

## **Nota van Toelichting**

### **ALGEMEEN**

#### **1. Inleiding**

Op 23 april 2021 is het Besluit tot wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie (hierna: Besluit IKV) gepubliceerd.<sup>1</sup> De beoogde inwerkingtredingsdatum was 1 januari 2023. In het Besluit IKV wordt het bestaande begrip inkomstenverhouding (IKV) nader gedefinieerd en in regelgeving opgenomen.

Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen (zoals uitkeringsinstanties en pensioenfondsen) dragen via de loonaangifte loonheffingen af aan de Belastingdienst. Per rechtsbetrekking (een arbeidsverhouding of uitkeringsverhouding) dient de werkgever of inhoudingsplichtige een IKV aan te geven. Van iedere rechtsbetrekking worden op basis van de structuur van de IKV specifieke gegevens via de loonaangifte opgegeven. Voorbeelden van deze gegevens zijn het aantal gewerkte uren, het loon en het type contract<sup>2</sup>.

De gegevens die werkgevers per IKV over rechtsbetrekkingen opgeven zijn door opneming van die gegevens in de polisadministratie de basis voor de juiste en tijdige vaststelling van uitkeringen, tegemoetkomingen, loonheffingen en statistieken. Het is hiervoor essentieel dat voor elke relevante rechtsbetrekking (dus een arbeidsverhouding of een uitkeringsverhouding) een afzonderlijke IKV, met daarin de voor die rechtsbetrekking geldende gegevens en bedragen, wordt opgenomen.

In het Besluit IKV worden daarom de regels voor het gebruik van IKV's vastgelegd in regelgeving. Deze regels zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat per rechtsbetrekking een IKV wordt gebruikt. Hierdoor moeten werkgevers voor alle rechtsbetrekkingen met werknemers waaruit recht op loon, gage, uitkeringen of verstrekkingen bestaat een afzonderlijke IKV gebruiken. Hierdoor neemt de eenduidigheid en bruikbaarheid van de aangeleverde gegevens toe. Uitvoeringsorganisaties en andere afnemers van de polisadministratie kunnen hun wettelijke taken dan (volledig) baseren op informatie uit de polisadministratie. Het is dan in principe niet meer nodig om – naast de reeds via de loonaangifte geleverde gegevens – nog aanvullende gegevens of informatie bij de werkgever of de burger op te vragen. Doordat de regels ter zake van de IKV met het Besluit IKV in regelgeving zijn vastgelegd, is het voor de Belastingdienst ook mogelijk deze regels te handhaven.

#### **2. Aanleiding**

In de Kamerbrief van 14 juli 2022<sup>3</sup> is met de Tweede Kamer gedeeld dat inwerkingtreding van het Besluit IKV is uitgesteld naar 2025. Hierdoor wordt extra ruimte gecreëerd om samen met betrokken partijen te kijken naar een praktische invulling van één onderdeel van het Besluit IKV, namelijk werkgeversbetalingen van uitkeringen op grond van de Ziektewet (ZW) en op grond van de Wet arbeid en zorg

---

<sup>1</sup> Staatsblad 2021, 198.

<sup>2</sup> In artikel 1a.1 lid 4 van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte wordt bepaald welke gegevens per IKV moeten worden opgegeven.

<sup>3</sup> Kamerstukken II, 2021/22, 26448, nr. 684.

(WAZO) die de werknemer tijdens de dienstbetrekking ontvangt. De praktische invulling voor de werkgeversbetaling bleek gewenst na signalen vanuit de praktijk dat het opgeven van werkgeversbetalingen in een afzonderlijke IKV, zoals in het Besluit IKV voorgeschreven, voor veel werkgevers (en andere inhoudingsplichtigen) erg ingewikkeld is. In de kamerbrief werd daarom aangekondigd dat het uitstel gebruikt zal worden om nader te onderzoeken of de complexiteit van de werkgeversbetaling van een uitkering in combinatie met loon bij de berekening van de AWF- en Aof-premies verminderd kan worden.

Uit het Besluit IKV vloeit voort dat werkgevers de werkgeversbetaling van een uitkering altijd in een andere IKV moeten opgeven dan de IKV van het loon. Een deel van de werkgevers heeft aangegeven dat het administratief erg complex is om het loon en de uitkering in afzonderlijke IKV's op te geven. Daarnaast hebben veel werkgevers het idee dat zij tijdens ziekte en verlof het (volledige) loon doorbetalen en niet dat zij, naast loon, ook nog een uitkering van UWV doorbetalen. Dit idee geldt in het bijzonder voor ZW- en WAZO-uitkeringen. De werkgever is in die situaties op grond van wetgeving, individuele arbeidsovereenkomsten of een cao vaak verplicht een eventuele uitkering aan te vullen. Deze uitkering moet op de loondoorbetalingsverplichting op grond van het BW in mindering worden gebracht. Veel werkgevers brengen in de praktijk de uitkering in de werkgeversbetaling niet in mindering op het loon, maar verwerken de werkgeversbetaling alleen in de financiële administratie. In de loonadministratie wordt dan de gehele betaling als loon aangemerkt, terwijl deze betaling feitelijk deels uit een uitkering bestaat.

