

Sociaal Memo Actueel

november 2019

Onder redactie van

Eikelboom & De Bondt

Fiscaal Financieel Adviseurs BV

VOORWOORD

Sociaal Memo Actueel november 2019 geeft een overzicht van de belangrijkste wijzigingen in de sociale zekerheid die in de afgelopen maanden bekend zijn gemaakt, zoals bijvoorbeeld rond het verzekerd pakket van de zorgverzekering. Daarnaast behandelt dit Memo een aantal wetten die op 1 januari 2020 in werking zal treden, zoals bijvoorbeeld de Wet arbeidsmarkt in balans en de Wet temporisering verhoging AOW-leeftijd. Ook vindt u in dit Memo een vooruitblik naar inmiddels bekendgemaakte nieuwe cijfers per 1 januari 2020. De kopij voor dit Memo is afgesloten op 15 november 2020.

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 2020. Ook is aanmelding voor een gratis e-mailsignalering mogelijk. Zo kunt u altijd over de meest recente informatie beschikken.

Voorwoord

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 2019
de redactie

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

INHOUD

Lijst van afkortingen / 11

1.	Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) / 13
1.1	Werkloosheid / 13
1.1.1	Hoge en lage AWF-premie / 13
1.1.2	Sectorindeling / 16
1.2	Gedifferentieerde Whk-premie / 17
1.2.1	Berekening gedifferentieerde Whk-premie / 17
1.2.2	Premie-overzicht gedifferentieerde Whk-premie 2020 / 24
1.3	Premieheffing werknemersverzekeringen / 26
2.	Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) / 28
2.1	Lage-inkomensvoordeel (Liv) 2020 / 28
2.2	Minimumjeugdloonvoordeel (jeugd-Liv) 2020 / 29
10.	Algemene Ouderdomswet (AOW) / 30
10.1	AOW-leeftijd / 30
21.	Wet op het kindgebonden budget (WKB) / 31
21.1	Verhoging inkomensgrens voor paren / 31
22.	Wet kinderopvang (Wko) / 32
22.1	Hoogte kinderopvangtoeslag 2020 / 32
23.	Wet op de huurtoeslag (Wht) / 36
23.1	Maximale inkomensgrenzen huurtoeslag vervallen per 1-1-2020 / 36
23.2	Berekening huurtoeslag / 36
40.	Wet arbeid en zorg (WAZO) / 38
40.1	Geboorteverlof / 38
40.1.1	Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof / 38
40.1.2	WAZO-uitkering in verband met aanvullend geboorteverlof (vanaf 1-7-2020) / 40
41.	Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WMM) / 42
41.1	Wettelijk minimumloon in 2020 / 42
41.2	Inhouding zorgpremie door werkgever / 44

50.	Werkloosheidswet (WW) / 45
50.1	Proefplaatsing / 45
61.	Besluit bijstandverlening zelfstandigen 2004 (BBZ 2004) / 46
61.1	Rechthebbenden / 46
61.2	BBZ-bijstand / 47
61.2.1	Vermogensgrenzen bijstand om niet / 47
61.2.2	Algemene bijstand / 47
61.2.3	Bijstand in bedrijfskapitaal / 48
61.3	Nadere bepalingen voor groepen zelfstandigen / 50
61.3.1	Gevestigde zelfstandigen / 50
61.3.2	Beginnende zelfstandigen / 51
61.4	Te gelde maken / 52
61.4.1	Aanvraag, vaststelling, toekenning / 52
61.4.2	Terugvordering / 52
64.	Wet inkomensvoorziening oudere werklozen (IOW) / 53
64.1	IOW wordt met 4 jaar verlengd / 53
64.2	Recht / 53
80.	Zorgverzekeringswet (Zvw) / 55
80.1	Inhoud zorgverzekering / 55
80.1.1	Verhoging informeel tarief Zvw-pgb per 1-1-2020 / 55
80.1.2	Geneeskundige zorg, farmaceutische zorg en vervoer per 1-1-2020 / 56
80.1.3	Hoogte eigen bijdrage voor hulpmiddelen, kraamzorg en ziekenvervoer in 2020 / 60
80.2	Maximum collectiviteitsvoordeel per 1-1-2020 verlaagd / 62
80.3	Eigen risico / 62
80.4	Woonlandfactor bijdrage verdragsgerechtigden 2020 / 64
81.	Wet op de zorgtoeslag (Wzt) / 66
81.1	Berekening normpremie 2020 / 66
81.2	Vermogenstoets 2020 / 67
82.	Wet langdurige zorg (Wlz) / 68
82.1	Normbedragen eigen bijdrage Wlz 2020 / 68
83.	Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Wmo 2015) / 69
83.1	Aanvraag maatwerkvoorziening / 69
83.2	Eigen bijdrage / 70
83.2.1	Algemeen / 70
83.2.2	Eigen bijdrage voor maatschappelijke ondersteuning / 77
83.2.3	Eigen bijdrage voor beschermd wonen / 80
83.2.4	Eigen bijdrage voor opvang / 85

