

198

Besluit van 26 maart 2021, houdende wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie

Wij Willem-Alexander, bij de gratie Gods, Koning der Nederlanden, Prins van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 19 november 2020, nr. 2020-0000154820;

Gelet op artikel 33, elfde lid, van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen, de artikelen 15, tweede lid, van de Ziektewet, 1b, zesde lid, van de Werkloosheidswet, 13, derde lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de artikelen 3:13, vierde lid, en 4:2b, vijfde lid, van de Wet arbeid en zorg en artikel 14, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;

De Afdeling advisering van de Raad van State gehoord (advies van 13 januari 2021, no. W12.20.0425/III);

Gezien het nader rapport van Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 23 maart 2021, nr. 2021-0000048277,

Hebben goedgevonden en verstaan:

ARTIKEL I

Artikel 5.1 van het Besluit SUWI wordt als volgt gewijzigd:

1. Het tweede lid vervalt.

2. Na het eerste lid worden negen leden toegevoegd, luidende:

2. Onder de inkomstenverhouding, bedoeld in het eerste lid, onderdeel h, wordt verstaan:

de rechtsbetrekking van de werknemer en van de uitkeringsgerechtigde of degene met een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b, van de Wet arbeid en zorg met de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 of de werkgever in de zin van de Wfsv op grond van welke rechtsbetrekking recht bestaat op loon, gage, uitkeringen of verstrekkingen die behoren tot het belastbaar loon op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 of tot de maatstaf voor premieheffing werknemersverzekeringen en volksverzekeringen op grond van de Wfsv of tot het loon, waarover de inhoudingsplichtige of

een verzekeringsplichtige een inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW is verschuldigd.

3. De gegevens over de inkomstenverhouding en de daarmee verband houdende loongerelateerde gegevens worden op grond van artikel 33, vijfde lid, van de Wet SUWI verwerkt in de polisadministratie en worden verkregen via de aangifte door de inhoudingsplichtige dan wel de werkgever op grond van artikel 28, eerste lid, onderdeel d, van de Wet op de loonbelasting 1964.

4. Een inkomstenverhouding begint bij de aanvang van de rechtsbetrekking uit hoofde waarvan recht op loon of gage ontstaat, dan wel bij de aanvang van de rechtsbetrekking ter zake waarvan een uitkeringsgerechtigde een socialezekerheidsuitkering ontvangt, waarover de inhoudingsplichtige of werkgever loonbelasting of premie volksverzekeringen inhoudt dan wel betaalt, premie werknemersverzekeringen betaalt of inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW betaalt dan wel inhoudt, en eindigt bij het einde van die rechtsbetrekking.

5. In afwijking van het vierde lid eindigt de bestaande inkomstenverhouding en begint een nieuwe inkomstenverhouding indien en op het moment dat:

a. de verschuldigdheid van de inkomensafhankelijke bijdrage of de inhouding van de inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW wijzigt;

b. een rechtsbetrekking wordt voortgezet als gevolg van een overgang van onderneming:

1°. in de zin van artikel 662 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek;

2°. in de zin van artikel 38, vijfde lid, van de Wfsv, met uitzondering van een in dat artikellid bedoeld geval van een dergelijke overgang bij faillissement;

c. ten aanzien van de inhouding van loonbelasting en premie voor de volksverzekeringen op het loon of de gage, bedoeld in het tweede lid, de op grond van artikel 25 van de Wet op de loonbelasting 1964 toepasselijke tabel wijzigt; of

d. het volgnummer van het loonheffingsnummer, op welk volgnummer de rechtsbetrekking in de loonaangifte wordt aangegeven, wijzigt.

6. In afwijking van het tweede lid worden als een inkomstenverhouding aangemerkt tegelijkertijd bestaande uitkeringen van een inhoudingsplichtige en dezelfde uitkeringsgerechtigde, voor zover de uitkeringen vallen binnen hetzelfde onderdeel:

a. ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of ouderdomspensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;

b. nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd of nabestaandenpensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;

c. arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of arbeidsongeschiktheidspensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;

d. lijfrenten die zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst; of

e. lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.

7. Ter zake van uitkeringsverhoudingen tussen de SVB en dezelfde uitkeringsgerechtigde geldt dat

a. in afwijking van het tweede lid de rechtsbetrekkingen ter zake van twee of meer uitkeringsverhoudingen als een inkomstenverhouding worden aangemerkt, en

b. in afwijking van het vierde lid en het vijfde lid, onderdeel a, de bestaande inkomstenverhouding niet eindigt en geen nieuwe inkomstenverhouding begint indien en op het moment dat de verschuldigdheid van de inkomensafhankelijke bijdrage of de inhouding van de inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW wijzigt.

8. In afwijking van het vierde lid begint de inkomstenverhouding ter zake van de in het zesde en zevende lid, bedoelde rechtsbetrekkingen op het moment dat de eerste rechtsbetrekking aanvangt en eindigt als de laatste rechtsbetrekking eindigt.

9. Indien een werknemer met een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 690, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, met een schriftelijk beding als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst, na de laatst gewerkte dag in een aangiftetijdvak in de twee daarop volgende aangiftetijdvakken geen arbeid op grond van deze arbeidsovereenkomst heeft verricht, wordt de inkomstenverhouding, in afwijking van het vierde lid, beëindigd op de zondag van de laatste week waarin de werknemer arbeid heeft verricht.

10. Bij regeling van Onze Minister, in overeenstemming met Onze Minister van Financiën, kunnen nadere regels worden gesteld voor de uitvoering van dit artikel.

ARTIKEL II

Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen wordt als volgt gewijzigd:

A

Artikel 1 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste lid wordt als volgt gewijzigd:

a. Onder verlettering van de onderdelen f tot en met z tot g tot en met aa wordt een onderdeel ingevoegd, luidende:

f. *calamiteitenuitkering*: een uitkering als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de WW;

b. In onderdeel k (nieuw) vervalt «met uitzondering van een uitkering op grond van artikel 4:2b van de Wazo».

c. In onderdeel l (nieuw) wordt «een uitkering op grond van artikel 18 of op grond van hoofdstuk IV van die wet» vervangen door «een calamiteitenuitkering of een uitkering op grond van hoofdstuk IV van die wet».

2. Er wordt een lid toegevoegd, luidende:

3. Voor de toepassing van dit besluit is het bepaalde in artikel 5.1, vierde tot en met tiende lid, van het Besluit SUWI inzake het begin en einde van de inkomstenverhouding van overeenkomstige toepassing op het begin en einde van de dienstbetrekking.

B

In artikel 2, vijfde lid, wordt «een uitkering op grond van artikel 18 van de WW» vervangen door «een calamiteitenuitkering».

C

Artikel 3 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, onderdeel a, wordt «een uitkering op grond van artikel 18 van de WW» vervangen door «een calamiteitenuitkering».

2. Het tweede lid komt te luiden:

2. In afwijking van het eerste lid wordt bij een calamiteitenuitkering onder loon verstaan het in het eerste lid bedoelde loon dat is genoten in de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden.

3. Het derde lid vervalt.

D

Artikel 5 wordt als volgt gewijzigd:

1. Het derde lid vervalt onder vernummering van het vierde tot en met zevende lid tot het derde tot en met zesde lid.

2. In het derde lid (nieuw) wordt «Indien artikel 18 van de WW van toepassing is en de dienstbetrekking of de inkomstenverhouding met elkaar opvolgende dienstbetrekkingen waaruit de werknemer werkloos is geworden» vervangen door «In geval van een calamiteitenuitkering en de dienstbetrekking waaruit de werknemer werkloos is geworden».

3. In het zesde lid (nieuw), aanhef, wordt «uit ziekingeld» vervangen door «uit ziekingeld dat rechtstreeks is betaald aan de werknemer voor zover het recht op ziekingeld niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking».

E

Artikel 6 wordt als volgt gewijzigd:

1. In het tweede lid, aanhef, vervalt «of uit de opvolgende dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 3, derde lid,».

2. In het vierde lid, onderdeel b, wordt na «ZW» ingevoegd «die rechtstreeks is betaald aan de werknemer voor zover het recht op die uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking».

F

Artikel 12c wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid, onderdeel a, wordt «een uitkering op grond van artikel 18 van de WW» vervangen door «een calamiteitenuitkering».

2. Het tweede tot en met vierde lid komen te luiden:

2. Indien de werknemer in de referentieperiode bij één werkgever als bedoeld in artikel 690 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek meerdere dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 691 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek heeft gehad ten aanzien waarvan een beding als bedoeld in het tweede lid van laatstgenoemd artikel is opgenomen, en de werkgever van het loon uit deze dienstbetrekkingen onder hetzelfde loonheffingsnummer opgave heeft gedaan in de loonaangifte, wordt in dit hoofdstuk onder loon tevens verstaan de som van:

a. het loon uit die meerdere dienstbetrekkingen;

b. het ziekingeld, de uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wazo, en de calamiteitenuitkering uit hoofde van deze dienstbetrekkingen.

3. Indien vanaf de datum met ingang waarvan een in het tweede lid bedoelde dienstbetrekking is geëindigd, een periode van ten minste twee maanden is verstreken, is het tweede lid niet van toepassing op het loon en de uitkeringen uit hoofde van die eerdere dienstbetrekking of dienstbetrekkingen.

4. De uitkering, bedoeld in het tweede lid, onderdeel b, wordt gesteld op de som van de uitkomst van de volgende berekening per aangiftetijdvak: $(100 \times G) / H$

waarbij:

G staat voor de uitkering; en

H staat voor:

a. 70; of

b. indien het uitkeringspercentage hoger is dan 70%, het uitkeringspercentage waarnaar de uitkering is berekend.

G

In artikel 12d, tweede lid, wordt «, en uit de daaraan voorafgaande dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede, derde en vierde lid,» vervangen door «en uit de meerdere dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede lid».

H

Artikel 12e wordt als volgt gewijzigd:

1. In het vierde lid wordt «artikel 12c, tweede, derde en vierde lid» vervangen door «artikel 12c, tweede lid».

2. Het vijfde lid komt te luiden:

5. Indien artikel 12c, tweede lid, van toepassing is, staat A tevens voor het ziekengeld, de uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wazo, en de calamiteitenuitkering, genoten tussen en uit hoofde van de dienstbetrekkingen, bedoeld in dat tweede lid, en staat D voor alle dagloondagen waarop de dienstbetrekkingen, bedoeld in dat tweede lid, hebben bestaan of waarop een hiervoor genoemde uitkering is genoten uit die dienstbetrekkingen, alsmede alle dagloondagen tussen deze dienstbetrekkingen en alle dagloondagen gelegen in het aangiftetijdvak waarin één van de genoemde uitkeringen is genoten. Indien er een of meer aangiftetijdvakken zijn tussen deze dienstbetrekkingen waarin geen loon of geen ziekengeld, uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wazo, of calamiteitenuitkering uit die dienstbetrekkingen is genoten, staat D, in afwijking van de eerste zin, voor het aantal dagloondagen van de aangiftetijdvakken waarin loon en een hiervoor genoemde uitkering uit die dienstbetrekkingen is genoten.

I

Artikel 12f wordt als volgt gewijzigd:

1. In het eerste lid wordt «of in de opvolgende dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 12c, tweede, derde en vierde lid,» vervangen door «of in de meerdere dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede lid,».

2. In het tweede lid wordt «of uit de opvolgende dienstbetrekkingen als bedoeld in artikel 12c, tweede, derde en vierde lid,» vervangen door «of in de meerdere dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede lid,».

3. Het vierde lid komt te luiden:

4. Dit artikel blijft buiten toepassing indien de toepassing van dit artikel leidt tot een lager dagloon.

J

In artikel 16, derde lid, wordt «een uitkering» vervangen door «een uitkering die rechtstreeks is betaald aan de werknemer voor zover het recht op de uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking».

K

Artikel 17, vierde lid, onderdeel b, komt te luiden:

b. gedurende het aangiftetijdvak, bedoeld in het eerste lid, het te vervangen loon mede bestaat uit een uitkering die rechtstreeks is betaald aan de werknemer voor zover het recht op de uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking.

L

Na artikel 27e wordt een artikel ingevoegd, luidende:

Artikel 27f. Overgangsrecht invoering inkomstenverhouding

1. De artikelen 1, 2, 3, 5, 6, 12c, 12d, 12e, 12f, 16 en 17, zoals deze luiden op de dag voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van het Besluit van 26 maart 2021 tot wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie (Stb. 2021, 198), blijven van toepassing op uitkeringen waarvan de eerste rechtdag is gelegen voor die datum van inwerkingtreding.

2. Onder de eerste rechtdag, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de WW de eerste dag van werkloosheid verstaan, voor de Wet WIA en WAO de dag dat recht op uitkering is ontstaan en voor de ZW de eerste dag waarover het ziekgeld wordt uitgekeerd.

ARTIKEL III

Dit besluit treedt in werking op een bij koninklijk besluit te bepalen tijdstip.

Lasten en bevelen dat dit besluit met de daarbij behorende nota van toelichting in het Staatsblad zal worden geplaatst.

's-Gravenhage, 26 maart 2021

Willem-Alexander

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees

Uitgegeven de *drieëntwintigste* april 2021

De Minister van Justitie en Veiligheid,
F.B.J. Grapperhaus

NOTA VAN TOELICHTING

Algemeen

Via de aangifte loonheffingen dragen werkgevers, pensioenfondsen en uitkeringsinstanties loonheffingen af aan de Belastingdienst. Jaarlijks gaat het om ongeveer 174 miljard euro¹. De gegevens die werkgevers via de aangifte loonheffingen aanleveren worden niet alleen gebruikt voor het innen van de loonheffingen, maar ook voor tal van andere taken van de overheid zoals het verstrekken van uitkeringen en het bepalen van het recht op toeslagen voor burgers. Door gegevens via de aangifte loonheffingen eenmalig uit te vragen en meervoudig te gebruiken besparen bedrijven op administratieve lasten en beperkt de overheid de uitvoeringskosten.

Het uitgangspunt van eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik heeft grote voordelen en vergt dat de aangeleverde gegevens van goede kwaliteit zijn. Inkomstenverhoudingen (IKV's), dit zijn in administratieve eenheden geregistreerde rechtsbetrekkingen zoals arbeidsovereenkomsten en uitkeringen, spelen een cruciale rol in de kwaliteit van de gegevens. Werkgevers vullen de aangifte loonheffingen namelijk in per IKV. Hierdoor staat de IKV aan de basis van een goede kwaliteit van de aangifte loonheffingen en de vele uitvoerings- en bedrijfsprocessen die daarop zijn gebaseerd.

