledige gegevens, met dien verstande dat
 - herziening ten nadele van werkgever uitsluitend mogelijk is als tekortkoming aan (gewezen) werkgever kan worden toegerekend of redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn
 - herziening vastgesteld wordt bij voor bezwaar vatbare beschikking
 - bevoegdheid tot herziening
 - terugwerkt tot en met uiterlijk 1 januari van jaar waarop beschikking betrekking heeft
 - vervalt 5 jaar na kalenderjaar waarop beschikking betrekking heeft.
- ▷ Art. 38, 38a Wfsv; art. 2.5-2.18 Besluit Wfsv zoals gewijzigd bij Besluit van 7-7-2021, Stb. 2021, 340 en Besluit 21-9-2021, Stb. 2021, 457.
- ▲ Sociaal Memo, § 1.3.3; Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.3.3.3.

1.4.2 Premie-overzicht gedifferentieerde Whk-premie 2022

- UWV heeft percentages en factoren voor premieheffing van gedifferentieerde Whk-premie voor 2022 vastgesteld.

Gemiddeld premieplichtig loon				
jaar	refertejaar	gemiddeld premieplichtig loon	grensbedrag kleine/middelgrote werkgever	grensbedrag middelgrote/grote werkgever
2022	2020	€ 35 300	€ 882 500	€ 3 530 000
2021	2019	€ 34 600	€ 346 000	€ 3 460 000

Sectorale gedifferentieerde Whk-premie voor kleine werkgevers					
nr.	sector	WGA		ZW-flex	
		2022	2021	2022	2021
1.	agrarisch bedrijf	0,61	0,62	0,28	0,27
2.	tabakverwerkende industrie	0,87	0,82	0,52	0,44
3.	bouwbedrijf	0,80	0,82	0,33	0,31
4.	baggerbedrijf	1,33	1,24	0,50	0,39
5.	houten emballageindustrie, houtwaren- en borstelindustrie	0,70	0,78	0,36	0,44
6.	timmerindustrie	0,53	0,61	0,31	0,25
7.	meubel- en orgelbouwindustrie	0,79	0,63	0,48	0,43
8.	groothandel in hout, zagerijen, schaverijen en houtbereidingsindustrie	0,47	0,45	0,37	0,22
9.	grafische industrie	0,92	0,84	0,48	0,40
10.	metaalindustrie	0,71	0,80	0,29	0,33
11.	elektrotechnische industrie	0,53	0,51	0,19	0,17
12.	metaal- en technische bedrijfstakken	0,78	0,76	0,37	0,35
13.	bakkerijen	1,07	1,03	0,56	0,46
14.	suikerverwerkende industrie	1,06	1,14	0,31	0,17
15.	slagersbedrijven en poeliers	1,12	1,11	0,51	0,52
16.	slagers overig	1,33	1,37	0,56	0,66
17.	detailhandel en ambachten	0,92	0,86	0,61	0,52
18.	reiniging	2,38	2,20	1,14	0,96
19.	grootwinkelbedrijf	0,83	1,30	0,27	0,61
20.	havenbedrijven	0,68	0,64	0,48	0,40
21.	havenclassificeerders	2,22	1,79	0,52	0,35
22.	binnenscheepvaart	0,72	0,59	0,56	0,53
23.	visserij	1,10	0,98	0,20	0,25
24.	koopvaardij	0,25	0,34	0,21	0,27
25.	vervoer KLM	0,80	0,74	0,65	0,55
26.	vervoer NS	0,82	0,77	0,67	0,58
27.	vervoer posterijen	0,90	0,78	1,13	0,86
28.	taxivervoer	2,26	2,36	1,62	1,21
29.	openbaar vervoer	0,83	0,90	0,62	0,59
30.	besloten busvervoer	1,51	1,06	0,80	0,87
31.	overig personenvervoer te land en in de lucht	0,54	0,44	0,43	0,27
32.	overig goederenvervoer te land en in de lucht	0,77	0,70	0,68	0,58
33.	horeca algemeen	0,77	0,65	0,80	0,66
34.	horeca catering	1,55	1,55	1,26	0,98
35.	gezondheid, geestelijke en maatschappelijke belangen	0,87	0,79	0,54	0,49
36-37.	vervallen	-	-	-	-
38.	banken	0,79	1,12	0,35	0,16
39.	verzekeringswezen	0,38	0,65	0,11	0,13
40.	uitgeverij	0,78	0,71	0,41	0,37
41.	groothandel I	0,61	0,59	0,39	0,34