Sinds het najaar van 2021 is daarom gewerkt aan een alternatief voor de verwerking van deze werkgeversbetalingen in een afzonderlijke IKV. Uitgangspunt bij dit alternatief is dat werkgeversbetalingen van uitkeringen op grond van de ZW en WAZO tijdens de dienstbetrekking in dezelfde IKV, in plaats van in verschillende, moeten worden opgegeven als de IKV van het loon uit de dienstbetrekking waaruit het recht op uitkering is ontstaan. Met dit besluit worden de benodigde aanpassingen in het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen gedaan om dit mogelijk te maken.

Daarnaast wordt het Besluit IKV op twee andere punten aangepast. De eerste wijziging betreft het opnemen van de verplichting tot het maken van een nieuwe IKV voor alle arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd wanneer die op grond van de ketenbepaling na 36 maanden van rechtswege overgaan in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. De tweede aanpassing betreft een aanscherping van de formulering van de regelgeving door een verwijzing naar de Pensioenwet in artikel 5.1, zesde lid, van het Besluit IKV.

De aanpassingen aan het Besluit IKV treden de dag na publicatie van dit wijzigingsbesluit in werking. Het Besluit IKV zelf treedt later in werking. Op 27 februari 2023 is met de Tweede Kamer gedeeld dat inwerkingtreding van het Besluit IKV opnieuw zal worden uitgesteld<sup>4</sup>. Dit uitstel is het gevolg van een noodzakelijke prioritering door UWV van de inzet van ICT-capaciteit. De werkzaamheden die UWV moet verrichten aan bestaande systemen laten onvoldoende ruimte om implementatie van het Besluit IKV per 2025 te kunnen garanderen. Rond de zomer van 2023 wordt bepaald of implementatie van het Besluit IKV per 1 januari 2026 haalbaar is.

---

<sup>4</sup> Kamerstukken II, 2022/23, 26448, nr. 695.

### 3. Hoofdpijnen van dit besluit

#### 3.1 Nieuwe IKV bij conversie arbeidsovereenkomst naar onbepaalde tijd

De IKV-regels in het Besluit IKV sluiten zoveel mogelijk aan bij het arbeidsrecht. Uit het arbeidsrecht volgt dat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat indien en wanneer de termijn van 36 maanden overschreden wordt (de ketenregeling).<sup>5</sup> Vaak wordt voor deze situaties een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd opgesteld en ontstaat er een nieuwe IKV. Dit is echter niet alle gevallen zo. Indien de periode van de ketenregeling gedurende de looptijd van een contract wordt overschreden, gaat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op het moment van overschrijden van rechtswege over naar arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In deze gevallen ontstaat geen nieuwe arbeidsovereenkomst en rechtsbetrekking en dus ook geen nieuwe IKV. Uit gesprekken met werkgevers blijkt dat deze juridische nuance in de praktijk slecht begrepen wordt. Hierdoor is de kans groot dat er fouten worden gemaakt. Om de kans op fouten te verkleinen wordt in het Besluit IKV geregeld dat werkgevers altijd een nieuwe IKV moeten gebruiken indien en op het moment dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door overschrijding van de 36 maanden termijn van rechtswege overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd<sup>6</sup>. Dit leidt tot een eenduidige regel, namelijk dat werkgevers altijd een nieuwe IKV moeten gebruiken als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van de ketenregeling overgaat in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

#### 3.2 Verwijzing Pensioenwet

Het Besluit IKV maakt in het nieuwe zesde lid van artikel 5.1 van het Besluit SUWI voor pensioenen, en andere (periodieke) privaatrechtelijke uitkeringen van pensioenfondsen en uitkeringsverstrekkers zoals verzekeraars een aantal uitzonderingen op het uitgangspunt dat de gegevens over uitkeringen per rechtsbetrekking (dus ook per uitkering) in een afzonderlijke IKV in de loonaangifte moeten worden opgenomen. De formulering van deze uitzonderingen is ontleend aan de formulering van de codes waarmee deze uitkeringen volgens de gegevensspecificaties voor de loonheffingen worden aangeduid in de loonaangifte.

De formulering van de eerste drie uitzonderingen wordt aangescherpt door een verwijzing naar de Pensioenwet. Door te verwijzen naar artikel 1 van de Pensioenwet komt duidelijker naar voren dat deze uitzonderingen gelden voor alle soorten pensioenfondsen die ouderdomspensioenen, nabestaandenpensioenen en/of arbeidsongeschiktheidspensioenen uitkeren. Met deze verwijzing wordt verduidelijkt dat ook pensioenen die bijvoorbeeld worden uitgekeerd door vrijwillige bedrijfstakpensioenfondsen onder de uitzonderingen vallen. Een inhoudelijke wijziging is niet beoogd.

#### 3.3 Werkgeversbetalingen

Indien werknemers met een doorlopende arbeidsovereenkomst gelijktijdig recht hebben op een uitkering van UWV (bijvoorbeeld bij zwangerschaps- of ouderschapsverlof), wordt deze in de praktijk vaak via de werkgever uitgekeerd. Hierbij neemt de werkgever de verplichting om de uitkering aan de werknemer te betalen over van UWV. Indien de

---

<sup>5</sup> Artikel 668a, eerste lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

<sup>6</sup> Overigens blijft in deze situatie gelden dat de lage WW-premie alleen toegepast mag worden indien de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst is aangepast aan de nieuwe situatie of indien de werknemer en werkgever een addendum bij de oorspronkelijke schriftelijke arbeidsovereenkomst ondertekenen.

betaling via de werkgever verloopt - en de werknemer nog loon uit tegenwoordige arbeid ontvangt van de werkgever- is er sprake van een werkgeversbetaling.