Gezien de belangrijke rol van IKV's in de loonaangifte is de verplichting om per IKV aangifte te doen opgenomen in de Regeling gegevensuitvraag loonheffingen. De manier waarop werkgevers de IKV's moeten invullen is niet opgenomen in regelgeving, maar staat in het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst. Dit schrijft voor hoe de IKV-regels moeten worden toegepast, maar heeft niet dezelfde status als wet- en regelgeving. Hierdoor kan bij de handhaving discussie ontstaan over de manier waarop per IKV aangifte moet worden gedaan. Dit is, gezien het grote en steeds verder toenemende belang van IKV's in de aangifte loonheffingen en voor de hele loonaangifteketen juridisch niet goed houdbaar. Een juridisch sluitende en uniforme definitie is essentieel voor de instanties en de door hen uitgevoerde werkprocessen die afhankelijk zijn van deze gegevens.

Met dit besluit worden de regels rondom IKV's vastgelegd in regelgeving. Hierdoor ontstaat er voor alle partijen duidelijkheid over het correcte gebruik van IKV's en biedt dit de Belastingdienst en andere instanties de juridische basis voor de handhaving. De correcte vastlegging en aanlevering van IKV's bevordert de eenduidigheid en kwaliteit van de aangeleverde gegevens en verstevigt daarmee het fundament van de loonaangifteketen. Dankzij de loonaangifteketen besparen werkgevers op administratieve lasten, kunnen uitkeringen en toeslagen van burgers op basis van de juiste en actuele gegevens worden vastgesteld en beperkt de overheid de uitvoeringskosten. Bovendien kan er beter gehandhaafd worden en verbetert de kwaliteit van statistieken.

De regels over IKV's werken onder andere door in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Dit wijzigingsbesluit bevat daarom ook wijzigingen in dat besluit. Het wijzigingsbesluit is tot stand gekomen in overeenstemming met de Staatssecretaris van Financiën.

¹ <https://www.loonaangifteketen.nl/de-loonaangifteketen/de-belastingopbrengst>

Achtergrond en aanleiding voor dit besluit

De aangifte loonheffingen is het startpunt van een keten waarin alle (financiële) gegevens op het gebied van werk en inkomen worden beheerd, namelijk de loonaangifteketen. De essentie van de loonaangifteketen is het toepassen van het principe «eenmalige uitvraag, meervoudig gebruik». De eenmalige uitvraag vindt plaats via de aangifte loonheffingen die inhoudingsplichtigen (werkgevers, uitkeringsinstanties en pensioenfondsen) periodiek met behulp van aangiftesoftware geautomatiseerd doen bij de Belastingdienst. De Belastingdienst verstrekt de loonaangiftegegevens aan UWV die ze op nominatief niveau, dat wil zeggen per individuele burger, opneemt in de zogenoemde polisadministratie. Publieke en private uitvoerders gebruiken de gegevens in de polisadministratie vervolgens om tal van (wettelijke) taken uit te voeren. Voor het uitvoeren van deze taken worden maandelijks circa 2 miljoen keer gegevens opgevraagd uit de polisadministratie. Doordat uitvoerders gebruik kunnen maken van de gegevens in de polisadministratie hoeven ze deze niet meer apart op te vragen. Dit bespaart werkgevers administratieve lasten en beperkt de overheid de uitvoeringskosten.

Historie van de loonaangifteketen en de inkomstenverhouding

De loonaangifteketen is een samenwerkingsverband tussen de Belastingdienst, UWV en het CBS en is een van de grootste informatieketens van de overheid. De loonaangifteketen bestaat sinds 2006 en is tot stand gekomen met de invoering van de Wet administratieve lastenverlichting en vereenvoudiging in sociale verzekeringswetten (Wet Walvis) en de Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv). Het doel van beide wetten was om de uitvoering van de sociale verzekeringen sterk te vereenvoudigen, de administratieve lasten voor werkgevers te verlagen, de uitvoeringskosten te verlagen, de rechtmatigheid van de uitkeringsvaststelling te verhogen en de handhaving te verbeteren.

De polisadministratie van UWV, geregeld in de Wet SUWI, speelt een centrale rol in het realiseren van deze doelstellingen. De gegevens in de polisadministratie werden vanaf 2006 leidend voor tal van wettelijke taken van UWV en andere (publieke) instanties zoals voor het vaststellen van recht, duur en hoogte van uitkeringen. Door de gegevens via de aangifte loonheffingen eenmalig uit te vragen en via de polisadministratie meervoudig te gebruiken werden veel van de doelstellingen gerealiseerd.

Door het toegenomen gebruik van de gegevens in de polisadministratie steeg het belang van werkgevers en werknemers bij een juiste registratie in de polisadministratie en daarmee een juiste loonaangifte. Om de kwaliteit van de aangeleverde gegevens te vergroten werd in het Besluit SUWI de gegevensset van de polisadministratie vastgelegd en werden werkgevers verplicht per IKV opgave te doen van gegevens over hun werknemer. Deze verplichting is in 2013 opgenomen in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte.

Voor een goede werking van de loonaangifteketen is het essentieel dat de gegevens die werkgevers aanleveren juist, actueel en betrouwbaar zijn en dus van goede kwaliteit. Sinds de invoering van de loonaangifteketen (zie ook het kader hierboven) is de kwaliteit van de aangeleverde gegevens sterk verbeterd. Op bepaalde onderdelen blijft de kwaliteit van de aangeleverde gegevens echter achter. Dit komt met name doordat de regels rondom het gebruik van IKV's niet uniform worden toegepast. Hierdoor kan het zijn dat identieke situaties op verschillende manieren worden aangegeven en dat essentiële informatie over bijvoorbeeld de samenstelling van het inkomen en het arbeidsverleden ontbreekt. Door de achterblijvende kwaliteit van de gegevens wordt werkgevers soms alsnog apart om gegevens gevraagd, worden uitkeringen mogelijk verkeerd vastgesteld en is een sluitende controle niet altijd mogelijk.

De loonaangifteketen heeft grote voordelen voor werkgevers, burgers en de uitvoering. Om dit goed te (blijven) laten werken is het essentieel dat de betrouwbaarheid en volledigheid van de aangeleverde gegevens verder stijgt. De benodigde verbeteringsslag kan alleen worden gerealiseerd als de regels rondom het gebruik van IKV's, die aan de basis staan

van de hele loonaangifteketen, correct worden nageleefd. In de afgelopen jaren is via het handboek loonheffingen van de Belastingdienst gewerkt aan verbetering van de naleving van de regels over de IKV. Dit heeft nog niet tot het gewenste resultaat geleid. Het maatschappelijk belang van de loonaangifteketen is inmiddels breed aanvaard. Willen we verzekerd blijven van een goed functionerende loonaangifteketen dan moeten de gegevens juist, volledig en actueel zijn. Daarom is besloten om de regels voor het gebruik van IKV's voortaan vast te leggen in regelgeving. Tevens worden de regels op onderdelen aangepast. In meer gevallen dan nu het geval is wordt aangifte van gegevens in een afzonderlijke IKV voorgescreven. Daarmee wordt de volledigheid en bruikbaarheid van de gegevens verbeterd.

De inkomstenverhouding

IKV's zijn de administratieve eenheid waarmee werkgevers in de aangifte loonheffingen opgave doen van rechtsbetrekkingen. Rechtsbetrekkingen zijn arbeidsverhoudingen en uitkeringsverhoudingen. Iedere rechtsbetrekking heeft specifieke kenmerken die via de loonaangifte moeten worden opgegeven. Voorbeelden van deze kenmerken zijn het aantal gewerkte uren, het loon en het type contract.

De gegevens die werkgevers per IKV over rechtsbetrekkingen opgeven zijn de basis voor onder andere de heffing van de premies volks- en werknemersverzekeringen, heffing van loonbelasting, uitkeringen en tegemoetkomingen en statistieken. Gezien de centrale rol van rechtsbetrekkingen is het essentieel dat voor elke relevante rechtsbetrekking een afzonderlijke IKV, met daarin de voor die IKV geldende kenmerken en bedragen, wordt opgegeven. Per rechtsbetrekking kunnen de af te dragen premies en heffingen namelijk verschillen. Zo is de hoogte van de WW-premie bijvoorbeeld afhankelijk van het type contract. Ook moeten de betaalde bedragen aan loon en uitkering kunnen worden onderscheiden voor bijvoorbeeld de berekening van de gedifferentieerde premie Werkhervattingskas van een werkgever.

In dit besluit wordt het begrip IKV gedefinieerd. Ook worden de regels voor start en einde van een IKV beschreven. Deze regels zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat per rechtsbetrekking een IKV wordt aangemaakt. Hierdoor moeten werkgevers voor alle rechtsbetrekkingen met werknemers waaruit recht op loon, gage, uitkeringen of verstrekkingen bestaat een afzonderlijke IKV aanmaken. Voorbeelden van dergelijke rechtsbetrekkingen zijn:

- de in artikel 2 van de Wet LB 1964 genoemde privaatrechtelijke dienstbetrekking (een van de arbeidsovereenkomsten volgens het Burgerlijk Wetboek (BW));
- de publiekrechtelijke dienstbetrekking;
- de fictieve dienstbetrekkingen uit de Wet LB 1964 en uit de materiewetten met betrekking tot de werknemersverzekeringen;
- uitkeringsverhoudingen waaruit natuurlijke personen de in artikel 11 Uitvoeringsbesluit loonbelasting 1965 genoemde periodieke uitkeringen ontvangen.

Hierop zijn een aantal uitzonderingen die per onderdeel worden toegelicht in de artikelsgewijze toelichting. Het vaststellen van de IKV-regels in dit besluit heeft geen effect op het beginsel van het doen van aangifte per IKV of het aantal gegevens dat per IKV moet worden opgegeven.

Toegenomen belang IKV

In de afgelopen jaren is het belang van het juist opgeven van de kenmerken van een rechtsbetrekking in een IKV verder toegenomen. Naast het belang voor bestaande regelingen, is het belang toegenomen doordat meer regelingen gebruik maken van de gegevens uit de polisadministratie. Recente voorbeelden hiervan zijn de Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl), de Tijdelijke noodmaatregel overbrugging voor behoud van werkgelegenheid (NOW) en de invoering van aanvullend geboorteverlof voor partners (Wet invoering extra geboorteverlof, WIEG). Doordat deze regelingen gebruik maken van de gegevens in de polisadministratie zijn de administratieve lasten voor werkgevers beperkt. Deze regelingen kunnen, net als veel andere regelingen die gebaseerd zijn op de polisadministratie, alleen goed functioneren als de per IKV opgegeven gegevens kloppen. Ook de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) per 1 januari 2020 is aanleiding om het begrip IKV in dit besluit te definiëren. Onderdeel van de Wab is de differentiatie van de WW-premie. Kortgezegd houdt de premiedifferentiatie in dat werkgevers de hoge WW-premie betalen voor tijdelijke contracten en de lage premie voor vaste contracten en uitkeringen. Voor een juiste uitvoering en handhaving van de afdracht van de WW-premie, is het noodzakelijk dat per rechtsbetrekking een IKV wordt aangemaakt. Alleen dan is namelijk te handhaven of werkgevers de juiste premie hebben afgedragen.

Wat blijft en wat verandert er voor werkgevers

Op dit moment staan de regels voor het gebruik van IKV's voor werkgevers beschreven in het Handboek loonheffingen en voor software-ontwikkelaars in de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen, beiden van de Belastingdienst. De werkgever geeft elke rechtsbetrekking met de werknemer een eigen nummer, waarmee deze steeds als IKV wordt aangeduid in de loonaangifte. Dit IKV-nummer wordt gebruikt voor het opgeven van alle gegevens over deze IKV, vanaf het begin tot en met het einde van de IKV. Hoofregel is dat een IKV aanvangt op de datum van aanvang van de rechtsbetrekking en eindigt op de datum waarop deze rechtsbetrekking eindigt.

De IKV-regels in dit besluit sluiten voor een belangrijk deel aan bij de huidige regels. Voor enkele situaties zullen de regels veranderen. De veranderingen vinden met name plaats doordat het uitgangspunt voor IKV's, namelijk dat per individuele rechtsbetrekking een IKV wordt aangemaakt, consequenter wordt doorgetrokken.

Op grond van de vaste jurisprudentie wordt voor het begin en einde van een arbeidsovereenkomst aangesloten bij hetgeen daarover in het Burgerlijk Wetboek is geregeld. Indien tussen dezelfde werkgever en dezelfde werknemer na het einde van een rechtsbetrekking een nieuwe rechtsbetrekking ontstaat, is dat het begin van een nieuwe IKV, met een nieuw volgnummer en een eigen begindatum. Ook indien tijdens het bestaan van een rechtsbetrekking daarnaast een andere rechtsbetrekking tot stand komt, ontstaat een nieuwe IKV, met een eigen volgnummer en begindatum. Per werknemer bij dezelfde werkgever kan dit leiden tot meerdere IKV's gelijktijdig naast elkaar, met elk een eigen nummer. Een voorbeeld hiervan is dat de werknemer naast een arbeidsovereenkomst met zijn werkgever nog een tweede arbeidsovereenkomst heeft met die werkgever, al dan niet met andere werkzaamheden of op andere voorwaarden. Daarnaast valt te denken aan de situatie waarin de werknemer recht heeft op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen die via zijn werkgever wordt betaald (de zogenoemde «werkgeversbetaling»), of een ontslaguitkering (transitievergoeding). De werkgever doet in dat geval in de loonaangifte opgave van de gegevens van die rechtsbetrekking in een IKV naast de opgave van de gegevens

over de eerdere (nog bestaande) IKV. Omdat een werkgever in de praktijk veelal één bedrag (door)betaalt of na het aflopen van een arbeidsovereenkomst en het starten van een nieuwe arbeidsovereenkomst gewoon doorbetaalt, werd die splitsing vaak niet gemaakt.

