

IAK-vragen wijziging van het Besluit IKV

1. Wat is de aanleiding?

In 2021 is het Besluit houdende 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. In het Besluit IKV worden de regels voor het gebruik van inkomstenverhoudingen (hierna: IKV's) in de loonaangifte vastgelegd in regelgeving. Deze regels zijn gebaseerd op het uitgangspunt dat elke rechtsbetrekking, oftewel elke dienstbetrekking of uitkeringsverhouding, als afzonderlijke IKV wordt opgegeven bij de loonaangifte. Uit signalen vanuit de praktijk bleek dat het opgeven van werkgeversbetalingen in een afzonderlijke IKV, zoals in het Besluit IKV voorgeschreven, voor veel werkgevers (en andere inhoudingsplichtigen) erg ingewikkeld is. Om deze reden is inwerkingtreding van het Besluit IKV enkele malen uitgesteld en is een wijzigingsbesluit voorbereid dat de complexiteit in het Besluit IKV moet verminderen.

2. Wie zijn betrokken?

Het Besluit is in nauwe samenwerking met de Belastingdienst en UWV opgesteld. Het Klankbordoverleg OSWO met daarin vertegenwoordigers van softwareontwikkelaars voor de loonaangifte en salarisadministrateurs is in voorbereiding op dit besluit geconsulteerd.

3. Wat is het probleem?

Het Besluit IKV legt in regelgeving vast dat inhoudingsplichtigen in de loonaangifte opgave doen per afzonderlijke dienstbetrekking en uitkeringsverhouding. Uit het Besluit IKV volgt daardoor dat werkgevers die een uitkering van UWV doorbetalen aan de werknemer (de werkgeversbetaling), de uitkering in een afzonderlijke IKV moeten opgeven. Dit leidt tot complexe situaties bij werkgeversbetalingen van uitkeringen op grond van de Ziektewet (ZW) en de Wet Arbeid en Zorg (WAZO) die tijdens en uit hoofde van de dienstbetrekking worden genoten. Voor deze uitkeringen geldt dat veel werkgevers het idee hebben dat zij tijdens ziekte en verlof het loon doorbetalen, en niet dat zij naast het loon ook nog een uitkering van UWV doorbetalen. De verplichting om loon en deze uitkeringen in afzonderlijke IKV's aan te leveren zal voor een deel van de werkgevers administratief erg lastig en foutgevoelig zijn. Daardoor is de verwachting dat de beoogde verbetering van de kwaliteit van gegevens in de polisadministratie op dit onderdeel niet gehaald wordt.

4. Wat is het doel?

Dit wijzigingsbesluit heeft als doel om het aanleveren van gegevens in de loonaangifte op het gebied van werkgeversbetalingen voor werkgevers en andere inhoudingsplichtigen eenvoudiger te maken. Het doel van het Besluit IKV, om de kwaliteit van de aangeleverde gegevens te verhogen, wordt zo effectiever nagestreefd.

5. Wat rechtvaardigt overheidsinterventie?

Ten aanzien van het Besluit IKV geldt dat het noodzakelijk is dat wet- en regelgeving duidelijkheid biedt over de rechten en verplichtingen in verband met dienstbetrekkingen en uitkeringen, en dat bij beslissingen over deze rechten en verplichtingen gebruik wordt gemaakt van juiste, actuele en eenduidige gegevens. De vereenvoudiging op het gebied van werkgeversbetalingen vereist aanpassing van het Besluit IKV. Daar is overheidsinterventie voor nodig.

6. Wat is het beste instrument?

Aangezien de complexiteit voortvloeit uit het Besluit IKV en vereenvoudiging aanpassing van het Besluit IKV vereist, ligt aanpassing van het Besluit IKV voor de hand.

7. Wat zijn de gevolgen?

De gevolgen zijn dat werkgevers voortaan uitkeringen op grond van de ZW en WAZO in dezelfde IKV als het loon blijven aangeven. Dit betekent een vereenvoudiging voor werkgevers bij de loonaangifte. Dit vermindert de kans op fouten en verhoogt de betrouwbaarheid van gegevens in de polisadministratie. Daar staat wel tegenover dat deze nieuwe werkwijze betekent dat uitkeringen op grond van de ZW en WAZO tijdens de dienstbetrekking die als werkgeversbetaling verstrekt worden, niet afzonderlijk zichtbaar worden in de polisadministratie. Dit heeft met name gevolgen voor de dagloonberekening van uitzendkrachten met uitzendbeding die tussen twee dienstbetrekkingen bij dezelfde uitzendwerkgever een ZW-uitkering hebben genoten. UWV kan voor deze werknemers ook na invoering van het Besluit IKV niet in de polisadministratie zien of en wanneer er tussen twee uitzendovereenkomsten met uitzendbeding een werkgeversbetaling op grond van de ZW door de uitzendwerkgever is verstrekt, en kan deze uitkering daarom niet ophogen.

Een ander gevolg van dit wijzigingsbesluit is dat arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die van rechtswege (op grond van de ketenbepaling) na 36 maanden overgaan in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd ook leiden tot een nieuwe IKV. Er ontstaat weliswaar arbeidsrechtelijk geen nieuwe arbeidsovereenkomst, maar deze nuance blijkt in de praktijk slecht begrepen te worden. Door deze aanpassing zullen werkgevers altijd een nieuwe IKV moeten aangeven als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.