Inhoud

83.3	Vertrouwenspersoon AMHK / 86
83.4	Bewaarplicht persoonsgegevens per 1-1-2020 gewijzigd / 87
84.	Jeugdwet / 88
84.1	Vertrouwenspersoon / 88
84.2	Toestemming, dossier en privacy / 89
99.	Overzichten / 97
99.1	Indexering alimentatie / 97
100.	Diversen / 98
100.1	Tabel woonlandfactor Anw/AKW/WKB/WIA 2020 / 98
	Alfabetisch register / 101

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

1.1 **Werkloosheid**

1.1.1 **Hoge en lage AWF-premie¹**

- Navolgende bepalingen
 - zijn niet van toepassing op overheidswerkgevers, voor zover werkgever van overheidswerknemers
 - zijn wel van toepassing op degene die uitkering ZW/WIA/WAO/WW, WAZO-uitkering in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg voor werknemers/gelijkgestelden of toeslag TW ontvangen, indien uitkering/toeslag uit hoofde van dienstbetrekking als overheidswerknemer wordt ontvangen.
- WW-premie
 - bestaat uit
 - AWF-premie, ten gunste van AWF
 - (t/m 31-12-2019) sectorpremie, ten gunste van sectorfonds van betrokken sector
 - is verschuldigd door werkgever als bedoeld in WW.
- Maatstaf voor premieheffing is premieloon.
- AWF-premiepercentage
 - wordt volgens nader bepaalde regels vastgesteld
 - (vanaf 1-1-2020) is percentage van loon dat voor categorieën van werknemers naar aard van arbeidsovereenkomst verschilt, waarbij onderscheid gemaakt wordt in
 - lage AWF-premie (2020: 2,94%)
 - voor werknemer met schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (mits geen oproepovereenkomst) (schriftelijk bewijs in administratie bewaren)
 - voor werknemer die beroepspraktijkopleiding volgt van beroepsbegeleidende leerweg (bbl) op grond van schriftelijke, in administratie van werkgever opgenomen, gedagtekende leerwerkovereenkomst (*)
 - voor werknemer die jonger is dan 21 jaar, mits (*)
 - aantal verloonde uren in aangiftetijd van 4 weken maximaal 48 uur bedraagt, of
 - aantal verloonde uren in aangiftetijd van 1 maand maximaal 52 uur bedraagt
 - over uitkering ZW/WIA/WAO/WW, WAZO-uitkering in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg aan werknemers en gelijkgestelden en toeslag TW
 - hoge AWF-premie voor overige werknemers (2020: 7,94%)

met dien verstande dat

- hoge AWF-premie = lage AWF-premie + 5%
 - lage AWF-premie niet kan worden toegepast op arbeidsovereenkomst met uitzendbeding (uitzendkracht)
 - bezwaar/beroep van werkgever tegen besluit dat met terugwerkende kracht hoge AWF-premie van toepassing is, niet gegrond kan zijn op grief dat WW-uitkering ten onrechte/te hoog is vastgesteld
 - lage AWF-premie over geheel aangiftetijdvak wordt toegepast, waarbij bepalend zijn
 - toestand op eerste dag van aangiftetijdvak
 - verloonde uren gedurende aangiftetijdvak
 - (t/m 31-12-2019) kan voor categorieën van werkgevers en werknemers per sector (onderdeel) verschillen
 - wordt vanaf 2015 t/m 2020 met bepaald percentage verlaagd.
 - (Vanaf 1-1-2020) lage AWF-premie wordt herzien voor reeds verstreken periode voor werknemer
 - van wie dienstbetrekking binnen 2 maanden na aanvang van dienstbetrekking is geëindigd
 - voor wie werkgever meer dan 30% meer verloonde 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
- herziening naar hoge AWF-premie niet geldt voor met (*) aangeduide werknemer
 - dienstbetrekking niet geacht wordt onderbroken te zijn als sprake is van elkaar zonder onderbreking opvolgende arbeidsovereenkomsten
 - bij herziening naar hoge AWF-premie, hoge percentage met terugwerkende kracht van toepassing is op
 - 12 maanden voorafgaand aan beëindiging van dienstbetrekking, of
 - kalenderjaar als voldaan is aan 30%-toets, of
 - verstreken periode vanaf aanvang van dienstbetrekking, indien deze minder dan 12 maanden heeft geduurd
 - herziening voor gehele aangiftetijdvak geldt, waarbij bepalend is of op eerste dag van aangiftetijdvak aan voorwaarden wordt voldaan
 - herziening niet plaatsvindt voor deel van periode dat gelegen is voor 1-1-2020.
 - (Vanaf 1-1-2020) 30%-toets wordt berekend volgens formule (percentage wordt naar beneden afgerond op heel percentage)
 - $((A / B) - 1) \times 100\%$
 - waarbij
 - A = som van verloonde uren in kalenderjaar uit alle dienstbetrekkingen tussen werknemer met werkgever