Volgens de regels in het Besluit IKV moet de werkgever de uitkering in een afzonderlijke IKV opgeven. Met de verplichting het loon en de werkgeversbetaling apart op te geven is een stijging van de kwaliteit van de aangeleverde gegevens voor de polisadministratie beoogd. Hierdoor kan onder meer de afdracht van de AWF- en de Aof-premie beter gehandhaafd worden.

De in het Besluit IKV en ook in de relevante materiewetten voorgeschreven werkwijze voor de werkgeversbetaling blijkt in de praktijk erg complex voor werkgevers. Werkgevers ervaren niet dat zij een uitkering betalen, maar hebben het idee dat zij alleen het afgesproken loon uit de lopende dienstbetrekking doorbetalen. De uitkering die zij namens de werknemer van UWV ontvangen zien zij als een tegemoetkoming in de kosten van de loondoorbetalingsverplichting en nemen die tegemoetkoming als zodanig op in de financiële administratie. Een werkgever realiseert zich (vaak) niet dat een plicht tot doorbetaling van de uitkering bestaat.

Het blijkt voor een deel van de werkgevers administratief erg lastig en foutgevoelig om de uitkering van de werkgeversbetaling als zodanig in de loonadministratie en de loonaangifte op te nemen en vervolgens die uitkering in een afzonderlijke IKV op te geven. Dit heeft niet alleen consequenties voor de salarisadministratie, maar ook voor aanpalende systemen die werkgevers hanteren, zoals HR-systemen. Om toch aan de regels in het besluit te voldoen (dus opgave van de aan de werknemer doorbetaalde uitkering in een afzonderlijke IKV), moeten deze werkgevers veel handelingen handmatig verrichten die op dit moment niet geautomatiseerd zijn.

Sinds de publicatie van het Besluit IKV in 2021 is met professionals uit de praktijk onderzocht of het opgeven van bepaalde werkgeversbetalingen in één IKV, in plaats van twee, zou leiden tot een gewenste reductie in complexiteit. Gedurende de verkenning is gebleken dat de complexiteit voornamelijk voortvloeit uit de noodzaak tot het splitsen van premielonen voor loon en uitkering ten behoeve van de berekening van de AWF- en Aof premie. De separate berekening van een premieloon voor de uitkering is voor veel werkgevers een ingewikkeld proces, ondanks dat een separate berekening van het premieloon al sinds 2020 is voorgeschreven. Het wegnemen van deze afzonderlijke berekening teneinde deze aanpassingen te voorkomen vergt echter aanpassing van de wetgeving met betrekking tot premiedifferentiatie AWF en Aof. Momenteel wordt onderzocht of het mogelijk is de wetgeving op dit punt te vereenvoudigen.

Voor de uitvoering is het essentieel dat gegevens uniform aangeleverd worden. Het blijft daarom noodzakelijk om eenduidige regels voor te schrijven voor het gebruik van een IKV bij een werkgeversbetaling. Omdat met de beoogde wetswijziging het in verschillende IKV's aanleveren van loon en uitkering in de loonaangifte niet meer nodig zal zijn, wordt in dit besluit ervoor gekozen om te verplichten dat de uitkering op grond van de ZW of WAZO tijdens de dienstbetrekking in dezelfde IKV wordt opgenomen als de dienstbetrekking waaruit het recht op uitkering is ontstaan. Voor deze afbakening is gekozen om drie redenen. Ten eerste betreft het gros van de werkgeversbetalingen uitkeringen op grond van de ZW of WAZO. Ten tweede worden ZW-uitkeringen die zijn ontstaan tijdens de dienstbetrekking en WAZO-uitkeringen aangemerkt als loon uit *tegenwoordige* arbeid, zodat opnemings in de IKV van de tegenwoordige dienstbetrekking geen consequenties heeft voor de inhouding van loonheffing en voor de vooringevulde

aangifte inkomstenbelasting. Ten derde zijn andere uitkeringen loon uit *vroegere* arbeid en moeten om die reden al in een afzonderlijke IKV worden aangegeven. Die regel houdt verband met de juiste vaststelling van de arbeidskorting voor de inkomstenbelasting. Immers, op uitkeringen die kwalificeren als loon uit vroegere arbeid is de arbeidskorting niet van toepassing. Als loon uit vroegere arbeid in de IKV van de tegenwoordige dienstbetrekking wordt opgegeven, leidt dit ertoe dat bij de inhouding van de loonbelasting en bij de vaststelling van de inkomstenbelasting ten onrechte arbeidskorting wordt toegepast.