In het verlengde van het voorgaande heeft dit besluit vooral gevolgen voor de werkgeversbetalingen van uitkeringen en opvolgende arbeidsovereenkomsten. In deze situaties zullen werkgevers vaker gegevens in een nieuwe IKV moeten aangeven. Het aantal gegevens dat per IKV wordt gevraagd verandert niet. Doordat werkgevers in de beschreven situaties vaker een nieuwe IKV aanmaken, kunnen uitkeringen beter worden vastgesteld (zie ook de voorbeelden hierna), kan de premieafdracht beter gecontroleerd worden, stijgt de kwaliteit van de aangeleverde gegevens en wordt daarmee het fundament van de loonaangifteketen verstevigd.

Een andere verandering ten opzichte van de huidige regels betreft de uitzendsector. De gegevens in de polisadministratie over uitzendkrachten lopen vaak achter op de werkelijkheid. Hierdoor kan niet altijd op basis van actuele gegevens in de polisadministratie met zekerheid worden vastgesteld of recht op uitkering bestaat en of het dagloon op basis van de juiste periode is berekend. Bedrijven in de uitzendsector zullen op grond van dit besluit vaker en eerder een IKV moeten afsluiten en in de aangifte gegevens onder een nieuwe IKV moeten opgeven.

De verplichting bestond al tot directe aangifte van einde IKV bij het einde van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding wegens ziekte. Het uitzendbedrijf moest vervolgens aangifte doen van het ziekingeld in een afzonderlijke IKV, en aangifte doen in een nieuwe IKV bij hervatting van werkzaamheden in een nieuwe uitzendovereenkomst na hersteld melding.

In de praktijk komen ook situaties voor waarin de uitzendovereenkomst niet is beëindigd, maar gedurende lange tijd niet is gewerkt in de uitzendovereenkomst. De IKV wordt dan in beginsel ook voortgezet. Dat leidt echter tot langdurende «lege» IKV's in de polisadministratie. Om de duur van deze IKV's te beperken geldt de afspraak tussen de Belastingdienst en de uitzendsector dat uitzendbedrijven met terugwerkende kracht het einde van de IKV melden indien gedurende zes maanden in een bestaande uitzendovereenkomst niet is gewerkt. De periode van afsluiting van een IKV met een terugwerkende kracht van zes maanden werd vaak echter ook, anders dan bedoeld, toegepast in gevallen waarin de uitzendovereenkomst al wel was geëindigd, zoals door het inroepen van het uitzendbeding bij ziekte. Met dit besluit wordt geregeld dat indien een uitzendovereenkomst eindigt, direct in de loonaangifte het einde van de IKV moet worden aangegeven. Ook wordt geregeld dat indien in een bestaande uitzendovereenkomst twee maanden (in plaats van zes maanden) niet meer is gewerkt, het uitzendbedrijf het einde van de inkomstenverhouding aangeeft met terugwerkende kracht. Hierdoor stijgt de actualiteit en de juistheid van de aangeleverde gegevens en vindt de uitkeringsvaststelling voor uitzendkrachten plaats op basis van actuele gegevens in de polisadministratie.

Voorbeeld 1: Aparte IKV voor loon en uitkering

Een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen is doorgaans 70% van het dagloon; het loon dat de werknemer, kort gezegd, in het jaar voorafgaande aan de uitkering heeft genoten. Indien de werknemer in een deel van dat jaar een uitkering heeft genoten, moet daarmee rekening worden gehouden bij de vaststelling van de hoogte van het dagloon in de nieuwe uitkering. De uitkering, bijvoorbeeld een ZW-uitkering, kan namelijk een verlagend effect hebben op het loon van de werknemer. Om te voorkomen dat een lager loon als gevolg van de uitkering doorwerkt in het dagloon, wordt hiervoor gecompenseerd. De benodigde informatie voor deze compensatie ontbreekt op dit moment echter vaak omdat werkgevers het loon en de uitkering niet aangeven in twee afzonderlijke IKV's, maar verantwoord in één IKV. Als het UWV bij de uitkeringsvaststelling niet kan zien welk deel loon of uitkering is, kan voor het uitkeringsbedrag niet gecompenseerd worden. De werknemer zal in dat geval zelf contact op moeten nemen met het UWV om de berekening op basis van de juiste informatie te laten corrigeren. Doet hij dat niet, dan kan de uitkering te laag of juist te hoog worden vastgesteld. Indien later geconstateerd wordt dat de uitkering onjuist is geweest kan het UWV het verschil nabetalen of terugvorderen. Een nabetaling kan weer gevolgen hebben voor toeslagen en andere inkomensgerelateerde regelingen. Het is dus voor de werknemer onwenselijk als de uitkering bij de eerste berekening niet meteen goed kan worden vastgesteld.

Voorbeeld 2: nieuwe IKV per dienstbetrekking

Bij een dagloonvaststelling voor een uitkering op grond van de Ziektewet telt het inkomen uit de laatste dienstbetrekking. Momenteel is in de polisadministratie niet te zien wanneer een dienstbetrekking eindigt en wanneer de volgende begint, indien de werknemer meerdere tijdelijke overeenkomsten heeft gehad bij dezelfde werkgever. Het kan daardoor voorkomen dat het UWV bij de berekening van de uitkering ook inkomsten uit een eerdere dienstbetrekking bij die werkgever meeneemt. Als de inkomsten in de eerdere dienstbetrekking afwijken van de opvolgende dienstbetrekking kan dit tot een te hoog of te laag dagloon leiden. Bij opvolgende contracten kan het UWV dus niet uitsluitend op basis van polisgegevens een correcte uitkering vaststellen. Bij opgave van opvolgende contracten in verschillende IKV's kan UWV de ZW-uitkering in alle gevallen correct berekenen zonder de informatie uit de polisadministratie aan te hoeven vullen met informatie van de klant of diens werkgever.

Administratieve lasten

Ten opzichte van de huidige regels in het handboek loonheffingen moeten werkgevers op basis van de regels in dit besluit vaker een nieuwe IKV aanmaken. Dit leidt tot een betere kwaliteit van gegevens in de polisadministratie, maar ook tot een stijging van de administratieve lasten voor werkgevers. Hoewel een stijging van de administratieve lasten onwenselijk is, weegt het belang van kwalitatief goede gegevens in de polisadministratie zwaarder. De gegevens in de polisadministratie zijn namelijk de basis voor het goed functioneren van het systeem van eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik. Dit systeem heeft grote voordelen voor alle partijen, waaronder een grote macro besparing op administratieve lasten voor werkgevers. Deze besparing is maximaal als de IKV-regels bij het invullen van de loonaangifte goed uitgevoerd worden. In dat geval is de gegevenskwaliteit zodanig goed dat de uitvoeringorganisaties hun wettelijke taken (volledig) kunnen baseren op informatie uit de polisadministratie. Zij zijn dan niet of nauwelijks genoodzaakt nog aanvullende gegevens of informatie bij de werkgever of de burger op te vragen. Door nu te investeren in een betere kwaliteit van gegevens stijgen de administratieve lasten op dit onderdeel, maar wordt uiteindelijk het grote voordeel van het principe «eenmalige uitvraag, meervoudig gebruik» versterkt.

Bij de totstandkoming van dit besluit is ook onderzocht of de gewenste verbetering van de kwaliteit van gegevens in de polisadministratie op een minder belastende manier kon worden vormgegeven. Alternatieven voor de IKV-regels zijn met name gebaseerd op het uitvragen van extra informatie per IKV. Hoewel dit voor enkele specifieke situaties een oplossing kan zijn, is het geen structurele oplossing. Indien voor elke mogelijke situatie binnen een IKV extra informatie wordt opgevraagd, zal dit leiden tot een forse toename aan informatie per IKV met de bijbeho-

rende administratieve lasten voor werkgevers. Doordat de IKV aan de basis staat van de aangifte loonheffingen, kan de kwaliteit van de gegevens met duidelijke regels verbeterd worden zonder dat dit leidt tot een extra uitvraag van gegevens per IKV.

Om de met dit besluit gepaard gaande administratieve lasten zo laag mogelijk te houden worden voor werkgevers een aantal praktische handreikingen, zoals een kennisdocument, ontwikkeld met inbreng van werkgevers en softwareontwikkelaars. Daarnaast wordt de gebruikelijke informatie verstrekt via het Handboek loonheffingen, de gegevensspecificaties voor de loonaangifte en via het reguliere overleg met softwareontwikkelaars en het platform Forum salaris voor de salarisadministrateurs.

Aanpassingen Dagloonbesluit

Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen wordt aangepast naar aanleiding van de definitie van de IKV. Voor een belangrijk deel betreft dit technische aanpassingen. De regels die gelden voor de dagloonvaststelling van een uitkering wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden (artikel 18 van de WW) gelden ook voor het dagloon voor de uitkering op grond van de WW die verband houdt met een ontheffing van het verbod op werktijdverkorting op grond van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945². Beide uitkeringen hebben betrekking op recht op werkloosheidsuitkering tijdens het voortbestaan van de dienstbetrekking. De regels over het in aanmerking nemen van perioden in de referteperiode waarin verlaagd loon en geen uitkering of van perioden waarin ziekengeld, uitkering op grond van de Wazo of hiervoor bedoelde uitkeringen op grond van de WW, wordt genoten, worden aangepast aan de nieuwe situatie waarin de werkgever in de loonaangifte onderscheid maakt tussen het loon uit de dienstbetrekking en de uitkering waarop recht bestaat op grond van en tijdens de dienstbetrekking. Duidelijk wordt geregeld in welke gevallen in plaats van deze periode een voorafgaande periode in aanmerking wordt genomen, respectievelijk in welke gevallen de uitkering zo nodig wordt gecorrigeerd met een factor. Beide voorkomen een dagloon verlagend effect voor de uitkering.

Met betrekking tot het dagloon van uitzendkrachten met een overeenkomst met uitzendbeding wordt geregeld dat het dagloon voor de ZW en de Wazo wordt gebaseerd op het loon uit deze laatste dienstbetrekking en uit de voorgaande dienstbetrekkingen met uitzendbeding bij dezelfde uitzendwerkgever en diverse uitkeringen uit hoofde van deze dienstbetrekkingen (wijziging artikel 12c). Hiermee wordt ervoor gekozen om met toepassing van artikel 15, tweede lid, van de Ziektewet, voor de uitzendkracht met uitzendbeding af te wijken van de algemene regel in artikel 15, eerste lid, van de Ziektewet, van vaststelling van het dagloon op basis van het loon uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer ongeschikt is geworden door ziekte. Artikel 15, tweede lid, van de Ziektewet biedt de mogelijkheid om bij besluit nadere regels te stellen en daarbij zo nodig af te wijken van het eerste lid, ten aanzien van het dagloon, onder meer wanneer de dienstbetrekking, bedoeld in het eerste lid, korter heeft geduurd dan het jaar. Hiermee wordt bereikt dat het dagloon wordt gebaseerd op een meer representatief loon dan alleen het loon uit de laatste dienstbetrekking, te weten het loon dat de uitzendkracht heeft genoten uit de werkzaamheden in dienstbetrekkingen met uitzendbeding bij hetzelfde uitzendbedrijf in het refertejaar. Artikel 3.13, vierde lid, van de

² Wanneer het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen op grond van artikel III van de Wet werk en zekerheid wordt ingetrokken, zal de WW-uitkering die verband houdt met een vrijstelling van de verplichting tot loonbetaling op grond van artikel 628, negende lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek eveneens zijn gebaseerd op artikel 18 van de WW.

Wet arbeid en zorg bevat een overeenkomstige bepaling voor de nadere regels inzake de dagloonvaststelling voor Wazo-uitkeringen.

Dienstbetrekkingen bij andere uitzendwerkgevers dan de werkgever waar de werknemer door ongeschiktheid is uitgevallen blijven buiten beschouwing. De uitzendwerkgever die eigenrisicodragend is voor de Ziektewet hoeft daar dus ook geen rekening mee te houden. Onder dezelfde werkgever wordt voor deze bepalingen verstaan de werkgever met hetzelfde loonheffingnummer. Als een werkgever meer dan een loonheffingnummer heeft, doordat hij voor verschillende onderdelen van zijn bedrijf een verschillend «loonheffingsnummer» heeft (bijvoorbeeld loonheffingnummer 123456789L02 en 123456789L03), dan worden de onderdelen van de werkgever met deze verschillende subnummers (L02 respectievelijk L03) voor de dagloonvaststelling van de uitzendkracht met uitzendbeding als verschillende werkgevers gezien. Dienstbetrekkingen van de uitzendkracht bij de andere onderdelen dan het onderdeel waar hij laatst in dienst was worden dus niet betrokken in de dagloonvaststelling.

Het betrekken van eerdere dienstbetrekkingen met uitzendbeding bij dezelfde uitzendwerkgever vindt ook plaats als deze dienstbetrekkingen in de referentieperiode verschillende werkzaamheden (bijvoorbeeld werk in de techniek of de schoonmaak, of de zorg) betreffen of in verschillende omvang zijn verricht (voltijd of in diverse variaties van deeltijd) of tegen een verschillende beloning, of bij verschillende opdrachtgevers van het uitzendbureau, uiteraard tenzij de uitzendwerkgever deze heeft verantwoord onder een ander loonheffingnummer. Dagloondagen tijdens en tussen de dienstbetrekkingen worden in aanmerking genomen, ook al is op die dagen niet gewerkt en niets verdiend. Korte onderbrekingen tussen de dienstbetrekkingen (en dagen tijdens de dienstbetrekkingen waarop niet is gewerkt) kunnen dus tot een lager dagloon leiden dan wanneer wel is gewerkt en daarmee loon is verdiend. Dagloondagen tijdens hele aangiftetijdvakken waarin geen loon is genoten blijven overigens buiten aanmerking, conform de reguliere ZW-dagloonvaststelling. Ook dagloondagen tussen dienstbetrekkingen tijdens hele aangiftetijdvakken waarin geen loon of uitkering is genoten blijven buiten aanmerking op grond van artikel 12e, vijfde lid, van het Dagloonbesluit. Met het buiten aanmerking laten van aangiftetijdvakken waarin geheel niets is verlood wordt een dagloon verlagend effect voorkomen. De voorgaande dienstbetrekking(en) en uitkeringen daaruit worden niet in aanmerking genomen indien er een periode van ten minste twee maanden is gelegen tussen deze dienstbetrekkingen. Dan is dat inkomen minder representatief voor het inkomen waarop het dagloon wordt gebaseerd. Voor de uitzendkracht die geen overeenkomst met uitzendbeding maar een doorlopende dienstbetrekking heeft met de uitzendwerkgever en onregelmatig opgeroepen wordt, wordt het dagloon gebaseerd op het loon dat uit die dienstbetrekking in het referentiejaar is genoten en daarbij tellen alle dagen mee als dagloondagen, behoudens de dagen in een aangiftetijdvak waarin geheel geen loon is genoten.

