

AANDACHTSPUNTEN BIJ HET VERHALEN VAN DE WGA-PREMIE

Het verhaal van de WGA-premie

Zoals u weet, mag u sinds 2006 maximaal 50% van de gedifferentieerde WGA-premie dan wel -lasten verhalen op het loon van de werknemers. Omdat het vorig jaar om kleine bedragen ging (de helft van 0,09% van de loonsom), hebben veel werkgevers er toen niets mee gedaan. Aangezien de bedragen alleen maar zullen stijgen en het verhalen dus interessanter kan worden, behandelen we in dit artikel de aandachtspunten hierbij voor uw praktijk.

Werkgevers die verzekerd zijn bij het UWV kunnen maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie verhalen en eigenrisicodragers maximaal de helft van de WGA-lasten (zie ook Salaris Rendement 3 op pagina 2). Het verhalen kan echter tot hogere lasten leiden voor de werknemers dan beoogd. In de WGA-premie wordt namelijk ook rekening gehouden met de zogenoemde rentehobbel. Dit is een opslag van 0,47% op de WGA-premie en moet verzekeraars de mogelijkheid geven om een WGA-verzekering te bieden die qua premie kan concurreren met het premiepercentage van het UWV. In ruil voor deze opslag op de WGA-premie wordt de werkgever gecompenseerd met een gelijke korting van 0,47% op de basispremie WAO/WIA.

Overwegen

Het punt is echter dat deze basispremie een werkgeverspremie is, waardoor het financiële voordeel van de compensatie beperkt blijft tot de werkgever. In de Stichting van de Arbeid hebben werkgevers en werknemers dan ook de afspraak

gemaakt dat bij het verhalen van de WGA-premie rekening wordt gehouden met de korting van 0,47% die de werkgever op de basispremie ontvangt. U zou dan ook kunnen overwegen om – in lijn met deze afspraken – niet de maximale 50% van de WGA-premie te verhalen op het loon van uw werknemers, maar hierbij rekening te houden met de korting die u ontvangt op de basispre-

Toestemming nodig?

Werkgevers zullen over het verhalen van de premie meestal wel overleg voeren met hun ondernemingsraad of werknemers en hier afspraken over maken. Aangezien het een eenzijdige bevoegdheid van de werkgever betreft, is overleg hierover echter niet noodzakelijk. Het is wel belangrijk om uw keuze te communiceren naar de werknemers. Als u niet verhaalt, is het bijvoorbeeld verstandig aan te geven dat u ervoor kiest dat op dit moment niet te doen maar u zich wel het recht voorbehoudt om die keuze in de toekomst te herzien.

mie. Dit is echter geen verplichting! Het verhalen moet gebeuren op het nettoloon van de werknemer. Sociale partners in de Stichting van de Arbeid hebben grote bezwaren tegen dit nettoverhaal, die inmiddels ook bij de minister van Financiën en de Tweede Kamer zijn aangekaart. Het is sinds het ontstaan van de sociale wetten immers gebruikelijk dat de premies van het brutoloon worden afgetrokken, omdat anders tweemaal belasting wordt betaald (zowel over de premie als later over de uitkering). In 2007 zijn de gevolgen gezien de hoogte van de WGA-premie nog te overzien, maar deskundigen vinden de netto-inhouding onbegrijpelijk en inconsequent.

Keuze

Er is echter een mogelijkheid om de netto-inhouding om te zetten in een verlaging van het brutoloon. In een cafetariasyteem kunnen werkgever en werknemers immers onder voorwaarden besluiten om een brutolooncomponent te verruilen voor een onbelaste verstrekking of vergoeding. Dat kan ook bij de WGA-premie. De werknemer kan dus de keuze krijgen om het bedrag niet van zijn nettoloon te laten inhouden, maar hiervoor een brutolooncomponent in te leveren. Het financiële voordeel is voorlopig nog gering, maar zal in de komende jaren snel toenemen! 

Andries F. Bongers, directeur FreeBeans BV, auteur van het boek 'Flexibel belonen, bewust inkomensmanagement' (ISBN 978-90-5883-278-8)