Dit wijzigingsbesluit heeft niet voor alle werkgeversbetalingen van ZW- en WAZO-uitkeringen gevolgen. De hierboven beschreven afbakening houdt in dat de werkgeversbetalingen niet in de IKV van een gelijktijdig bestaande dienstbetrekking mogen worden aangegeven indien het uitkeringsrecht niet is ontstaan uit die betreffende dienstbetrekking. De werkgever dient in deze gevallen alsnog een afzonderlijke IKV te gebruiken, zoals het Besluit IKV ook voorschrijft. Dit is bijvoorbeeld het geval bij de werkgeversbetaling van een ZW-uitkering waarvan het uitkeringsrecht uit een eerdere dienstbetrekking bij een andere werkgever is ontstaan dan de werkgever die de ZW-uitkering doorbetaalt. Verder verandert dit wijzigingsbesluit ook niets aan de verplichting van de werkgever om de uitkering door te betalen aan de werkgever.

Een deel van de softwareleveranciers voor de loonaangifte heeft, vooruitlopend op inwerkingtreding van het Besluit IKV, aanpassingen gedaan om alle ZW- en WAZO-uitkeringen in afzonderlijke IKV's aan te kunnen leveren. Door de aanpassingen in dit wijzigingsbesluit moeten ze mogelijk opnieuw aanpassingen doen om uitkeringen in dezelfde IKV op te geven als de dienstbetrekking waaruit het recht op uitkering is ontstaan. Echter, ook voor deze partijen betekent de nieuwe werkwijze voor de werkgeversbetaling een vereenvoudiging voor hun klanten. Uit gesprekken met stakeholders is namelijk gebleken dat de complexiteit van de werkgeversbetaling niet zozeer zit in het opgeven van loon en uitkering in afzonderlijke IKV's, maar meer in het überhaupt apart opgeven van loon en de ZW- en WAZO-uitkeringen. Dit betekent dat de complexiteit van de werkgeversbetaling van ZW- en WAZO-uitkeringen ook zou voortbestaan voor werkgevers met een softwarepakket dat opgave van loon en uitkering in afzonderlijke IKV's ondersteunt. Ook is de functionaliteit om werkgeversbetalingen in afzonderlijke IKV's aan te leveren nog wel nodig voor alle overige werkgeversbetalingen.

Ter verduidelijking van dit onderdeel zijn hieronder een aantal voorbeelden opgenomen.

#### Voorbeeld zwangerschapsverlof:

Een werknemer gaat met zwangerschapsverlof, waardoor er recht op een WAZO-uitkering ontstaat. Deze bedraagt 100% van het dagloon van de werknemer. De werkgever ontvangt de WAZO-uitkering van UWV en betaalt deze door aan de werknemer. De werkgever betaalt geen aanvulling op deze WAZO-uitkering. Het Besluit IKV schrijft voor dat de werkgever de uitkering in een afzonderlijke IKV moet aangeven. Daarnaast loopt ook de dienstbetrekking met de werknemer door. Ook daarvoor moet de werkgever een IKV blijven aangeven, ook ontvangt de werknemer uit die dienstbetrekking tijdelijk geen loon. Als gevolg van het wijzigingsbesluit moet de werkgever de WAZO-uitkering aangeven in de IKV waarin hij ook de dienstbetrekking aangeeft. Veel werkgevers doen dit al zo.

#### Voorbeeld betaald ouderschapsverlof:

Na afloop van het zwangerschapsverlof neemt de werknemer betaald ouderschapsverlof op. Hierdoor ontstaat een nieuw recht op WAZO-uitkering. Deze bedraagt 70% van het dagloon van de werknemer. De werkgever ontvangt de WAZO-uitkering van UWV en betaalt deze door aan de werknemer. De werkgever betaalt de werknemer daarnaast nog een aanvulling op deze WAZO-uitkering.

Op grond van het Besluit IKV moet de werkgever drie verschillende IKV's voor gebruiken: een IKV voor het reguliere loon (waarin ook de aanvulling op de WAZO-uitkering wordt aangegeven), een IKV voor de WAZO-uitkering wegens het zwangerschapsverlof en een IKV voor de WAZO-uitkering wegens het betaalde ouderschapsverlof. Als gevolg van dit wijzigingsbesluit blijft de werkgever dezelfde IKV gebruiken. Hij geeft zowel het zwangerschapsverlof als het betaalde ouderschapsverlof op in dezelfde IKV als het loon en de aanvulling op de WAZO-uitkering.

#### Voorbeeld ziekengeld tijdens de dienstbetrekking:

Een werknemer werkt bij een werkgever. Bij ziekte heeft de werknemer recht op een ZW-uitkering op grond van de no-riskpolis van artikel 29b ZW. Deze bedraagt in dit voorbeeld 100% van het dagloon van de werknemer. De werkgever ontvangt de ZW-uitkering van UWV en betaalt deze door aan de werknemer. De werkgever betaalt geen aanvulling op deze ZW-uitkering.

Het Besluit IKV schrijft voor dat de werkgever de ZW-uitkering in een afzonderlijke IKV moet aangeven. Daarnaast loopt ook de dienstbetrekking met de werknemer door. Ook daarvoor moet de werkgever een IKV blijven aangeven, ook al ontvangt de werknemer uit die dienstbetrekking tijdelijk geen loon. Als gevolg van het wijzigingsbesluit moet de werkgever de ZW-uitkering aangeven in de IKV waarin hij ook de dienstbetrekking aangeeft. Veel werkgevers doen dit al zo.

#### Voorbeeld ziekengeld van ERD-ZW:

Een werknemer werkt met een tijdelijke uitzendovereenkomst bij een uitzendbureau dat eigenrisicodragend is voor de ZW. De werknemer gaat ziek uit dienst, waarna de werkgever een ZW-uitkering betaalt aan deze ex-werknemer.