Toepassing van de hoofdregel voor het dagloon, vaststelling op basis van het loon alleen uit de laatste dienstbetrekking zou in veel gevallen kunnen leiden tot een dagloon dat niet representatief is voor het loon dat de werknemer met uitzendbeding heeft verdiend in dienst bij het uitzendbedrijf. Uitzendkrachten met een uitzendbeding hebben naar hun aard telkens een overeenkomst waarin niet voor de uitzendwerkgever maar altijd voor een of meer verschillende opdrachtgevers van de werkgever wordt gewerkt en die daarom meer dan andere arbeidsovereenkomsten kan leiden tot een onregelmatig arbeidspatroon en inkomen. De onregelmatigheid kan bestaan doordat tijdens de dienstbetrekking, of gedurende meerdere opvolgende dienstbetrekkingen, in een zeer onregelmatig patroon wordt gewerkt. Opdrachten voor dezelfde of

verschillende opdrachtgevers kunnen elkaar direct opvolgen of er kunnen kortere of wat langere onregelmatige perioden tussen liggen waarin niet voor het uitzendbedrijf wordt gewerkt en er dus geen loon wordt genoten. Bij de dagloonvaststelling wordt voor het samentellen van uitzendovereenkomsten geen onderscheid gemaakt tussen uitzendovereenkomsten met uitzendbeding die elkaar direct opvolgen en uitzendovereenkomsten waar toevallig een korte of wat langere periode tussen ligt. Indien een heel aangiftetijdvak geen loon is genoten, blijven de dagen in dat tijdvak wel buiten beschouwing voor de telling van de dagloondagen. De dienstbetrekking eindigt bovendien bij intreden van ziekte van de uitzendkracht. Het loon uit de laatste dienstbetrekking waaruit het recht op uitkering op grond van de ZW of Wazo ontstaat sluit daarom niet goed aan bij hetgeen de uitzendkracht met uitzendbeding als werknemer bij de uitzendwerkgever heeft verdiend. De afwijking van het eerste lid van artikel 15, van de ZW doet geen afbreuk aan het uitgangspunt in de ZW (en de Wazo) dat het dagloon een redelijke afspiegeling is van het inkomensniveau bij de werkgever voor het intreden van het verzekerde risico.

UWV nam reeds loon uit meerdere opvolgende dienstbetrekkingen met uitzendbeding en tussenliggende ziekteperioden in aanmerking indien de dienstbetrekkingen elkaar opvolgden met tussenliggende ziekteperioden en ze niet onder dezelfde IKV waren verantwoord. En UWV nam het loon uit meerdere dienstbetrekkingen in aanmerking indien die dienstbetrekkingen door de uitzendwerkgever onder dezelfde IKV werden opgegeven. Met de aanpassingen van het Besluit SUWI wordt nu geregeld dat voor iedere dienstbetrekking bij dezelfde uitzendwerkgever de gegevens in de loonaangifte onder een aparte IKV moeten worden verantwoord. Voorheen konden uitzendwerkgevers bij meerdere opvolgende dienstbetrekkingen de gegevens onder dezelfde IKV opgeven. En nam het UWV in die gevallen daardoor gegevens uit de polisadministratie over meerdere dienstbetrekkingen in aanmerking bij het dagloon. In de bestaande dagloonregels werd ook met inkomen uit meerdere dienstbetrekkingen en tussenliggende perioden van ziekgeld rekening gehouden en niet alleen gekeken naar het inkomen uit de laatste dienstbetrekking. Daarbij werd de praktijk gevolgd bij de toepassing van het uitzendbeding waarin bij ziekte de dienstbetrekking direct eindigde; daarin werd na herstel na korte tijd bij dezelfde werkgever verder gewerkt in formeel een nieuwe dienstbetrekking. Door partijen werd dit als voortzetting van de eerdere relatie gezien. Ook kwam bij uitzendwerkgevers een aangiftepraktijk voor waarin alle dienstbetrekkingen van dezelfde uitzendkracht met uitzendbeding in één en dezelfde inkomstenverhouding werden opgegeven, tenzij er gedurende meer dan 26 weken niet gewerkt wordt. Deze aangiftepraktijk wordt met dit besluit beëindigd en daarom is een aanpassing van de betreffende dagloonbepalingen noodzakelijk. Indien in alle gevallen alleen het inkomen uit de laatste dienstbetrekking bepalend zou zijn voor het dagloon, zou dit voor UWV uitvoeringstechnisch in gevallen van een korte dienstbetrekking tot extra uitvraag bij de uitzendwerkgever kunnen leiden. Indien namelijk de laatste dienstbetrekking zou zijn aangevangen na afloop van de referentieperiode zou UWV bij de werkgever uitvraag moeten doen over het overeengekomen loon.

Er is voor gekozen om deze afwijkende regels alleen toe te passen op uitzendkrachten met uitzendbeding, gelet op de bijzondere arbeidsrechtelijke aard van het uitzendbeding en ook het veelal automatisch inroepen daarvan bij ziekte. In veel gevallen wordt na korte onderbreking onder dezelfde voorwaarden de arbeid hervat. De bijzondere regels zijn dus niet van toepassing op andere werknemers met een kortdurende dienstbetrekking die is voorafgegaan door een of meer andere dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever. Daar wordt wel aangesloten bij de inkomsten uit de laatste dienstbetrekking, zoals ook bij de loondoorbetaling wegens ziekte 70% van het laatstelijk naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt

betaald in geval de werknemer de bedongen arbeid niet kan verrichten. Bij werknemers met korte dienstbetrekkingen bij dezelfde werkgever kan net als bij uitzendkrachten ook sprake zijn van variërende inkomsten, maar in het algemeen zal een variatie in mindere mate voorkomen en tot een dagloon leiden dat niet aansluit bij hetgeen de werknemer bij zijn werkgever heeft verdiend. Anders dan de uitzendkrachten met uitzendbeding vormen de werknemers met een korte dienstbetrekking en een of meer voorgaande dienstbetrekkingen in de referentieperiode geen duidelijk te omschrijven groep waarvoor eveneens een uitzondering zou moeten worden geformuleerd op de hoofdregel dat het dagloon wordt bepaald op basis van het loon dat de werknemer verdiende in de laatste dienstbetrekking. Ook eindigt een dienstbetrekking voor bepaalde tijd niet direct als gevolg van ziekte van de werknemer, maar is er een verplichting tot loondoorbetaling tot het einde van de overeenkomst voor bepaalde tijd. Met dit besluit wordt beoogd het aantal uitzonderingen op de regel zoveel mogelijk te beperken. Bij afweging van de voor- en nadelen worden deze voor uitzendkrachten doorslaggevend geacht om een uitzondering te maken, en niet voor werknemers met korte dienstbetrekkingen niet zijnde uitzendovereenkomsten met uitzendbeding.

Internetconsultatie

Opbrengst van de internetconsultatie

Het conceptbesluit is voorgelegd voor internetconsultatie. Naar aanleiding van die consultatie zijn 15 reacties ontvangen, van (belangenorganisaties voor) werkgevers en pensioenfondsen, softwareleveranciers en salarisadministrateurs. Vragen worden gesteld bij de aanleiding en noodzaak voor dit besluit. Gesteld wordt dat er geen wettelijke grondslag is voor het vragen van opgave van gegevens over de werknemer in afzonderlijke IKV's en ook niet voor het onderscheiden van meerdere IKV's binnen dezelfde arbeidsverhouding. In veel reacties wordt ingegaan op de administratieve lasten voor werkgevers bij het opgeven van gegevens in afzonderlijke IKV's, vooral bij meerdere arbeidsovereenkomsten tussen de werkgever en de werknemer, opeenvolgend of naast elkaar bestaand, en bij uitbetaling van uitkering via de werkgever tijdens dienstbetrekking. Er wordt gevraagd om gevolgen bij wijziging binnen een arbeidsrelatie en voorbeelden van gevallen waarin een nieuwe IKV wordt aangemaakt. Ook wordt gesteld dat er geen noodzaak is voor onderscheid tussen pensioenen en uitkeringen van dezelfde soort in aparte IKV's. Vragen zijn gesteld over de gevolgen van het besluit voor de arbeidsrechtelijke relatie tussen werkgever en werknemer, en voor diverse verplichtingen van de werkgever, zoals het verstrekken van een jaaropgave en het opmaken van een loonstaat. Ook is ingegaan op de vaststelling van het dagloon ZW voor uitzendkrachten, en op overgangsrecht.

Reactie naar aanleiding van de internetconsultatie

Naar aanleiding van de internetconsultatie is de toelichting op verschillende onderdelen verduidelijkt.

In een van de reacties op de internetconsultatie worden twijfels geuit over de wettelijke grondslag voor het verplichten van een opgave per IKV en het kunnen verplichten tot opgave van meerdere IKV's binnen een dienstbetrekking. Gesteld wordt dat een wettelijke verankering van het begrip IKV nodig is.

Volgens de Wet op de loonbelasting 1964 is de inhoudingsplichtige gehouden opgave te doen van de bij ministeriële regeling te bepalen gegevens bedoeld in artikel 7 AWR, waarvan de kennisneming voor de heffing van de belastingen van belang kan zijn. De premieheffing voor de volksverzekeringen, voor zover de premieplichtige loon geniet, en de

werknemersverzekeringen vindt op grond van artikel 58 en 59 Wfsv plaats met inachtneming van de voor de loonbelasting geldende regels. In de uitnodiging voor het doen van aangifte als bedoeld in artikel 7 AWR kan mede opgave worden verlangd van gegevens voor de vaststelling van de premiepercentages voor de werknemersverzekeringen en ten behoeve van de doelen van de gegevensverwerking in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33, tweede lid, onderdelen a en e, van de Wet SUWI, waarbij met betrekking tot die verlangde gegevens de regels die gelden voor de heffing van de loonbelasting van overeenkomstige toepassing zijn. In de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28 Wet op de loonbelasting 1964 wordt opgave gevraagd van gegevens van de werknemer per IKV. De definitie in het besluit SUWI op grond van artikel 33 Wet SUWI geeft aan wat onder een IKV moet worden verstaan. In de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte kan nog ter verduidelijking een verwijzing naar het Besluit SUWI worden opgenomen.

Aldus is er voldoende grondslag voor het stellen van regels over een IKV waaronder voor het onderscheid van IKV's binnen een dienstbetrekking. Mede naar aanleiding van de geuite twijfels in de reacties op de internetconsultatie zal, om elke twijfel hierover weg te nemen, de wettelijke grondslag voor het uitvragen van gegevens per inkomstenverhouding nog explicieter worden vormgegeven.

Het besluit leidt tot extra regeldruk en lasten voor werkgevers in gevallen waarin vaker een nieuwe IKV of einde van een IKV wordt voorgeschreven dan in de bestaande instructies van de Belastingdienst. Werkgevers zullen eenmalig hun administratieve systeem van de loonaangifte waar nodig gekoppeld aan hun HR-systeem hierop moeten inrichten. Er worden niet meer loonaangiften gevraagd en niet meer gegevens per IKV, maar wel vaker een onderscheid in verschillende IKV's.

Voor een belangrijk deel wordt de bestaande praktijk van aangifte per IKV voortgezet en worden de bestaande instructies strakker en eenduidig opgeschreven. De grondregel voor de aangifte per IKV is dat voor elke arbeidsverhouding en voor elke uitkering een aparte IKV wordt aangemaakt, met een eigen volgnummer. Bij meerdere arbeidsovereenkomsten naast elkaar werd al opgave in aparte IKV's gevraagd. In het besluit wordt deze grondregel specifieker ingevuld, doordat elke afzonderlijke arbeidsovereenkomst, ook bij opvolgende arbeidsovereenkomsten, in een afzonderlijke IKV wordt aangegeven. Het besluit grijpt niet in op het arbeidsrecht en schrijft dus niet voor wanneer een arbeidsovereenkomst begint of eindigt en gaat ook niet over rechten en plichten tussen werkgever en werknemer bij einde van de overeenkomst. Bij uitkeringen die worden verstrekt via de werkgever (werkgeversbetaling) of door de werkgever (eigenrisicodragers) werd een aparte IKV aanbevolen bij WAO-uitkeringen via de werkgever, in het besluit wordt een aparte IKV voorgeschreven voor elke uitkering die via of door de werkgever wordt uitbetaald. In de uitzendsector bestond een praktijk waarin vaak meerdere uitzendverhoudingen, ook bij eindiging door inroepen van het uitzendbeding wegens ziekte of door einde opdracht, onder dezelfde IKV werden aangegeven, en bestond een afspraak met de Belastingdienst over het beëindigen van de IKV indien binnen een uitzendovereenkomst gedurende zes maanden niet was gewerkt. Dit besluit biedt de ook door de uitzendsector gewenste duidelijkheid over de regel dat elke uitzendovereenkomst een eigen IKV oplevert. Het besluit stelt nu het moment waarop aangifte wordt gedaan van de afsluiting van de IKV van een lopende uitzendverhouding op twee maanden nadat in die uitzendovereenkomst niet is gewerkt. De toelichting op dit besluit leent zich er niet voor om alle mogelijke voorbeelden van begin en einde van een IKV te noemen. Een kennisdocument ten behoeve van inhoudingsplichtigen wordt opgesteld in samenwerking met de Belastingdienst en het UWV en met inbreng van werkgevers en softwareontwikkelaars ter begeleiding van de invoering van het besluit. Met kennisdocumenten zijn eerder

goede ervaringen opgedaan zoals bij de Wab en de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

De internetconsultatie heeft geleid tot een aanpassing in het besluit. Gelet op het beperkte belang bij de opgave van gelijksoortige pensioenen en dergelijke uitkeringen in afzonderlijke IKV's wordt geregeld dat deze zoals voorheen binnen dezelfde IKV kunnen worden verantwoord in de loonaangifte.