- B = som van contracturen in kalenderjaar uit alle dienstbetrekkingen tussen werknemer en werkgever met dien verstande dat
- B als volgt wordt berekend
 - omvang contracturen wordt per dienstbetrekking en per aangiftetijdvak berekend als afgeleide van in aangifte opgegeven aantal contracturen per week (omvang wordt rekenkundig afgerond op 2 decimalen), waarbij aantal contracturen per week wordt vermenigvuldigd met factor
 - bij aangiftetijdvak 4 weken: 4
 - bij aangiftetijdvak maand: 13/3
 - bij aangiftetijdvak half jaar: 26
 - bij aangiftetijdvak 1 jaar: 52
 - als dienstbetrekking niet gehele aangiftetijdvak heeft geduurd, wordt in loonaangifte opgegeven aantal contracturen per week vermenigvuldigd met aantal kalenderdagen dat dienstbetrekking in aangiftetijdvak heeft bestaan en vervolgens gedeeld door 7 (omvang wordt rekenkundig afgerond op 2 decimalen)
 - contracturen op laatste dag van aangiftetijdvak/dienstbetrekking bepalend is.
- (Vanaf 1-1-2020) gemiddeld aantal contracturen van 35-urentoets wordt berekend door (uitkomst wordt naar boven afgerond op hele uren)
 - som van contracturen in kalenderjaar uit dienstbetrekking(en) waarop lage AWF-premie van toepassing is te delen door
 - duur van die dienstbetrekking(en) (uitgedrukt in weken) met dien verstande dat
 - omvang contracturen op zelfde wijze als factor B bij 30%-toets wordt berekend
 - duur van dienstbetrekking(en) wordt bepaald door aantal kalenderdagen dat tussen werkgever en werknemer dienstbetrekking heeft bestaan gedeeld door 7 (uitkomst wordt rekenkundig afgerond op 2 decimalen).
- (T/m 31-12-2019) sectorpremiepercentage kan voor categorieën van werkgevers en werknemers per sector(onderdeel) verschillen.
- (T/m 31-12-2019) gemiddelde sectorpremie (rekenpremie sectorfondsen) voor alle sectoren wordt geheven van
 - uitkering ZW/WIA/WAO/WW, WAZO-uitkering in verband met zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg aan werknemers en gelijkgestelden en toeslag TW, tenzij
 - uitkering/toeslag vermeerderd met werkgeverslasten en werkgeversheffing Zvw door UWV aan werkgever (ongeacht voortbestaan dienstbetrekking) wordt doorbetaald
 - eigenrisicodragers ZW/WGA uitkering betaalt (ongeacht voortbestaan dienstbetrekking)
 - loon uit Wsw-dienstbetrekking.

1. Art. 23-28, 122d Wfsv zoals gewijzigd bij Wet arbeidsmarkt in balans; art. 2.1-2.4 Besluit Wfsv zoals gewijzigd bij Besluit 24-6-2019, Stb. 2019, 236; art. 3.4b, 3.6, 3.8, 3.10-3.14 Regeling Wfsv zoals gewijzigd bij Regeling 8-7-2019, Strct. 2019, 38 919; Regeling (tot vaststelling premiepercentages werknemers- en volksverzekeringen, maximumpremieloon werknemersverzekeringen en opslag kinderopvangtoeslag 2020) 6-11-2019, Strct. 2019, 62 011.

▲ Sociaal Memo, § 1.3.2, Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.3.2.1.