Het Besluit IKV schrijft voor dat de werkgever de IKV van de uitzendovereenkomst moet beëindigen. De uitzendovereenkomst is immers beëindigd. De ZW-uitkering moet hij opgeven in een afzonderlijke IKV. Dit wijzigingsbesluit wijzigt hier niets in. De werkgever moet deze ZW-uitkering dus blijven aangeven in een afzonderlijke IKV.

#### Voorbeeld WIA-uitkering tijdens de dienstbetrekking:

Een werknemer werkt bij een werkgever. De werknemer wordt volledig arbeidsongeschikt zonder kans op herstel. Daardoor heeft de werknemer recht op een IVA-uitkering met een verkorte wachttijd (vervroegde IVA). De werkgever ontvangt de IVA-uitkering van UWV en betaalt deze door aan de werknemer. De werkgever betaalt de werknemer daarnaast nog een aanvulling op deze IVA-uitkering.

Het Besluit IKV schrijft voor dat de werkgever de IVA-uitkering in een afzonderlijke IKV moet aangeven. Daarnaast moet de werkgever een IKV blijven aangeven voor de dienstbetrekking met de aanvulling op de IVA-uitkering.

Hier wijzigt het onderhavige wijzigingsbesluit niets in.

#### Voorbeeld WW-uitkering wegens onwerkbaar weer:

Een werknemer werkt bij een werkgever die een beroep doet op de regeling onwerkbaar weer. De eerste dagen van het onwerkbaar weer (de wachtdagen) heeft de werkgever

nog een loondoorbetalingsverplichting. De verantwoording in de loonaangifte blijft gedurende de wachtdagen onder de bestaande IKV doorlopen. De werkgever ontvangt na de wachtdagen de WW-uitkering (op grond van artikel 18 van de WW) van UWV en betaalt deze door aan de werknemer. Deze WW-uitkering moet op grond van het Besluit IKV worden aangegeven in een afzonderlijke IKV. Dit wijzigingsbesluit brengt daar geen wijziging in.

Het Kennisdocument IKV wordt na publicatie van dit wijzigingsbesluit bijgewerkt met additionele voorbeelden.

#### *3.4 Aanpassingen Dagloonbesluit*

Er kunnen zich situaties voordoen waarin een werknemer een lager loon ontvangt dan het overeengekomen loon, bijvoorbeeld als gevolg van ziekte waarbij de werkgever niet het volledige loon doorbetaalt. Dit kan het dagloon negatief beïnvloeden indien de werknemer recht krijgt op een uitkering en deze situaties in de referentieperiode liggen. Om deze reden wordt in de huidige situatie in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen geregeld dat UWV in deze gevallen gebruik maakt van een vervangend tijdvak. UWV weet dat een vervangend tijdvak gebruikt moet worden als de werkgever de code incidentele inkomstenvermindering voor het betreffende aangiftetijdvak heeft aangegeven in de loonaangifte. UWV baseert zich dan bij de berekening van het dagloon op het loon dat bijvoorbeeld in het voorafgaande aangiftetijdvak wordt genoten.

In het Besluit IKV wordt geregeld dat alle uitkeringen in een afzonderlijke IKV moeten worden aangegeven. Hierdoor zouden uitkeringen die door de werkgever als werkgeversbetaling worden verstrekt middels aangifte in afzonderlijke IKV's zichtbaar worden in de polisadministratie. UWV kan dan rekening houden met uitkeringen die in de referentieperiode vallen bij de vaststelling van daglonen. In gevallen waarin er inkomstenvermindering optreedt maar hier wel een uitkering tegenover staat, kan UWV deze uitkering met een factor ophogen zodat het aangiftetijdvak gebruikt kan worden zonder dat dit een negatief effect heeft op het dagloon. In het Besluit IKV wordt het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen aangepast zodat UWV deze ophogingsfactor in deze situaties kan gebruiken.

In paragraaf 3.3 van deze nota van toelichting wordt toegelicht dat werkgevers voortaan de ZW- en WAZO-uitkeringen tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking in de IKV van het loon moeten opnemen. Dit betekent dat deze uitkeringen niet meer zichtbaar worden in de polisadministratie. Als gevolg hiervan kan UWV bij de berekening van het dagloon deze uitkeringen niet meer met een factor ophogen. Hierdoor moet het Besluit IKV op twee onderdelen worden aangepast.

De eerste wijziging regelt dat bij de berekening van het dagloon voor de ZW en WAZO bij werknemers met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding voortaan alleen de ZW-uitkering tussen dienstbetrekkingen bij dezelfde uitzendwerkgever wordt opgehoogd. Dit is noodzakelijk omdat de in paragraaf 3.3 toegelichte wijziging ertoe leidt dat een ZW- of WAZO-uitkering tijdens de dienstbetrekking in dezelfde IKV wordt opgegeven als het loon, en UWV daardoor niet kan zien welk deel van het opgegeven loon een uitkering betreft. Hierdoor moet een vervangend tijdvak gehanteerd worden bij de berekening van het dagloon als in het betreffende tijdvak een ZW of WAZO-uitkering door de werkgever wordt uitbetaald en er sprake is van een incidentele

inkomstenvermindering. Als gevolg van de nieuwe werkwijze voor de verwerking van werkgeversbetalingen zijn alleen ZW-uitkeringen tussen de dienstbetrekkingen herkenbaar in de polisadministratie. Deze kan UWV bij de dagloonberekening blijven ophogen voor de nieuwe dagloonberekening.

