

NBBU



Private aanvulling WW & WGA Meedoen met de PAWW



Introductie PAWW

De Private Aanvulling WW en WGA (PAWW) is ontstaan na het versoberen van de WW en WGA. De regeling voorziet werknemers tijdelijk van een aanvullende uitkering als hun wettelijke WW- of WGA-uitkering is afgelopen. Door middel van een bijdrage van de werknemer kan voorzien worden in deze aanvullende uitkering.

De afspraak om deel te nemen aan de PAWW-regeling is het resultaat van een cao-akkoord in 2021 waar de NBBU leden op 16 november 2021 mee hebben ingestemd tijdens de Algemene Leden Vergadering. Deelname aan de PAWW lag al een aantal jaren op de cao-tafel, de NBBU was hier niet direct een voorstander van maar de afspraak is uiteindelijk onderdeel geworden van het cao-akkoord in 2021. Hierbij is ook afgesproken dat de werkgever de werknemerspremie zal voldoen tot het einde van de eerstvolgende CAO-PAWW (1 oktober 2027), of eerder als het SER-advies met betrekking tot gelijkwaardige beloning is geïmplementeerd in wetgeving of in de CAO voor Uitzendkrachten.

Het streven was om per 1 april 2022 deel te nemen aan de regeling maar door vertragingen in het aanmeldproces is de ingangsdatum 1-8-2022 geworden.

De afspraak is ook gemaakt dat cao-partijen de effecten van de premieafdracht en het beroep van uitzendkrachten op de regeling jaarlijks zullen monitoren.

De deelname van de uitzendbranche aan PAWW is vastgelegd in een afzonderlijke verzamel-cao (CAO-PAWW). De compensatie door werkgevers is vastgelegd in artikel 46 van de uitzend-cao.



Hoe werkt de PAWW?

De reikwijdte

Elke uitzendkracht die onder de uitzend-cao valt is vanaf 1 augustus 2022 premieplichtig voor de PAWW. Het gaat om huidige en nieuwe uitzendkrachten. Dat betekent dat ook uitzendkrachten onder de 21 – zolang zij onder de uitzend-cao vallen – PAWW-premieplichtig zijn. Een uitzondering hierop vormen AOW-gerechtigde uitzendkrachten. Ten behoeve van hen hoeft geen premie ingehouden te worden en ook niet gecompenseerd te worden.

De bijdrage, compensatie en grondslag van de PAWW

1. Inhouding en compensatie van de PAWW-premie
De PAWW-premie is een (fiscaal aftrekbare) werknemersverzekeringspremie die door de uitzendkracht betaald moet worden. De cao-sluitende partijen hebben afgesproken dat uitzendondernemingen deze premie vervolgens compenseren voor de uitzendkracht.

De premie wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt over 2022 0,2% van het loon (zie voor meer informatie punt 3 Grondslag). Dit betekent dat er eerst een opslag van 0,2% plaatsvindt op het brutoloon exclusief de compensatie, de inhouding van de bijdrage vindt plaats op het loon inclusief de compensatie. Dit ziet er als volgt uit:

Rekenvoorbeeld

Een werknemer ontvangt per maand of per 4 weken een loon van € 2.200 bruto en vakantiebijslag van € 300 bruto. Dat is tezamen € 2.500 bruto. Dit bedrag is minder dan het maximum bijdrageloon en valt dus geheel in de grondslag voor de berekening van de PAWW-premie.

De berekening van de compensatie van de premie gaat als volgt:

- > De grondslag is € 2.500 en het premiepercentage in 2022 is 0,2%. Dus er moet € 5,00 gecompenseerd worden.

De berekening van de daadwerkelijk in te houden en af te dragen premie gaat dan als volgt:

- > De berekende compensatie is € 5,00 echter, deze valt ook in het brutoloonbegrip. Het uiteindelijke brutoloon voor de werknemer – als uitgangspunt voor de premieheffing PAWW – is daarom €2.505,-
- > De bijdrage die daadwerkelijk ingehouden wordt en wordt afgedragen is dus 0,2% van € 2.505,- namelijk € 5,01.
- > De inhouding op het salaris is dus € 5,01 en de compensatie door de werkgever is € 5,00. De compensatie en bijdrage zijn dus niet exact gelijk. In het bovenstaande scheelt het één cent. Bij een klein loonbedrag is het verschil door afronding overigens nihil.

2. Doorberekenen van de premie aan de klant en inlenersbeloning

De premie en de compensatie van de PAWW kan ervoor zorgen dat de beloning van de uitzendkracht niet gelijkloopt ten opzichte van de vaste medewerkers bij de inlener. Als uitzendonderneming kunt u deze opslag meenemen in de doorberekening naar de inlener. Of de doorberekening ook daadwerkelijk plaatsvindt, is uiteraard een uitkomst van welke afspraak u hierover kunt maken met de inlener.