Het besluit is direct vanaf inwerkingtreding van toepassing op alle lopende en nieuwe arbeidsverhoudingen en uitkeringsverhoudingen. Bij meerdere lopende verhoudingen moet de werkgever deze in een eigen IKV gaan opgeven, met vermelding van volgnummer IKV, begindatum, code soort IKV en de overige gegevens per IKV.

Het dagloon voor uitkeringen op grond van de ZW en de Wazo wordt volgens de hoofdregel vastgesteld op grond van, kort gezegd, het loon in de laatste dienstbetrekking. Voor het dagloon van uitzendkrachten was een uitzondering daarop geregeld die rekening hield met de praktijk van de loonaangifte van veel uitzendbedrijven. Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen wordt aangepast aan de regels over de IKV in dit besluit voor uitzendkrachten met uitzendbeding, waardoor het dagloon aansluit bij het inkomen bij dezelfde uitzendwerkgever in het referentiejaar. Deze uitzondering is zo beperkt mogelijk gehouden en geldt dus alleen voor uitzendkrachten en uitzendovereenkomsten met uitzendbeding.

In een consultatieverslag wordt in meer detail ingegaan op de ontvangen inbreng en dat wordt gepubliceerd op de pagina van de internetconsultatie³.

Uitvoeringstoetsen en impactanalyse

Belastingdienst

De Belastingdienst acht een precieze definitie van begrippen zoals IKV van groot belang voor een goede verwerking in de software en vervolgens in de polisadministratie. Aanleiding voor definiëring van het begrip IKV is de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans, waarin een premiedifferentiatie voor het AWf besloten ligt. Voor onder meer een juiste premieheffing is aangifte in afzonderlijke IKV's noodzakelijk.

De kosten van de uitvoering nemen incidenteel toe als gevolg van aanpassing van de informatie door de Belastingdienst in het Handboek Loonheffingen en diverse andere informatieve documenten ten behoeve van werkgevers. De noodzakelijke systeemwijzigingen kunnen tijdig worden verwerkt. Het risico op procesverstoringen is gemiddeld. Er zijn geen wezenlijke effecten op complexiteitsreductie. De fraudebestendigheid wordt ten opzichte van de huidige situatie positief beïnvloed omdat de informatiepositie wordt versterkt. Er wordt een betere handhaafbaarheid van de materiële maatregelen verwacht door deze wijze van verwerking. Er zijn incidentele kosten in verband met invoering en structurele kosten in verband met toezicht. Het voorstel is volgens de Belastingdienst uitvoerbaar per 1 januari 2022, mits de wettelijke grondslag voor het opvragen van een IKV wordt versterkt in de Wet op de loonbelasting 1964. Bij nadere uitvoeringstoets heeft de Belastingdienst aangegeven dat het besluit ook uitvoerbaar is met ingang van 2023 onder dezelfde voorwaarde

UWV

Het UWV ziet in het besluit grote voordelen voor werknemers en werkgevers, voor de uitvoering van de loonaangifte en voor de kwaliteit en de bruikbaarheid van gegevens uit de polisadministratie door publieke

³ <https://www.internetconsultatie.nl/inkomstenverhouding>

uitvoerders en afnemers. Het besluit stimuleert de kwaliteit van de uitvoering van regelgeving die op gegevens uit de polisadministratie is gebaseerd, en draagt bij aan de kwaliteit van de uitkeringsvaststelling, inkomstenverrekening, bestrijding van uitkeringsfraude, en berekening van de beslagvrije voet. Ook kan bij toekomstige wetgeving in de uitvoering beter rekening worden gehouden met afzonderlijke arbeids-overeenkomsten en verschillende inkomstensoorten. Het UWV houdt er rekening mee dat nog niet alle mogelijke effecten in de uitvoeringspraktijk op dit moment in beeld zijn. De kwaliteit van de uitvoering door het UWV is ook afhankelijk van de loonaangiftepraktijk en de handhaving. Het UWV beveelt aan om de praktijkeffecten te monitoren, deels binnen de loonaangifteketen, en deels via een aparte monitor, en hierover inhoudelijke en procesafspraken te maken met het ministerie en de Belastingdienst. Daarbij kan worden bezien hoe te komen tot snel te implementeren maatregelen tot bijsturing. Het UWV wijst ook op het belang van gedegen communicatie met voortouw bij het ministerie van SZW. Invulling kan worden gegeven met een kennisdocument en een met de Belastingdienst afgestemd communicatieplan.

Voor het UWV leidt het besluit eenmalig tot 6 mln euro kosten van implementatie, verdeeld over 2020 tot en met 2023. Vanaf 2023 zijn er structureel extra kosten van 2,7 mln oplopend tot 3,1 mln euro. Het UWV heeft in zijn uitvoeringstoets voor de raming van zijn uitvoeringskosten, toename van gevallen waarin meer tijd nodig kan zijn voor gevalbehandeling, als uitgangspunt genomen een toename van 25% van het aantal IKV's («schatting») en behoud van zijn huidige automatiseringsgraad.

De structurele kosten worden veroorzaakt doordat voor dagloonvaststelling met meer gegevens rekening moet worden gehouden. De afwijkende vaststelling van het ZW-dagloon van uitzendkrachten houdt verband met vaststelling van een representatief dagloon, gebaseerd op de aanname van een korte duur van uitzendovereenkomsten. Deze werkwijze is complexer dan de reguliere vaststelling en zal ook vaker leiden tot handmatige selectie van gegevens.

Het UWV acht het besluit uitvoerbaar met ingang van 1 januari 2022 mits een opdracht tot uitvoering is ontvangen uiterlijk op 1 oktober 2020 en de nodige codes zijn ingevoerd in de loonaangifte voor het herkennen van verschillende soorten uitkeringen. De opdracht tot implementatie is verstrekt. Bij nadere mededeling heeft het UWV aangegeven dat het besluit uitvoerbaar is met ingang van 2023.

Mede naar aanleiding van de aanbeveling van het UWV om de praktijkeffecten te monitoren zullen hierover nadere afspraken worden gemaakt met het UWV en met de Belastingdienst.

SVB

De SVB heeft in haar uitvoeringstoets aangegeven dat er geen belang is bij afnemers van de gegevens uit de polisadministratie bij de aangifte van de uitkeringen van de SVB in aparte IKV's. Voor de heffingen over de uitkeringen is het maken van onderscheid niet van belang omdat de loonheffing altijd worden berekend over het totale bedrag van de uitkeringen. De uitkeringen van de SVB zijn ook niet van belang voor de uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen. Bij de SVB gaat het om wettelijk bepaalde uitkeringen. Over de verstrekking van de uitkeringen doet de SVB opgave in zijn jaarverslag. Gegevens over deze uitkeringen op individueel niveau, respectievelijk geaggregeerd niveau zijn van belang voor twee afnemers, te weten het pensioenfonds ABP en het CBS. Voor deze afnemers worden gegevens verstrekt door de SVB op grond van de Wet SUWI en op meer gedetailleerd niveau dan de gegevens uit de polisadministratie.

De SVB is ook niet in staat om de nodige wijzigingen aan te brengen in het ict-systeem voor de aangifte van verschillende uitkeringen in

afzonderlijke IKV's. Samenloop van uitkeringen doet zich bij ca 1,8% van de klanten voor. De uitkeringen worden bij uitbetaling en bij verrekeningen samengevoegd en daarop worden de heffingen berekend. De wijziging is ingrijpend en leidt tot een extra functionaliteit in het meest complexe deel van het systeem en wordt door de SVB als een onverantwoorde operatie beschouwd.

Gelet op de informatie uit de uitvoeringstoets wordt in het besluit geregeld dat de uitkeringen van SVB uit verschillende rechtsbetrekkingen worden aangemerkt als uit dezelfde rechtsbetrekking en wordt bij wijziging van de verschuldigdheid of inhouding van de bijdrage ZVW geen nieuwe IKV aangemaakt. Het feit dat splitsing in aparte IKV's voor uitkeringen van de SVB geen belang heeft voor de afnemers van de polisadministratie was hierin van doorslaggevend belang.

Impactanalyse CBS

Het CBS heeft in zijn impactanalyse medegedeeld in te stemmen met de voorgestelde definitie van de IKV. Doordat in gelijke situaties niet altijd op dezelfde manier wordt omgegaan met het aanmaken of laten voortbestaan van een inkomstenverhouding zijn door CBS nu extra handelingen en correcties nodig om hiermee om te gaan bij het samenstellen van statistieken. Ook mist CBS de informatie om hier goed mee om te gaan. Dit wordt volgens het CBS voorkomen door een eenduidig gebruik van het begrip inkomstenverhouding op basis van de wettelijke definitie. CBS geeft verschillende voorbeelden hiervan bij longitudinale banen, samenloop van loon en uitkering en bij de duur van uitzendbanen. De voorgestelde wettelijke definiëring van het begrip inkomstenverhouding geeft een kwaliteitsimpuls aan de arbeidsmarkt gerelateerde statistieken van het CBS. Het maakt afleidingen eenduidiger en geeft meer informatie over samenloop van banen met uitkeringen en eindes van dienstbetrekkingen.

Advies Adviescollege toetsing regeldruk (ATR)

Het college adviseert op basis van het concept van dit besluit dat voor internetconsultatie en toets door ATR is voorgelegd, om te onderbouwen waarom de huidige Regeling gegevens uitvraag loonaangifte niet meer volstaat, gelet op het feit dat daarin reeds AWf-laag en AWf-hoog worden opgegeven binnen eenzelfde inkomstenverhouding. Het college adviseert voorts om minder belastende alternatieven te overwegen zoals een verduidelijking van het begrip inkomstenverhouding zonder een uitbreiding van de gegevensuitvraag van de loonaangifte. Het college adviseert om voorafgaand aan de besluitvorming in kaart te brengen wat de gevolgen zijn voor de relevante partijen (met name werkgevers en uitkeringsverstrekkers) in de loonaangifteketen. Tot slot adviseert het college om de in beeld gebrachte regeldruk aan te vullen met deze gevolgen, conform de Rijksbrede methodiek.

Het advies van ATR heeft geleid tot nadere verduidelijking hiervoor van de motivering waarom de huidige regels niet meer voldoen en dat geen goed eenduidig minder belastend alternatief bestaat. In de toelichting zijn tevens de gevolgen voor werkgevers en uitkeringsverstrekkers nader in beeld gebracht. De gevolgen voor de regeldruk zijn niet veranderd. Deze verduidelijkte tekst is verstrekt aan het ATR. Het ATR zag in de verwerking van het eerdere advies van ATR geen aanleiding tot opmerkingen.

Administratieve lasten en regeldruk

In een aantal gevallen handelt de uitvoeringspraktijk reeds in overeenstemming met hetgeen in dit besluit wordt geregeld en zal aanpassing daarvan in die gevallen niet nodig zijn. Alleen in de gevallen waarin

werkgevers een afwijkende werkwijze hadden, zullen zij deze werkwijze moeten aanpassen. Dit leidt eenmalig tot extra administratieve lasten. Daartegenover staat wel een verbetering van de kwaliteit van de gegevens in de polisadministratie. Ook wordt werkgevers meer duidelijkheid en zekerheid geboden over de wijze van aangifte en in welke gevallen een nieuwe inkomstenverhouding ontstaat of wanneer deze is geëindigd. Daarmee kunnen administratieve lasten door correcties op gedane loonaangiften worden voorkomen.

Bij de berekening is gebruik gemaakt van het Handboek meting regeldruk⁴ van het Adviescollege toetsing regeldruk. Als uitgangspunt is gehanteerd dat de handelingen voor een deel door hoger opgeleid personeel en een belangrijk deel zullen worden uitgevoerd door administratief personeel waarvoor in het handboek meten regeldruk een uurtarief van 54 respectievelijk 39 euro per uur wordt gehanteerd. Verder is uitgangspunt een beperkte tijdsduur voor het verrichten van de handelingen (variërend van 1 tot 15 minuten). Aangenomen is dat de handelingen verricht worden voor of door ongeveer alle 350.000 bedrijven met werknemers of uitkeringsgerechtigden. Alle werkgevers en uitkeringsverstrekkers zullen eenmalig van de regels voortvloeiende uit de definitie van de IKV moeten kennisnemen. De kosten van deze tijdsbesteding worden geschat op € 4,7 mln.

De aanpassingen zullen werkgevers voornamelijk door hun softwareleveranciers en salarisadministrateurs eenmalig in de software van aangifte en verbinding met loon- en personeelsadministratie moeten laten verwerken. Er ontstaan dus eenmalig lasten die aan werkgevers worden toegerekend.

Voor pensioenfondsen en private verstrekkers van uitkeringen blijft ongewijzigd de verplichting tot het opgeven van meerdere uitkeringen met een verschillende code soort IKV, in aparte IKV's⁵. Van het opleggen van een verplichting voor het opgeven van meerdere uitkeringen door pensioenfondsen en private uitkeringsverstrekkers met dezelfde soort IKV in twee aparte IKV's wordt afgezien. Slechts bij uitzondering is kennisgeving van dit onderscheid van belang. Zij hoeven daarvoor geen kosten van aanpassing te maken.

Het aanmaken en beëindigen van een IKV met een eigen code soort IKV in de loonaangifte is niet nieuw. De aanpassing zal ertoe moeten leiden dat de werkgever in staat wordt gesteld om eenvoudig in alle gevallen waarin de definitie een nieuwe IKV voorschrijft tegelijk met het aangaan van de rechtsbetrekking, een nieuwe IKV aan te maken en een IKV te beëindigen bij het einde van de rechtsbetrekking. De eenmalige aanpassingen door de softwareleveranciers worden gemaakt voor alle werkgevers die de software afnemen. Er wordt vanuit gegaan dat deze aanpassingshandelingen voornamelijk op administratief niveau plaatsvinden en aanpassingen in software door leveranciers toepasbaar zijn voor alle werknemers van de werkgever en daardoor de tijdsbesteding per werkgever beperkt is. De kosten worden geraamd op € 3,5 mln.

⁴ <https://www.atr-regeldruk.nl/wp-content/uploads/2018/02/Handboek-Meting-Regeldrukkosten-1-1.pdf>

⁵ Werkgevers en uitkeringsverstrekkers geven in de loonaangifte het nummer van de IKV op en een nummercode van het soort IKV, en andere gegevens over de IKV. Daarvoor gebruiken ze de codelijst van de Belastingdienst, «Codes voor de aangifte loonheffingen (+ jaartal)» en de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen, die jaarlijks wordt geactualiseerd. Voorbeelden van een code soort IKV zijn: 11 Loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet, 31 Uitkering in het kader van de Ziektewet, 56 Ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd, 57 Nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd, 58 Arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd, 60 Lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.