De tweede wijziging regelt dat er alleen een vervangend tijdvak wordt gehanteerd indien de werkgever tijdens de dienstbetrekking een ZW of WAZO-uitkering aan de werknemer betaalt en er sprake is van een inkomstenvermindering. Er wordt geen vervangend tijdvak gehanteerd wanneer er sprake is van een op grond van artikel 12c opgehoogde ZW-uitkering die door UWV rechtstreeks aan de werknemer is betaald. In die situatie weet UWV namelijk zelf wat aan de werknemer is betaald en wat de hoogte van de uitkering bedraagt. Bij een werkgeversbetaling weet UWV niet precies wat een werkgever in een aangiftetijdvak aan uitkering en loon aan een werknemer betaalt. UWV kan daardoor niet bepalen welk deel van het aangegeven loon moet worden opgehoogd. Daarom dient in deze situatie een vervangend tijdvak te worden toegepast, indien de werkgever een code incidentele inkomstenvermindering aangeeft.

#### **4. Regeldruk**

Dit wijzigingsbesluit beoogt de regeldruk als gevolg van de eerder geconstateerde complexiteit te verminderen. Om de beoogde vermindering van de regeldruk inzichtelijk te maken, wordt eerst de regeldrukberekening in het Besluit IKV geactualiseerd. Vervolgens worden de gevolgen van dit wijzigingsbesluit voor de regeldrukkosten verrekend.

Voor de herziene regeldrukmeting is gebruikgemaakt van het Handboek Meting Regeldrukkosten 2023.<sup>7</sup> In de regeldrukmeting wordt een onderscheid gemaakt tussen eenmalige kosten en structurele kosten. De eenmalige kosten bestaan enerzijds uit het kennisnemen van de nieuwe regelgeving en anderzijds uit het aanpassen van (software-)systemen. Net als in het Besluit IKV wordt uitgegaan dat kennisneming van de nieuwe regels door hoger opgeleid personeel wordt uitgevoerd en dat de implementatie van de nieuwe regels uitgevoerd wordt door administratief personeel. In het Handboek Meting Regeldrukkosten wordt hiervoor een uurtarief van 54 respectievelijk 39 euro per uur gehanteerd. De duur van deze handelingen wordt geraamd op respectievelijk 5 minuten en 20 minuten per werkgever. Vervolgens is dit van toepassing op 416.200 werkgevers, het aantal werkgevers per 1 januari 2021 dat gegeven wordt in het Handboek Meting Regeldrukkosten.

De structurele kosten vloeien voort uit de verwachte extra tijd die nodig is om aangifte te doen in afzonderlijke IKV's<sup>8</sup>. Hiervoor geldt het uitgangspunt dat dit door administratief personeel wordt uitgevoerd tegen een uurtarief van 39 euro per uur. Uitgangspunt in het Besluit IKV was dat dit een eenvoudige handeling was. Zoals eerder beschreven blijkt het aangeven van werkgeversbetalingen van ZW- en WAZO-uitkeringen in afzonderlijke IKV's in de praktijk complexer dan aanvankelijk gedacht. Daarom wordt in de herziene regeldrukmeting uitgegaan van een matige moeilijkheidsgraad. Na het actualiseren van enkele parameters en na aanpassingen als gevolg van het gebruik van de meest recente versie van het handboek worden de oorspronkelijke structurele administratieve lasten hoger geraamd dan in het Besluit IKV,

<sup>7</sup> In het Besluit IKV wordt gebruik gemaakt van het Handboek meting regeldrukkosten 2018.

<sup>8</sup> Zie Staatsblad 2021, 198 voor een nadere toelichting bij de regeldrukmeting in het Besluit IKV.



van € 2,8 miljoen naar € 6,5 miljoen. Onderstaande tabel geeft de herziene regeldrukmetering van het Besluit IKV weer, vóór inachtneming van dit wijzigingsbesluit, maar met inachtneming van de wijziging van de moeilijkheidsgraad van de handeling onder de structurele kosten en de parameters van de nieuwe versie van het Handboek Meting Regeldrukkosten 2023 van ATR.

<b>Handelingen werkgevers</b>	<b>Kosten (x € mln)</b>
<i>Enmalig:</i>	
Kennis nemen van de nieuwe regels	€ 1,8
Aanpassen van software loonaangifte c.a. en verwerken gegevens in de aangepaste loonaangifte	€ 5,4
<b>Totaal eenmalige kosten</b>	<b>€ 7,2</b>
<i>Structureel:</i>	
Aangifte einde IKV en aanvang nieuwe IKV in loonaangifte c.a.	€ 6,5
<b>Totaal structurele kosten (jaarbasis)</b>	<b>€ 6,5</b>

De regels in dit wijzigingsbesluit verplichten werkgevers om voortaan de werkgeversbetalingen van ZW- en WAZO-uitkeringen in combinatie met loon in één IKV op te geven. Zoals eerder in dit besluit beschreven is het voor een deel van de werkgevers erg lastig dit type werkgeversbetalingen in afzonderlijke IKV's aan te geven. Tegelijkertijd is het voor de uitvoering essentieel dat gegevens uniform worden aangeleverd en geldt vanwege de doorwerking naar de inkomstenbelasting dat andersoortige uitkeringen niet in alle gevallen in dezelfde IKV als het loon kunnen worden aangegeven. De verplichting om alleen de ZW- en WAZO-uitkeringen in dezelfde IKV als het loon op te nemen is zodoende de meest voor de hand liggende wijze om de regeldruk als gevolg van het Besluit IKV te verminderen. De moeilijkheidsgraad van de handeling onder de structurele kosten kan daarmee, zoals ook in het Besluit IKV is gebeurd, als eenvoudig gekwalificeerd worden.