Deelname aan de PAWW-regeling maakt geen onderdeel uit van de inlenersbeloning. Dit is een afzonderlijke regeling die geldt voor de uitzendbranche. Er zijn ook andere sectoren die deelnemen aan de regeling maar dit geldt niet voor alle werkgevers in Nederland.

3. De grondslag

De grondslag voor de PAWW-premie is het bruto loon in geld volgens kolom 3 van de loonstaat. Dat is het loon in geld dat uitbetaald wordt aan de uitzendkracht. Het betreft hier alle kolom 3-loon uit het betreffende dienstverband, niet alleen het loon voor gewerkte uren. Dus ook bijvoorbeeld vakantiebijslag, toeslagen, eenmalige uitkeringen, belaste kostenvergoedingen en doorbetaling bij leegloop en ziekte. Het opbouwen van

reserveringen of rechten behoort niet tot de grondslag voor de werknemersbijdrage (want geen kolom 3-loon). Uitbetaling in geld van reserveringen of rechten wel. Er is echter wel een maximum aan deze grondslag, de maximumgrondslag voor de premieheffing is het maximumbijdrageloon (maximum premieloon). Deze wordt jaarlijks vastgesteld.

Onder de ET-regeling uitgeruilde loonbestanddelen zijn geen loon meer (maar gericht vrijgestelde kostenvergoedingen) en zitten dus niet in de grondslag voor de heffing van de premie. De transitievergoeding echter, vormt kolom-3 loon en valt dus wel in de grondslag voor heffing van de PAWW-premie.

4. Rechten buitenlandse werknemers

Buitenlandse werknemers ten behoeve van wie PAWW-premie is ingehouden en die in hun woonland recht zouden hebben op WW hebben ook recht op een PAWW-uitkering. Er moet wel sprake zijn dat hij er na enige tijd op achteruit is gegaan. De PAWW-regeling is immers een reparatieregeling.

Registratie en aangifte

Registratie

Vanaf vrijdag 22 juli 2022 ontvangen alle uitzendondernemingen een brief met een inlogcode van de Stichting PAWW. Hoewel daarmee meteen ingelogd kan worden – en aangifte kan worden gedaan is dit pas uiterlijk 31 augustus 2022 verplicht. Aan het eind van september 2022 – afhankelijk van welk loonheffingenregime gevolg wordt – per 4 weken of per maand – moet dan de eerste aangifte – en afdracht – PAWW gedaan worden.

Aangifte doen

De aangifte en afdracht van de PAWW-premie kan per 4 weken of per maand. U sluit aan bij de regelmaat die u gebruikt voor de reguliere aangifte loonheffingen. Er zijn drie gegevens nodig om goed aangifte te kunnen doen. Allereerst het opgetelde brutoloon ('kolom-3 loon') van de werknemers die onder de PAWW vallen (dit is gemaximeerd op het maximum bijdrageloon werknemersverzekeringen), daarnaast het aantal werknemers voor wie premie wordt afgedragen en ten slotte het premiebedrag. Dit is nu 0,2% van het loon.

Bekijk de video van de Stichting PAWW over het doen van aangifte:

[Aangifte voor de PAWW - YouTube](#)

Gevolgen bij niet inhouden en afdragen van de premie

Wanneer een werkgever geen PAWW over het brutoloon inhoudt bij de werknemer, en de werkgever valt wel onder de regeling, heeft de werknemer wel recht op een uitkering.

Een werkgever die geen bijdrage afdraagt, is volgens het afgesproken reglement in gebreke en voldoet niet aan de afspraken die zijn sociale partners maakten. SPAWW (als uitvoerder van de cao-afspraken) zal er alles aan doen om die werkgever te helpen om in het juiste betaalritme te komen. In het ultieme geval kan zij daarvoor ook het boete instrument inzetten dat in de regeling is afgesproken. Verder werkt SPAWW met een incassobureau, die tot en met gerechtelijke incasso kan incasseren namens SPAWW.

Informeren uitzendkrachten

Het is ten slotte van belang dat u zelf uw uitzendkrachten informeert over de verruiming van hun WW- of loongerelateerde uitkeringsmogelijkheid. De Stichting PAWW of de vakbonden nemen deze taak **niet** voor hun rekening. NBBU biedt hiervoor ook een [informatiedocument](#) aan dat u kunt gebruiken richting uw uitzendkrachten.

Verplichtingen van werknemers

Als de werknemer een PAWW-uitkering ontvangt, heeft hij ook verplichtingen. Zo moet de werknemer actief naar werk zoeken, net als bij een WW-uitkering. Hierover informeert de werknemer Stichting PAWW elke maand. Als de werknemer dit niet doet kan Stichting PAWW de werknemer korten op de uitkering.

- > Meer informatie en antwoorden op de veelgestelde vragen vindt u in [de FAQ op MijnNBBU](#).

NBBU

De Brand 20 | 3823 LJ Amersfoort
T 033 476 02 00 | info@nbbu.nl