In de praktijk zal structureel in meer gevallen dan voorheen een nieuwe IKV worden aangemaakt of een IKV worden beëindigd en zullen gegevens over de werknemer in meerdere IKV's worden opgegeven. Dit betreft voornamelijk de gevallen waarin nu inkomsten van de werknemer onder één IKV worden verantwoord en waarin na inwerkingtreding van dit besluit gegevens in meer dan één IKV worden aangegeven. Dit betreft onder meer de volgende situaties:

- De werknemer ontvangt tijdens of na de dienstbetrekking naast zijn loon of in plaats van zijn loon, een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen waarbij de betaling wordt gedaan via de werkgever waarbij hij een dienstbetrekking heeft (zogenoemde werkgeversbetaling).
- De werknemer heeft na elkaar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na één of meer arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, bij dezelfde werkgever.
- De werknemer heeft een uitzendovereenkomst met een uitzendwerkgever waarbij gedurende langere tijd niet is gewerkt, en de uitzendovereenkomst al dan niet is geëindigd na afloop van de laatst gewerkte dag, of een vorige dienstbetrekking is door ziekte geëindigd en na herstel is een nieuwe dienstbetrekking aangegaan.
- De werknemer ontvangt van UWW meer dan één uitkering van dezelfde soort.
- De werknemer ontvangt na afloop van de dienstbetrekking een transitievergoeding. Deze moet, ook nu al, in een aparte IKV worden aangegeven, maar in de huidige praktijk wordt daar ook wel van afgeweken.

Bij de berekening van de lasten is verondersteld dat elke werkgever in elk tijdvak voor één of meer werknemers vanuit zijn administratie gegevens over een IKV moet vermelden. Voor werkgevers nemen in gevallen waarin zij op grond van dit besluit vaker een IKV moeten beëindigen of een nieuwe IKV moeten aanmaken, na of naast een eerdere IKV, dan voorheen het geval was, de administratieve lasten enigszins toe. Per loonaangifte gaat het om een geringe extra tijdsbesteding. Het opgeven van gegevens over een werknemer in meerdere IKV's is op grond van bestaande instructies van de Belastingdienst al in een aantal gevallen aangewezen. De mogelijkheid tot het doen van aangifte met meerdere IKV's per werknemer met eigen begin- en einddatum en code soort IKV moet voor werkgevers door de aangiftesoftware als zodanig al worden ondersteund. In de berekening is daarom uitgegaan van toename van het aantal gevallen en situaties waarin meer IKV's worden aangegeven. Het aantal gegevens per IKV verandert niet door dit besluit.

Werkgevers en hun softwareleveranciers zullen worden voorbereid op de wijzigingen die dit besluit voor hen meebrengt. Onder meer wordt een kennisdocument over de IKV opgesteld ter begeleiding van de invoering van dit besluit, zoals eerder is gedaan bij gelegenheid van invoering van premiedifferentiatie in de WW op grond van de Wab⁶.

Voor burgers ontstaan geen nieuwe verplichtingen in verband met de voorschriften over de inkomstenverhouding en de verwerking van de gegevens bij beslissingen over uitkeringen. Zij worden dus niet geconfronteerd met administratieve lasten. Om die reden zijn geen berekeningen van de regeldruk voor burgers gemaakt.

De administratieve lasten worden als volgt geraamd:

⁶ <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww>

Enmalig	Lasten (mln)
Kennis nemen van de nieuwe regels	€ 4.7
aanpassen van software loonaangifte c.a. en verwerken gegevens in de aangepaste loonaangifte	€ 3.5
Totaal	€ 8.2
<hr/>	
Structureel	
Aangifte einde IKV en aanvang nieuwe IKV in loonaangifte c.a.	€ 2.8

Afnemers van gegevens uit de polisadministratie kunnen meer gedetailleerde gegevens aan de polisadministratie ontlenen. Het aantal IKV's in de polisadministratie neemt toe, maar de gegevens die per IKV worden geleverd veranderen niet. Daardoor biedt het gegevensbestand voor afnemers mogelijk een beter inzicht in de rechtsbetrekkingen en het inkomen daaruit die relevant zijn voor hun eigen processen. Mogelijk zullen zij incidenteel aanpassingen in hun systemen doorvoeren om de verschillende IKV's beter te onderscheiden in hun uitvoering.

Uitvoeringskosten

De Belastingdienst, het UWV en de SVB hebben in hun uitvoerings-toetsen een raming gemaakt van hun uitvoeringskosten als volgt:

	Belastingdienst	UWV	SVB	totaal
incidenteel				
2021		0,6		0,6
2022	0,22	4,3	*	4,5
2023		1,1	*	1,1
totaal	0,2	6,0		6,2
<hr/>				
structureel				
2023	1,1	2,7	*	3,8
2024	1,1	2,6	*	3,7
2025 e.v.	1,1	3,1	*	4,2

*De kosten van SVB als afnemer van de polisadministratie zijn beperkt, en zijn te scharen onder het gebruikelijke onderhoud en beheerskosten.

Handhavingsaspecten

Voor de Belastingdienst is een duidelijke en eenduidige IKV-definitie van belang voor de juiste heffing in de loon- en inkomstenbelasting en de handhaving daarop. Het belang hiervan is toegenomen door de invoering per 1 januari 2020 van de premiedifferentiatie WW. Met een duidelijke IKV-definitie kunnen bezwaren en beroepszaken worden voorkomen in die gevallen waarin in de huidige situatie onduidelijkheid over de kwalificatie bestaat.

Inwerkingtreding

De inwerkingtreding van dit besluit, bij kb, is voorzien met ingang van 1 januari 2023. Daarmee wordt aan de betrokken uitvoeringsorganisaties en werkgevers zoveel mogelijk gelegenheid gegeven zich voor te bereiden

op de wijzigingen voor de praktijk van de loonaangifte die uit dit besluit voortvloeien.

Artikelsgewijs

Artikel I Wijziging Besluit SUWI

Inleiding

In artikel 5.1 van het Besluit SUWI wordt geregeld welke gegevens behoren tot de gegevensset van de polisadministratie. Deze gegevens worden verwerkt in de polisadministratie op grond van artikel 33 van de Wet SUWI. In het eerste lid van artikel 5.1 wordt in algemene termen aangeduid om welke type gegevens van werknemers het gaat.

Het vervallen tweede lid van artikel 5.1 van het Besluit SUWI bevatte de mogelijkheid om regels te stellen in aanvulling op de in het eerste lid gegevens afkomstig van een werkgever in de zin van de Wfsv te verwerken.

Ten behoeve van het opnemen van gegevens in de loonaangifte wordt in de nieuwe artikelleden, het begrip «inkomstenverhouding» waarop de aan te geven gegevens betrekking hebben, verduidelijkt (het nieuwe tweede lid). Voorts wordt aangegeven hoe op basis van die aangifte de relevante gegevens in de polisadministratie worden verwerkt (het derde lid). In dit lid is de structuur van de herkomst van de gegevens die verwerkt worden in de polisadministratie via opgave van de inhoudingsplichtige nader gedeut. Daarmee wordt duidelijkheid gegeven over het proces van de gegevensverwerking en de rolverdeling tussen UWV en de Belastingdienst zoals geregeld in artikel 33, vijfde lid, van de Wet SUWI.

In het vierde lid wordt geregeld wanneer sprake is van het begin en het einde van de IKV, op grond waarvan de werkgever aangifte dient te doen. Bij het begin en einde van de IKV wordt als hoofdregel aangesloten bij het begin en einde van de rechtsbetrekking (de arbeidsverhouding of de uitkeringsverhouding).

Het vijfde lid bevat uitzonderingen op die hoofdregel namelijk in de gevallen dat wel een nieuwe IKV moet worden aangemaakt terwijl de rechtsbetrekking niet eindigt. Het zesde lid bevat een bepaling over het einde van de IKV bij een periode van niet werken tijdens de dienstbetrekking door de werknemer met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. In het zevende lid is een nieuwe delegatiebepaling opgenomen voor een nadere regeling bij ministeriële regeling.

Artikel 5.1, tweede lid

In het tweede lid (nieuw) is geregeld dat onder IKV wordt verstaan de rechtsbetrekking tussen de inhoudingsplichtige en de werkgever met een werknemer, uitkeringsgerechtigde of een andere persoon die geen werknemer of uitkeringsgerechtigde is, op grond van welke rechtsbetrekking loon, uitkering of gage wordt betaald die als grondslag voor de loonbelasting, premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen of de inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW dient.

Artikel 5.1, derde lid

In het derde lid (nieuw) wordt de relatie gelegd tussen de loonaangifte door de inhoudingsplichtige of de werkgever op grond van de Wet op de loonbelasting 1964 en de verwerking van de gegevens uit die loonaangifte in de polisadministratie zoals geregeld in de Wet SUWI.

Artikel 5.1, vierde lid

In het vierde lid (nieuw) is de hoofdregel opgenomen van het begin en het einde van de IKV op grond waarvan de werkgever kan bepalen in welke gevallen hij opgave moet doen van een IKV, onder meer ten behoeve van de gegevensverwerking in de polisadministratie.

Uitgangspunt is het begin en het einde van de rechtsbetrekking. Als een werknemer terwijl de dienstbetrekking (arbeidsovereenkomst) voortduurt een uitkering ontvangt betekent dit niet het einde van de IKV «dienstbetrekking», maar wel het begin van de IKV van bijvoorbeeld de Wazo-uitkering. Indien het UWV de uitkering rechtstreeks aan de werknemer betaalt is het UWV als werkgever die loonaangifte met opgave van de IKV doet. Indien een uitkering door UWV via de werkgever aan de werknemer wordt betaald, doet de werkgever in plaats van het UWV aangifte van de gegevens over die uitkering in een aparte IKV voor die uitkering, naast de IKV voor de rechtsbetrekking «dienstbetrekking» met de werkgever.

Artikel 5.1, vijfde lid

In het vijfde lid (nieuw) zijn uitzonderingen opgenomen waarbij ondanks dat de rechtsbetrekking niet eindigt, wel een nieuwe IKV aanvangt. Dit is zo opgenomen omdat zich in die rechtsbetrekkingen wijzigingen hebben voorgedaan, die anders zouden leiden tot niet wenselijke wijzigingen in de te betalen of in te houden loonbelasting en premie volksverzekeringen, premies werknemersverzekeringen of inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW. Bij de vaststelling van daglonen op grond van de ZW en de Wazo, alsmede recht op uitkering als bedoeld in artikel 22 van de WW (buitengewone natuurlijke omstandigheden of werktijdverkorting) wordt in de regel dan ook alleen het loon uit de laatste inkomstenverhouding in aanmerking genomen. Bij de verschillende onderdelen gaat het daarbij om het volgende:

Onderdeel a heeft betrekking op de situatie dat de inhoudingsplichtige geen inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW meer verschuldigd is, maar de verzekeringsplichtige zelf de inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW betaalt, die wordt ingehouden door een inhoudingsplichtige. Ook bij een wijziging in omgekeerde richting is dit onderdeel van toepassing.

Onderdeel b regelt de situatie dat er door overgang van onderneming wel een andere werkgever in de plaats komt van de oude werkgever maar de arbeidsovereenkomst voortduurt. Op grond van artikel 7:663 van het Burgerlijk Wetboek gaan door de overgang van een onderneming de rechten en verplichtingen die op dat tijdstip voor de werkgever in die onderneming voortvloeiën uit een arbeidsovereenkomst tussen hem en een daar werkzame werknemer van rechtswege over op de verkrijger. De nieuwe werkgever, de verkrijger, dient in de loonaangifte de gegevens over de werknemer dan aan te geven met een nieuw eigen volgnummer voor de IKV, met gebruik van zijn eigen loonheffingsnummer. Dit is ook van toepassing bij overgang bij een overheidswerkgever.

Onderdeel c ziet op de situatie dat in de rechtsbetrekking de toepassing van de tabel (groen of wit) voor de loonheffing wijzigt. Bedoeld wordt de overgang van de toepassing van de witte tabel voor alle loontijdvakken (dus van een maand, een week, een dag, een kwartaal en van vier weken) naar toepassing van de groene tabel voor alle loontijdvakken (dus van een maand, een week, een dag, een kwartaal en van vier weken), of in de omgekeerde situatie, dus van toepassing van groene tabel naar toepassing van de witte tabel voor alle tijdvakken. De witte tabel is van toepassing op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking waarop de arbeidskorting in de loonheffing kan worden toegepast; de groene tabel

wordt gebruikt voor loon uit vroegere dienstbetrekking waarop geen arbeidskorting mag worden toegepast. Voor de rechtsbetrekking dient dan een nieuwe IKV te worden aangemaakt. Daarmee kunnen de juiste gegevens worden gebruikt voor het vullen van de vooringevulde aangifte (VIA) voor de inkomstenbelasting.

Onderdeel d heeft betrekking op situaties waarbij een werkgever binnen een loonheffingnummer verschillende volgnummers heeft. Dat is een administratieve mogelijkheid die de werkgevers hebben om groepen werknemers in de loonaangifte te (onder)scheiden. Bij de overgang van een werknemer, zonder dat de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, van het ene volgnummer naar een ander volgnummer binnen het loonheffingnummer van die werkgever, moet een nieuwe IKV worden aangemaakt.

Artikel 5.1, zesde lid

In het zesde lid (nieuw) worden regels gegeven over de aangifte van pensioenen en uitkeringen. Op grond van de hoofdregel in dit besluit worden gegevens over het loon van de werknemer of de uitkering van de uitkeringsgerechtigde per afzonderlijke inkomstenverhouding verantwoord met een eigen begin- en einddatum en code soort inkomstenverhouding in de loonaangifte.

Bij pensioenuitkeringen of andere periodieke privaatrechtelijke uitkeringen van pensioenfondsen en uitkeringsverstrekkers zoals verzekeraars, geldt volgens de hoofdregel dat elke uitkering aan dezelfde uitkeringsgerechtigde als een afzonderlijke rechtsbetrekking eveneens onder een afzonderlijke inkomstenverhouding wordt aangegeven. Dit geldt op grond van de hoofdregel ook indien het gaat om uitkeringen van dezelfde soort, zoals twee uitkeringen wegens nabestaandenpensioen of twee uitkeringen in de vorm van ouderdomspensioen. Deze zouden dan elk met dezelfde code soort inkomstenverhouding worden aangegeven, overeenkomstig de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2020 van de Belastingdienst.