De regeldrukkosten van het gewijzigde Besluit IKV - met inachtneming van de nieuwe versie van het Handboek van ATR - worden daarmee als volgt geraamd:

<b>Handelingen werkgevers</b>	<b>Kosten (x € mln)</b>
<i>Enmalig:</i>	
Kennis nemen van de nieuwe regels	€ 1,8
Aanpassen van software loonaangifte c.a. en verwerken gegevens in de aangepaste loonaangifte	€ 5,4
<b>Totaal eenmalige kosten</b>	<b>€ 7,2</b>
<i>Structureel:</i>	
Aangifte einde IKV en aanvang nieuwe IKV in loonaangifte c.a.	€ 3,2
<b>Totaal structurele kosten (jaarbasis)</b>	<b>€ 3,2</b>

Tot slot is er geen MKB-toets verricht op dit wijzigingsbesluit. De inhoud van dit wijzigingsbesluit is afgestemd middels de bestaande overlegstructuren die de Belastingdienst/OSWO (Ondersteuning Softwareontwikkelaars) onderhoudt met softwareontwikkelaars voor de loonaangifte. Deze softwareontwikkelaars kennen de gebruikers van hun loonaangiftesoftware, waaronder MKB-ondernemers. Elke

inhoudingsplichtige, dus ook elke MKB-ondernemer, maakt gebruik van loonaangiftesoftware omdat de loonaangifte digitaal plaatsvindt. De softwareontwikkelaars waarmee over dit wijzigingsbesluit is gesproken hebben de complexiteit van het Besluit IKV voor hun klanten kenbaar gemaakt en delen de inschatting dat dit wijzigingsbesluit leidt tot een vereenvoudiging voor deze doelgroep. Een MKB-toets, waarin individuele ondernemers het besluit krijgen voorgelegd, is vanwege de intermediaire rol die softwareontwikkelaars al vertolkt hebben daarom van weinig toegevoegde waarde.

CONCEPT

## **ARTIKELSGEWIJS**

Het Besluit IKV wijzigt het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Het Besluit IKV is al gepubliceerd (Stb. 2021, 198), maar nog niet in werking getreden. Eerst wijzigt onderhavig besluit het Besluit IKV. Vervolgens wijzigt het Besluit IKV het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen.

### **Artikel I, onderdeel A**

#### *Eerste onderdeel*

Het vierde lid van artikel 5.1 van het Besluit SUWI, dat is vastgesteld in het Besluit IKV, bepaalt dat een IKV begint bij de aanvang van de rechtsbetrekking en eindigt bij het einde van die rechtsbetrekking. Het vijfde lid, dat eveneens is vastgesteld in het Besluit IKV, bevat uitzonderingen op het vierde lid. Artikel I, onderdeel 1, van dit besluit voegt hier een onderdeel aan toe. Dit onderdeel, onderdeel e, ziet op de situatie dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangemerkt als arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, doordat de periode van 36 maanden, bedoeld in artikel 668a, eerste lid, onderdeel a, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek, is overschreden. Op het moment van de conversie eindigt de IKV en begint een nieuwe IKV. De rechtsbetrekking zelf, hier de arbeidsovereenkomst, is dus niet geëindigd, terwijl de IKV wel eindigt en een nieuwe IKV begint.

#### *Tweede onderdeel*

Het tweede onderdeel herschrijft artikel 5.1, zesde lid, onderdelen a, b en c van het Besluit SUWI, welke onderdelen zijn vastgesteld in het Besluit IKV, zodat verwijzingen naar de Pensioenwet aan de onderdelen worden toegevoegd. Hiermee is geen inhoudelijke wijziging beoogd.

#### *Derde onderdeel*

Het derde onderdeel voegt in artikel 5.1 van het Besluit SUWI een achtste lid in, onder vernummering van het achtste tot en met tiende lid tot negende tot en met elfde lid van artikel 5.1 van het Besluit SUWI (welke leden zijn vastgesteld in het Besluit IKV). Het nieuwe achtste lid regelt dat de uitkeringsverhouding op grond waarvan de werkgever een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering betaalt, samen met de rechtsbetrekking waaruit een recht op loon of gage bestaat onder één IKV dient te worden opgegeven. Onderdeel a specificeert de rechtsbetrekking van de dienstbetrekking. Het gaat om een lopende dienstbetrekking, waaruit de werknemer loon uit tegenwoordige arbeid of gage geniet, zoals bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964. Dit onderdeel geldt dus ook voor het loon en de uitkeringen bedoeld in artikel 22a, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964 die op grond van die bepaling gelijk worden gesteld met loon uit tegenwoordige arbeid. Indien de werknemer loon uit vroegere arbeid geniet, valt dat niet onder deze bepaling. De dienstbetrekking kan zowel publiekrechtelijk als privaatrechtelijk zijn.