1.1.2 Sectorindeling¹

- Minister van SZW heeft bedrijfs- en beroepsleven in 67 sectoren ingedeeld, waarbij sector bestaat uit 1 of meer takken van bedrijf of beroep.
- Minister van SZW kan sector indelen in sectoronderdelen
 - waarbij elk sectoronderdeel bestaat uit bedrijfsactiviteiten van 1 of meer werkgevers
 - in welk geval inspecteur bij voor bezwaar vatbare beschikking vaststelt bij welk sectoronderdeel werkgever behoort/diens werkzaamheden behoren.
- Werkgever
 - is van rechtswege aangesloten bij sector waartoe (in betaald premieplichtig loon gemeten doorgaans grootste deel van) werkzaamheden behoren die werkgever doet verrichten
 - moet aansluiting/einde aansluiting binnen 2 weken schriftelijk melden bij inspecteur met dien verstande dat
 - voor categorie(en) van werkgevers afwijkende indelingsregels zijn gesteld (concerns, nevenbedrijven, neveninstellingen, 10 Metaalindustrie, 11 Elektrotechnische industrie, 12 Metaal en technische bedrijfstakken)
 - inspecteur sectoraansluiting aan werkgever bij voor bezwaar vatbare beschikking meedeelt, waarbij (*vanaf 29-6-2018, 17:00 uur*) datum aansluiting niet kan liggen voor datum herzieningsverzoek werkgever of ambtshalve constatering door inspecteur
 - inspecteur werkgever op verzoek voor bepaalde werkzaamheden bij andere sector kan aansluiten, met dien verstande dat (*vanaf 29-6-2018, 17.00 uur*) aanvraag niet in behandeling wordt genomen als aanvraag ingediend is op of na 29-6-2018, 17.00 uur.
- Inspecteur mag beschikking indeling bij sectoronderdeel en beschikking sectoraansluiting herzien als
 - vermoeden bestaat dat beschikking is verleend op grond van onjuiste/onvolledige gegevens, en
 - deze tekortkoming gevolg is van feit dat aan werkgever kan worden toegerekend of redelijkerwijs kenbaar had kunnen zijn, (*vanaf 29-6-2018, 17.00 uur*) waardoor werkgever is bevoordeeld met dien verstande dat
 - 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.
 - (T/m 31-12-2019) UWV regelt bij overgang van werkgever naar andere sector eventuele overgang van gedeelte van sectorfonds.
1. Art. 95-98 Wfsv zoals gewijzigd bij Wet arbeidsmarkt in balans; art. 5.1-5.8a Regeling Wfsv.
- ▲ Sociaal Memo Arbeid & Inkomen, § 1.3.2.3.

1.2 Gedifferentieerde Whk-premie

1.2.1 Berekening gedifferentieerde Whk-premie¹

- Gedifferentieerde Whk-premie is som van 2 afzonderlijke premiecomponenten
 - WGA
 - ZW-flex.
- 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 (t/m 31-12-2019: Whk, sectorfonds, UFO 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.
- 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 10 × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2020 is refertejaar 2018).
- Middelgrote werkgever is werkgever die in kalenderjaar t-2 premieplichtig loon heeft van meer dan 10 × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 en maximaal 100 × gemiddeld premieplichtig loon per werknemer in kalenderjaar t-2 (voor 2020 is refertejaar 2018).
- 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 2020 is refertejaar 2018).
- 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.
- 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 ZW-flex).
- 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 (*t/m 2019*: rekenpremie)
 - verhoogd met opslag
 - verlaagd met korting.
 - Gemiddelde premie (*t/m 2019*: rekenpremie)
 - wordt per premiecomponent WGA/ZW-flex vastgesteld
 - is voor alle takken van bedrijf en beroep gelijk.
 - Opslag/korting op gemiddelde premie WGA/ZW-flex (*t/m 2019*: rekenpremie 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 (uitkomst wordt afgerond op 2 decimalen)
- 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
- x 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 eigenrisicodragers 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 jaren op 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
- indien UWV verhaalsrecht heeft omdat arbeidsongeschiktheid werknemer gevolg is van gebeurtenis waarvoor ander aansprakelijk is, aan werknemer 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 (vanaf 1-1-2020: 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 (vanaf 1-1-2020: middelgrote en grote) werkgevers toe te rekenen ZW-lasten die in kalenderjaar t-2 zijn betaald
- x 100 gedeeld door
 - (vanaf 1-1-2020) totaal gemiddeld premieplichtig loon van die werkgevers berekend over tijdvak van 5 kalenderjaren, tot en met t-2
 - (t/m 31-12-2019) totaal premieplichtig loon in t-2.
- (Vanaf 1-1-2020) voor berekening van gemiddeld werkgeversrisicopercentage worden per middelgrote werkgever toe te rekenen lasten en totale premieplichtige loon vermenigvuldigd met uitkomst van volgende 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 doorgeemaakt, 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)