In dit artikellid worden aparte uitkeringen die behoren tot dezelfde soort aangemerkt als één rechtsbetrekking en kunnen dus onder één IKV worden aangegeven. Verantwoording in aparte inkomstenverhoudingen van deze private uitkeringen met dezelfde soort inkomstenverhouding is voor UWV slechts in een beperkt aantal gevallen nodig in verband met de begindatum van de afzonderlijke pensioenuitkeringen om te bepalen of de inkomsten uit dit pensioen gekort moeten worden op een eventueel toegekende WW-uitkering. De uitzondering op de hoofdregel betekent derhalve deze gegevens niet in voldoende detail zichtbaar zijn in de polisadministratie indien de gegevens opgehaald worden in verband met een eventuele uitkering van UWV. Verantwoording in afzonderlijke IKV's is niet nodig in verband met de heffingen of vaststelling van overige publieke uitkeringen of tegemoetkomingen. Ook is aparte opgave niet noodzakelijk ten behoeve van de statistieken over inkomsten of de arbeidsmarkt.

Gezien het beperkte belang bij aangifte in afzonderlijke IKV's is gekozen voor een uitzondering voor de aangifte van twee of meer private uitkeringen van dezelfde soort IKV zoals aangeduid in de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2020 van de Belastingdienst⁷. Daarmee worden bedoeld twee of meer ouderdomspensioenen via de werkgever of bedrijfs(tak)pensioenregeling (code 56), twee of meer nabestaandenpensioenen via de werkgever of bedrijfs(tak)pensioenregeling (code 57), twee of meer arbeidsongeschiktheidspensioenen via de werkgever of bedrijfs(tak)pensioenregeling (code 58). Dit geldt ook voor twee of meer

⁷ https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/gegevens_aangifte_loonheffing_2020_lh9861t01fd.pdversie.3.0,7.januari.2020

lijfrenten die al dan niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst (code 59 en 60).

Wel wordt, als voorheen, aangifte onder afzonderlijke inkomstenverhoudingen gevraagd indien het gaat om twee of meer uitkeringen aan dezelfde uitkeringsgerechtigde met een verschillende code soort inkomstenverhouding. Ook worden twee uitkeringen van publiekrechtelijke aard, zoals twee uitkeringen op grond van de ZW door een eigenrisicodrager aan dezelfde werknemer onder twee afzonderlijke inkomstenverhoudingen aangegeven. Daarmee wordt de bestaande praktijk voortgezet. Bij ministeriële regeling op grond van het tiende lid, kunnen nadere regels worden gegeven voor de aanduiding van de soort uitkeringen waarop deze bepaling betrekking heeft. Gezien de verscheidenheid in uitkeringen en mogelijke wijzigingen in de uitkeringen is het niet mogelijk alle soorten uitkeringen in dit besluit te specificeren en aan te sluiten bij recente ontwikkelingen.

Artikel 5.1, zevende lid

In het zevende lid, onderdeel a, (nieuw) worden verschillende uitkeringen van de SVB aan dezelfde uitkeringsgerechtigde aangemerkt als één rechtsbetrekking. De SVB kan deze uitkeringen dus aangeven onder dezelfde IKV. In het zevende lid, onderdeel b, (nieuw) wordt geregeld dat ook geen nieuwe IKV wordt verantwoord bij wijziging in de verschuldigdheid of inhouding van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW. Bij de SVB gaat het om wettelijk bepaalde uitkeringen. Over de verstrekking van de uitkeringen doet de SVB opgave in zijn jaarverslag. Gegevens over deze uitkeringen op individueel niveau, respectievelijk geaggregeerd niveau zijn van belang voor twee afnemers, te weten het pensioenfonds ABP en het CBS. Voor deze afnemers worden gegevens verstrekt door de SVB op grond van de Wet SUWI. Wijziging in het ict-systeem is ingrijpend en leidt tot extra functionaliteit in het meest complexe deel van het systeem.

Daarom wordt geregeld dat de uitkeringen van SVB uit verschillende rechtsbetrekkingen worden aangemerkt als uit dezelfde rechtsbetrekking en wordt bij wijziging van de verschuldigdheid of inhouding van de bijdrage ZVW geen nieuwe IKV aangemaakt.

Artikel 5.1, achtste lid

Het achtste lid (nieuw) regelt wanneer de IKV begint en eindigt indien meerdere rechtsbetrekkingen op grond van het zesde of zevende lid, onderdeel a, worden aangemerkt als een rechtsbetrekking. In dat geval vangt de IKV van een als een rechtsbetrekking aangemerkte rechtsbetrekking aan op het moment waarop de eerste rechtsbetrekking aanvangt en eindigt op het moment waarop de laatste rechtsbetrekking eindigt.

Artikel 5.1, negende lid

Het negende lid (nieuw) heeft betrekking op de situatie van de werknemer met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding, die al geruime tijd geen arbeid heeft verricht op grond van die overeenkomst en van wie die overeenkomst niet is geëindigd.

Voor uitzendovereenkomsten gelden dezelfde regels over begin en einde van de IKV bij begin en einde van de uitzendovereenkomst als voor andere arbeidsovereenkomsten. In veel gevallen zal deze uitzondering dan ook niet van toepassing zijn, namelijk als een uitzendovereenkomst met uitzendbeding op een goed kenbaar moment begint of eindigt. Het uitzendbedrijf moet in de eerstvolgende loonaangifte het begin of einde van de uitzendovereenkomst aangeven. Een uitzendovereenkomst eindigt bijvoorbeeld bij de overeenkomst voor bepaalde tijd, waarvan de

bepaalde tijd is verstreken of de overeenkomst die is beëindigd door of op initiatief van de uitzendkracht of het uitzendbedrijf. Ook is er een einde aan de uitzendovereenkomst met uitzendbeding indien is bedongen dat de overeenkomst van rechtswege eindigt doordat de terbeschikkingstelling van de werknemer door de werkgever aan de derde als bedoeld in artikel 7:690 van het Burgerlijk Wetboek, op verzoek van die derde ten einde komt en die derde heeft verzocht de terbeschikkingstelling te beëindigen. De uitzendovereenkomst eindigt eveneens indien de uitzendkracht de bedongen arbeid niet meer kan of wil verrichten. Op grond van de cao voor uitzendkrachten eindigt de uitzendovereenkomst met uitzendbeding indien de uitzendkracht de bedongen arbeid niet meer kan verrichten in verband met arbeidsongeschiktheid; de uitzendovereenkomst wordt op grond van de cao geacht met onmiddellijke ingang van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever van het uitzendbedrijf.

In bepaalde gevallen eindigt de uitzendovereenkomst niet, maar wordt er ook niet gewerkt. In beginsel zou de IKV dan blijven voortduren. Indien de werknemer met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding gedurende twee aangiftetijdvakken geen arbeid heeft verricht, geeft het uitzendbedrijf op grond van deze bepaling het einde van de IKV op met ingang van de zondag na de laatste werkdag. Dit geldt dus in het geval de uitzendovereenkomst niet is geëindigd. Indien de uitzendkracht binnen de periode tussen de zondag na de laatste werkdag en het einde van het tweede aangiftetijdvak na die zondag weer aan het werk is gegaan op grond van dezelfde, niet geëindigde uitzendovereenkomst, in dezelfde opdracht, is er dus geen grond voor beëindiging van de IKV. De uitzendkracht is immers weer aan het werk op grond van dezelfde uitzendovereenkomst. Als de uitzendkracht binnen die periode aan het werk is gegaan in het kader van een nieuwe uitzendovereenkomst, moet de uitzendwerkgever daarvan aangifte doen onder een nieuwe IKV, ook al is nog geen aangifte gedaan van einde van de voorgaande IKV. Voorheen bestond een afspraak tussen de Belastingdienst en de uitzendbedrijven op grond waarvan uitzendbedrijven het einde van een IKV melden in de loonaangifte indien gedurende een periode van ten minste 26 weken geen arbeid is verricht door de uitzendkracht, ook indien de arbeidsovereenkomst eerder is geëindigd. Met deze afspraak geeft de polisadministratie geen juist beeld van het moment van beëindiging van deze IKV's. Die afspraak wordt – wegens de beoogde invoering van de definitie van de IKV – beëindigd met ingang van 1 januari 2023.

Artikel 5.1, tiende lid

In het tiende lid (nieuw) is een algemene grondslag opgenomen voor nadere regelgeving voor de uitvoering van hetgeen is geregeld in de voorgaande leden. In bepaalde omstandigheden kan een nadere regeling noodzakelijk zijn om de actualiteit en kwaliteit van de gegevens die verwerkt worden in de polisadministratie te bevorderen.

Artikel II Wijziging Dagloonbesluit werknemersverzekeringen⁸

Onderdeel A

In artikel 1, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (hierna: Dagloonbesluit) vervalt in de omschrijving van het begrip «uitkering» de uitzondering van de uitkering op grond van artikel 4:2b van

⁸ Er wordt uitgegaan van de versie van het Dagloonbesluit zoals dat luidt na de aanpassingen ten gevolge van het Besluit van 19 februari 2021 houdende wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (Stb. 2021, 115)

de Wazo. Dit betreft de zogeheten «WIEG-uitkering». WIEG-uitkeringen werden uitgezonderd van het begrip uitkering, om te bewerkstelligen dat, voor de vaststelling van een WIA-dagloon, artikel 17 (vervangend tijdvak bepaling) van toepassing zou zijn in plaats van artikel 16, vierde lid (de ophogingsbepaling). Doordat nu in beide artikelen verduidelijkt wordt dat bij (rechtstreeks aan werknemer betaalde) uitkeringen buiten de dienstbetrekking artikel 16, vierde lid, van toepassing is en bij (doorgaans via de werkgever betaalde) uitkeringen tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking artikel 17, is de uitzondering van de WIEG-uitkering van het begrip uitkering niet meer nodig.

In de omschrijving van het begrip «reguliere WW-uitkering» worden WW-uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW (WW-uitkering wegens onwerkbaar weer) uitgezonderd van dit begrip. Deze wijziging van het Dagloonbesluit strekt ertoe om uitkeringen die verband houden met een verleende ontheffing van het verbod op werktijdverkorting op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) op dezelfde manier te behandelen als uitkeringen op grond van 18 van de WW. Om die reden wordt in de omschrijving van het begrip «reguliere WW-uitkering» de verwijzing naar een uitkering op grond van artikel 18 van de WW vervangen door een calamiteitenuitkering. Het begrip calamiteitenuitkering wordt in verband hiermee toegevoegd aan artikel 1, eerste lid. Een calamiteitenuitkering, dat wordt omschreven als een uitkering als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de WW, betreft zowel een uitkering op grond van artikel 18 van de WW als een WW-uitkering die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA.

In het nieuw toegevoegde derde lid worden de gestelde regels in artikel 5.1, vierde tot en met achtste lid, over het begin en einde van een inkomstenverhouding (IKV) van overeenkomstige toepassing verklaard in het Dagloonbesluit op het begin en einde van de dienstbetrekking. Hiermee wordt bereikt dat het UWV kan uitgaan van de gegevens zoals die geregistreerd staan in de polisadministratie ten aanzien van IKV-en. In de loonaangifte waarvan de gegevens worden opgenomen in de polisadministratie dienen inhoudingsplichtigen namelijk het begin en einde van IKV-en van werknemers te verantwoorden.

Onderdeel B

In artikel 2, vijfde lid, worden de regels over de afwijkende invulling van het loonbegrip in de referentieperiode die nu alleen gelden voor uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW tevens van toepassing verklaard op WW-uitkeringen die verband houden met verleende ontheffingen op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA. Om die reden wordt «uitkering op grond van artikel 18 van de WW» vervangen door «een verwijzing naar de calamiteitenuitkering. In de omschrijving van laatstgenoemd begrip in artikel 1, eerste lid, worden tevens WW-uitkeringen die verband houden met verleende ontheffingen op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA genoemd.

Onderdeel C

De toepassing van artikel 3, eerste lid, onderdeel a, en tweede lid, (loonbegrip voor de WW in geval van een WW-uitkering wegens onwerkbaar weer) wordt uitgebreid met een WW-uitkering die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA. Daartoe wordt verwezen naar calamiteitenuitkeringen, waarvan in artikel 1, eerste lid een definitie is opgenomen. Het gaat daarbij alleen om loon en uitkeringen, die voortvloeien uit en waarop recht bestaat tijdens de dienstbetrekking. Loon of uitkeringen die verband houden met een andere dienstbetrekking vallen daar niet onder.

Artikel 3, derde lid, waarin werd geregeld dat bij de bepaling van het dagloon voor een uitkering op grond van artikel 18 van de WW wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden meerdere opvolgende dienstbetrekkingen van een uitzendkracht worden aangemerkt als één IKV, vervalt. Bijzondere regels over het dagloon voor de WW van werknemers met een uitzendovereenkomst zouden alleen voor de hand liggen als in de uitzendovereenkomst ook een uitzendbeding is opgenomen, als bedoeld in artikel 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Voor die werknemers wordt in de praktijk echter geen beroep gedaan op een WW-uitkering in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden. Hetzelfde geldt voor een uitkering in verband met werktijdverkorting (onthefving op grond van artikel 8 van het BBA). Om die reden kan het derde lid vervallen.

Onderdeel D

In artikel 5, derde lid, werd geregeld dat ook het ziekgeld tussen elkaar direct opvolgende dienstbetrekkingen in aanmerking wordt genomen bij de bepaling van het dagloon van uitzendwerknemers bij een beroep op een WW-uitkering in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden bij toepassing van artikel 3, derde lid. Dit lid is niet langer nodig, nu artikel 3, derde lid, vervalt. Voor een toelichting wordt verwezen naar de toelichting bij onderdeel C. Het vierde tot en met zevende lid worden daarbij vernummerd tot het derde tot en met zesde lid.