Onderdeel b specificeert de rechtsbetrekking op grond waarvan het UWV via de werkgever een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering betaalt aan de werknemer. De betaling van de ZW-uitkering of de WAZO-uitkering moet tevens betrekking hebben op de periode waarin die dienstbetrekking tussen de werknemer en de werkgever, genoemd in onderdeel a, nog niet is beëindigd. In deze periode is dan - net als bij de rechtsbetrekking bedoeld in onderdeel a - sprake van loon uit tegenwoordige arbeid (op grond van artikel 22a, derde lid, van de Wet op de loonbelasting 1964). In deze situatie

wordt het recht op een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering in dezelfde IKV aangegeven als de dienstbetrekking uit hoofde waarvan recht op een ZW-uitkering of WAZO-uitkering bestaat.

Andere uitkeringen dan een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering, die door het UWV worden verstrekt, vallen niet onder onderdeel b. Dit zijn uitkeringen op grond van de WW, WAO, WIA en Wajong. De werkgever moet deze uitkeringen in een afzonderlijke IKV blijven aangeven. Ook moet de werkgever een ZW-uitkering in een afzonderlijke IKV aangeven, als de werkgever de ZW-uitkering na afloop van de dienstbetrekking betaalt. Deze situatie kan zich voordoen bij eigenrisicodragers voor de ZW.

## **Artikel I, onderdeel B**

### *Eerste onderdeel*

Dit onderdeel bevat een technische aanpassing van artikel 1, derde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, dat is vastgesteld in het Besluit IKV. De verwijzing naar artikel 5.1, vierde tot en met tiende lid, van het Besluit SUWI wordt vervangen door een verwijzing naar artikel 5.1, vierde tot en met elfde lid, van het Besluit SUWI, omdat er met onderhavig besluit een nieuw lid is ingevoegd in artikel 5.1 van het Besluit SUWI.

### *Tweede onderdeel*

In dit onderdeel wordt een zinsnede toegevoegd aan het nieuwe artikel 12c, vierde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, dat is vastgesteld in artikel II, onderdeel F, van het Besluit IKV.

De wijziging regelt dat bij de berekening van het dagloon voor de ZW en WAZO bij werknemers met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding alleen de ZW-uitkering tussen dienstbetrekkingen bij dezelfde uitzendwerkgever wordt opgehoogd. De wijziging heeft betrekking op de situatie waarin sprake is van meerdere uitzendovereenkomsten met uitzendbeding bij dezelfde werkgever, bedoeld in artikel 690 en 691, tweede lid, van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek. Het doel van de wijziging is dat alleen de door UWV aan de werknemer betaalde ZW-uitkering na de dienstbetrekking wordt opgehoogd voor de nieuwe dagloonberekening. De ZW- en WAZO-uitkeringen worden niet opgehoogd als deze uitkeringen door de werkgever tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking aan de werknemer worden verstrekt. De zinsnede in artikel 12c, vierde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen 'die rechtstreeks is betaald aan de werknemer' ziet op de betalingen die door het UWV worden gedaan aan de werknemer, zonder tussenkomst van een werkgever. De zinsnede 'voor zover het recht op de uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking' regelt dat de uitkeringen die tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking ontstaan niet meegenomen worden voor de nieuwe dagloonberekening.

### *Derde onderdeel*

In dit onderdeel wordt een onderdeel toegevoegd aan het nieuwe artikel 12f, vierde lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, dat is vastgesteld in artikel II, onderdeel I, van het Besluit IKV. Het doel van artikel 12f, vierde lid, onderdeel b, is dat er geen vervangend tijdvak wordt toegepast bij de dagloonberekening wanneer er sprake is van een, op grond van artikel 12c, opgehoogde ZW-uitkering die rechtstreeks aan de werknemer is betaald, niet tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking. De uitkering in het desbetreffende aangiftetijdvak is opgehoogd tot 100% en wordt in de dagloonberekening meegenomen. In artikel 12f, vierde lid, onderdeel b, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen ziet de zinsnede 'artikel 12c, tweede lid,

onderdeel b, die rechtstreeks is betaald aan de werknemer' op de betalingen die door het UWV worden gedaan aan de werknemer, zonder tussenkomst van een werkgever. De zinsnede 'voor zover het recht op de uitkering niet bestaat tijdens en uit hoofde van een dienstbetrekking' regelt dat artikel 12f wel van toepassing is indien er door de werkgever een uitkering tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking wordt verstrekt, zodat in deze situatie alsnog een vervangend tijdvak wordt gehanteerd.

**Artikel II**

Dit artikel bepaalt dat dit besluit in werking treedt met ingang van de dag na de datum van uitgifte van het Staatsblad waarin dit besluit wordt geplaatst. Dit besluit wijzigt het reeds vastgestelde en gepubliceerde Besluit IKV (Stb. 2021, 198). In de zomer van 2023 zal worden gezien of het Besluit IKV per 1 januari 2026 in werking kan treden.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,

C.E.G. van Gennip