In het derde lid (nieuw) worden de regels over de bepaling van het aantal dagloondagen voor een uitkering op grond van artikel 18 WW mede van toepassing verklaard op een WW-uitkering die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA. Het gaat daarbij alleen om uitkeringen waarop recht bestaat tijdens de dienstbetrekking. Daartoe wordt verwezen naar calamiteitenuitkeringen, waarin deze uitkeringen worden inbegrepen naast de uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden («onwerkbaar weer»). Tevens is het in het derde lid (nieuw) niet langer nodig te spreken over een inkomstenverhouding met opvolgende dienstbetrekkingen, nu de regels over het begin en einde van een inkomstenverhouding in artikel 1 van overeenkomstige toepassing worden verklaard op het begin en einde van de dienstbetrekking.

In het zesde lid (nieuw) worden de regels over ziekgeld beperkt tot ziekgeld dat rechtstreeks is betaald aan de werknemer, ofwel door UWV, ofwel door de eigenrisicodragende werkgever. Ziekgeld dat door UWV met tussenkomst van de werkgever is betaald, valt er niet langer onder. Een overeenkomstige wijziging vindt plaats in de artikelen 6, vierde lid, 16, vierde lid, en 17, vierde lid. Deze wijzigingen hebben betrekking op de dagloonvaststelling voor een uitkering voor een werknemer die gedurende enige tijd in de referteperiode minder loon heeft genoten wegens ziekte of andere oorzaak, en die na afloop van de referteperiode een uitkering ontvangt.

Met deze wijzigingen wordt geregeld dat, indien een ziekgelduitkering rechtstreeks aan de werknemer is betaald, het ziekgeld voor de dagloonvaststelling wordt verhoogd met de factor 100/70. Daarmee wordt de incidentele inkomstenvermindering in deze periode gecompenseerd in het dagloon. Doorgaans wordt namelijk ziekgeld dat via de werkgever wordt betaald, door de werkgever aangevuld tot het niveau van het loon. Compensatie door verhoging met een factor is dan niet nodig.

Als een werknemer gedurende zijn dienstbetrekking een periode minder inkomsten ontvangt wegens ziekte, verlof, werkstaking of geboorteverlof wordt het loon uit een vervangend tijdvak in aanmerking genomen. Op

deze manier wordt voorkomen dat het dagloon lager uitvalt door ziekte, (geboorte)verlof of staking. Dit geldt ook als de werknemer recht heeft op een uitkering wegens de ziekte, (geboorte)verlof of staking die wordt betaald via de werkgever en er sprake is van inkomstenvermindering. Deze situatie valt te herkennen doordat de werkgever een code incidentele inkomstenvermindering doorgeeft in de polisadministratie. De werkgever vult deze code logischerwijs niet in als er geen sprake is van inkomstenvermindering omdat de uitkering volledig aanvult (100% uitkering) of als de werkgever zelf het loon aanvult.

De wijzigingen betreffen toepassing van de bestaande systemen van dagloonvaststelling in geval van incidentele inkomstenvermindering in gevallen waarin de werknemer ziekingeld via de werkgever ontvangt. Daarmee wordt bij toekenning van ziekingeld de gelijktijdige werking van twee bepalingen voorkomen, namelijk ophoging van het ziekingeld met 100/70 en het in aanmerking nemen van loon uit het voorgaande tijdvak. Deze wijziging vloeit voort uit de definitie van de IKV. Doordat de werkgever de uitkering in een afzonderlijke IKV verantwoordt, is deze voor het UWV zichtbaar in de polisadministratie. Wanneer de uitkering via de werkgever wordt betaald kan alleen de werkgever inschatten of er sprake is van inkomstenvermindering. Dit is reden dat een vervangend tijdvak wordt gehanteerd en niet de uitkering wordt opgehoogd. Indien er geen sprake is van inkomstenvermindering is ophoging namelijk onwenselijk.

De ophogingsbepaling (100/70) werkt goed bij rechtstreekse betalingen omdat de rechtstreekse uitkeringen over het algemeen met deze factor kunnen worden opgehoogd en dit ook terecht is. Echter voor de uitkeringen die via de werkgever worden betaald kan dit niet worden gezegd. Allereerst omdat deze uitkeringen vaker een ander percentage hebben en daarnaast kan er naast de uitkering nog een loonaanvulling door de werkgever worden betaald. Daarom is de vervangend tijdvak bepaling in deze situatie passender. Een werkgever kan goed inschatten of er minder loon wordt genoten dan normaal.

Tevens wordt in het zesde lid (nieuw) voor toepassing van de ophogingsbepaling als voorwaarde gesteld dat het geen ziekingeld mag betreffen, waarop het recht is ontstaan tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking. Op dat ziekingeld is artikel 6 van toepassing, waarin voorzien wordt in een vervangend tijdvak.

Bij de aanpassing van artikel 5 is rekening gehouden met de aanpassing van dat artikel ten gevolge van het Besluit van 19 februari 2021 houdende wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (Stb. 2021, 115).

Onderdeel E

In artikel 6, tweede lid, vervalt de verwijzing naar «de opvolgende dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3, derde lid». Voor een toelichting wordt verwezen naar de toelichting op het vervallen van artikel 3, derde lid, bij onderdeel C.

In artikel 6, vierde lid, worden de regels over ziekingeld beperkt tot ziekingeld dat rechtstreeks is betaald aan de werknemer. Voor een toelichting wordt verwezen naar de toelichting op de wijziging van artikel 5, zevende lid.

Onderdeel F

In artikel 12c, eerste lid, wordt het loonbegrip geregeld voor de ZW en Wazo. Door deze wijziging wordt onder dit loon naast ziekingeld uit deze dienstbetrekking, een Wazo-uitkering, en de uitkering op grond van artikel 18 van de WW, ook verstaan de WW-uitkering, die verband houdt met een

verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het BBA. Daartoe wordt verwezen naar de calamiteitenuitkering.

Artikel 12c, tweede en derde lid, wordt vervangen door het nieuwe tweede lid. Indien elkaar opvolgende dienstbetrekkingen van de uitzendkracht in de loonaangifte vanaf de aanvang van de eerste dienstbetrekking werden aangemerkt als één inkomstenverhouding (zonder onderbreking door ziekte), of indien er tussen de dienstbetrekkingen recht op ziekengeld bestond, werd het dagloon voor de ZW en de Wazo bepaald op basis van de som van het loon uit al deze dienstbetrekkingen. Vaststelling van het dagloon alleen op grond van de laatste dienstbetrekking zou namelijk in veel van deze gevallen leiden tot een dagloon dat niet representatief is voor het loon dat de werknemer heeft verdiend in dienst bij het uitzendbedrijf. Met de definitie van de IKV moeten uitzendbedrijven elke dienstbetrekking onder een eigen IKV gaan verantwoorden. Daarmee vervalt de betekenis van de bepaling in artikel 12c, vierde lid, dat gebaseerd was op de mogelijkheid om meerdere dienstbetrekkingen onder één IKV te verantwoorden. Bedoeling is ingevolge het nieuwe tweede lid nog steeds dat het UWV niet alleen het loon uit de laatste dienstbetrekking in aanmerking neemt voor het vaststellen van het dagloon, maar tevens het loon op grond van alle andere uitzenddienstbetrekkingen met uitzendbeding bij dezelfde uitzendwerkgever in de referentieperiode, alsmede ook het uit hoofde van deze dienstbetrekkingen genoten ziekengeld, de uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4:2b van de Wazo, en de calamiteitenuitkering (WW-uitkeringen wegens onwerkbaar weer en ontheffing van het verbod op werktijdverkorting). In het verleden gold dit alleen voor het ziekengeld. Deze bijzondere regel is alleen van toepassing op uitzendkrachten met een uitzendbeding werkzaam bij uitzendbedrijven en niet op andere werknemers met een korte dienstbetrekking. Deze bijzondere regel is verder alleen van toepassing indien de uitzendwerkgever van alle dienstbetrekkingen onder hetzelfde loonheffingsnummer opgave heeft gedaan in de loonaangifte. Dit wordt verder toegelicht in het algemeen deel van deze toelichting.

Op grond van het nieuwe derde lid worden dienstbetrekkingen niet in aanmerking genomen indien er ten minste twee maanden zijn gelegen na einde van die dienstbetrekking met uitzendbeding tot het begin van een nieuwe dienstbetrekking met uitzendbeding bij dezelfde werkgever. Uitzendovereenkomsten met uitzendbeding hoeven elkaar niet direct op te volgen, maar bij een langere onderbreking, worden het loon en de uitkering en de dagloondagen van de daarvoor liggende dienstbetrekkingen niet meegenomen. Dit is het geval indien er meer dan twee maanden liggen tussen einde van de voorgaande dienstbetrekking en aanvang van de daaropvolgende dienstbetrekking. Indien bijvoorbeeld de laatste dienstbetrekking eindigde op 3 april, dus de eerste dag zonder dienstbetrekking is 4 april, dan wordt deze niet meegenomen indien de volgende is gestart na 4 juni. Dat inkomen is dan niet representatief genoeg om mee te nemen in het dagloon voor de ZW en de Wazo. De telling van het loon en de dagloondagen start pas na de onderbreking. Daarmee wordt een mogelijk dagloon verlagend effect voorkomen als gevolg van een lange periode waarin geen loon of uitkering uit hoofde van de dienstbetrekking wordt genoten. Het nieuwe vierde lid regelt dat de hoogte van de in aanmerking te nemen uitkering, bedoeld in het tweede lid, tussen de dienstbetrekkingen wordt gesteld op de uitkomst van dezelfde berekening als de berekening, bedoeld in artikel 5, zevende lid. Deze bepaling was voorheen opgenomen in het vervallen derde lid en had toen alleen betrekking op ziekengeld.

Voor het begin en einde van de dienstbetrekking, bedoeld in artikel 7:691 van het Burgerlijk Wetboek, waarnaar het nieuwe tweede lid verwijst, moet op grond van het nieuwe artikel 1, derde lid, worden uitgegaan van de regels inzake het begin en einde van een inkomstenver-

houding op grond van artikel 5.1, vierde tot en met achtste lid, van het Besluit SUWI.

Onderdeel G en H

Omdat artikel 12c wordt aangepast, dienen in artikel 12d, tweede lid, de woorden «en de daaraan voorafgaande dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede, derde en vierde lid,» te worden vervangen door een verwijzing naar de meerdere dienstbetrekkingen, bedoeld in artikel 12c, tweede en derde lid. Voor een verdere toelichting zij verwezen naar de toelichting op onderdeel F.

Onderdeel H

Artikel 12e, vierde en vijfde lid, wordt wetstechnisch in overeenstemming gebracht met de wijzigingen in artikel 12c. In het vijfde lid wordt het aantal in aanmerking te nemen dagloondagen (variabele D) berekend door het aantal dagloondagen te nemen waarop de betreffende dienstbetrekkingen bij dezelfde uitzendwerkgever hebben bestaan, alsmede alle dagloondagen gelegen in het aangiftetijdvak waarin één van de genoemde uitkeringen is genoten, en alle dagloondagen tussen de betreffende dienstbetrekkingen. Dagloondagen in tijdvakken waarin geen loon is genoten uit deze dienstbetrekkingen of uitkeringen uit deze dienstbetrekkingen blijven daarbij buiten aanmerking. Bij de aanpassing van artikel 12e is rekening gehouden met de aanpassing van dat artikel ten gevolge van het Besluit van 19 februari 2021 houdende wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (Stb. 2021, 115).

Onderdeel I

In artikel 12f, eerste en tweede lid, vervallen verwijzingen naar het geschrapte artikel 12c, vierde lid en wordt niet langer over «opvolgende dienstbetrekkingen», maar over «meerdere dienstbetrekkingen» gesproken. In het vierde lid vervalt onderdeel b. Anders dan in de artikelen 6, vierde lid, 16, vierde lid, en 17, vierde lid, wordt onderdeel b niet beperkt tot een rechtstreeks betaalde uitkering, maar wordt onderdeel b geheel geschrapt. Voor de dagloonvaststelling van en ZW- of Wazo-uitkering zijn alleen uitkeringen op grond van de Wet arbeid en zorg, calamiteitenuitkeringen, uitkeringen op grond van de no-riskpolis (artikel 29b ZW) en ZW-uitkeringen in verband met zwangerschap relevant. Voor zover deze uitkeringen plaatsvinden tijdens een dienstbetrekking (doorgaans een betaling met tussenkomst van de werkgever) wordt een vervangend tijdvak gehanteerd op grond van artikel 12f. Indien het een uitkering betreft buiten de dienstbetrekking, en de uitkering rechtstreeks wordt betaald aan de werknemer, wordt de uitkering bij de dagloonvaststelling opgehoogd met toepassing van artikel 12c, vierde lid.

Onderdeel J

In artikel 16, derde lid, worden de regels over loon in de referteperiode dat geheel of deels heeft bestaan uit een uitkering beperkt tot een uitkering die rechtstreeks is betaald aan de werknemer. Voor een toelichting wordt verwezen naar de toelichting op de wijziging van artikel 5, zesde lid, in onderdeel D. Bij de aanpassing van artikel 16 is rekening gehouden met de aanpassing van dat artikel ten gevolge van het Besluit van 19 februari 2021 houdende wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemers-

verzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (Stb. 2021, 115).

Onderdeel K

In artikel 17, vierde lid, onderdeel b, worden de regels over de toepasselijkheid van het artikel indien het loon in een aangiftetijdvak mede bestaat uit ziekgeld, beperkt tot ziekgeld dat rechtstreeks is betaald aan de werknemer voor zover het recht op de uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking. Voor een toelichting wordt verwezen naar de toelichting op artikel 5, zesde lid, in onderdeel D.

Onderdeel L

Het nieuwe artikel 27f regelt als overgangsrecht dat de wijzigingen in de berekening van het dagloon in de artikelen 1, 2, 3, 5, 6, 12c, 12d, 12 e, 12f, 16 en 17, alleen gelden voor uitkeringen waarvan de eerste dag waarop die uitkering recht bestaat, is gelegen na 31 december 2021. Voor het dagloon van het recht op een uitkering dat na de inwerkingtreding ontstaat, gelden de bepalingen van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen van na de datum van inwerkingtreding van dit besluit.

Voor wat betreft de nummering van het artikel is rekening gehouden met het invoegen van een nieuw artikel 27e van het Dagloonbesluit in het Besluit van 19 februari 2021 houdende wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (Stb. 2021, 115).

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
W. Koolmees