

Achtergrondinformatie op internetconsultatie wijziging van het Besluit SUWI en van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen

Deze reactie beperkt zich tot de wijziging met betrekking tot het verwerkingsproces en over de verantwoording van ZW- en WAZO betalingen in dezelfde IKV als het reguliere loon.

1 Algemeen

Het is goed om te zien dat het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (hierna SZW) erkent dat verantwoording in twee of meer verschillende inkomstenverhoudingen (hierna: IKV's) bij betaling van loon en tegelijkertijd een ZW- of WAZO-uitkering als werkgeversbetaling voor de praktijk complex is. Mede ook omdat het in de meeste gevallen, ook al door formulering van arbeidsvoorwaarden, niet wordt gezien als het separaat betalen van een uitkering. Het is wel uitermate teleurstellend dat dit inzicht pas in 2023 opkomt. Reeds in de eerste verkennende besprekingen in 2018 over premiedifferentiatie is hier door softwareontwikkelaars op gewezen. Ook in de reactie van VNO/NCW van juli 2020 op de eerdere internetconsultatie wordt hierop gewezen. Gedacht zou kunnen worden 'beter ten halve gekeerd, dan ten hele gedwaald', maar dan wordt wel heel simpel voorbijgegaan aan de inspanningen en investeringen in tijd en geld die softwareontwikkelaars de afgelopen drie jaar hebben gedaan, zonder enige vorm van compensatie. Positief is wel dat SZW nu kiest voor één beleid: Genoemde uitkeringen en het loon moeten in één IKV worden verantwoord. Er zal dan geen keuzemogelijkheid of gedoogbeleid meer zijn.

Dat één beleid-principe zou ook moeten terugkomen bij het aanvragen en uitvoeren van de betreffende uitkering. We benadrukken dat er wel een (ongelukkige) situatie blijft bestaan door verschil tussen werkgeversbetalingen en rechtstreekse betaling door het UWV aan de werknemer. In het laatste geval ontstaan in de uitvoering bij de werkgever praktische problemen. Deze moet dan wel voor de berekening van de loonheffingen rekening houden met de uitkering die door UWV rechtstreeks is betaald aan de werknemer én tevens ook rekening houden met de daarop ingehouden belasting en afgedragen premies door het UWV. De informatie die de werkgever daarvoor nodig heeft van UWV is lang niet altijd al beschikbaar op het moment dat de werkgever de loonadministratie verwerkt. Denk hierbij aan het vastgestelde dagloon en de uitkering van het dagloon door het UWV. In de relatie tussen werkgever en werknemer verstrekt de werkgever (hoewel hij dat niet verplicht is) vaak een voorschot uit hoofde van loon, welke dan weer moet worden gecorrigeerd op het moment dat de specificatie van en de betaling door het UWV bij de werkgever beschikbaar is.

Uitgangspunt zou moeten zijn: Gelijke behandeling en verantwoording van ZW- of WAZO-uitkering ongeacht of de uitkering door UWV rechtstreeks naar de werknemer dan wel door UWV via werkgever naar de werknemer wordt uitgevoerd. Ook in de situatie waarbij de relatie 'werkgever en werknemer' identiek is tijdens uitkeringsperiode ongeacht gelijktijdige en/of opvolgende arbeidsverhoudingen. Immers de werknemer vraagt verlof aan en niet de inkomstenverhouding.

2 Rechtsbetrekking

Nog steeds wordt het begrip rechtsbetrekking niet gedefinieerd. Wij begrijpen dat dit ook een heel ruim begrip is. Een IKV is per definitie wel een rechtsbetrekking maar niet iedere rechtsbetrekking leidt tot een IKV, zoals de uitzendovereenkomst. In de toelichting wordt echter vermeld dat per rechtsbetrekking een IKV moet worden aangemaakt. Maak duidelijker dat hiermee wordt gerefereerd aan de rechtsbetrekking conform artikel 1 van het 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 die tot betaling van loon of een uitkering leidt.

3 Arbeidsrecht ≠ loonbelastingwetgeving ≠ sociale zekerheidswetgeving

Het Besluit IKV en deze aanpassing maakt duidelijk dat arbeidsrecht, loonbelastingwetgeving en sociale zekerheidswetgeving steeds meer door elkaar gaan lopen, maar op zeer essentiële punten wel degelijk van elkaar verschillen. Weliswaar moeten ZW- en WAZO-uitkeringen na wijziging in dezelfde IKV als het loon worden verantwoord, maar voor wat betreft de arbeidsrechtelijke bepaling van art. 626 BW wordt geen uitspraak gedaan. De werkgever moet, volgens dit artikel het loon specificeren, maar feitelijk betaalt hij tijdens een uitkeringsperiode geen of minder loon uit. Immers de bedongen arbeid is niet verricht door betrokkene omdat deze daartoe verhinderd was in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling waar tegenover een uitkering van het UWV staat. De uitkering op zich is geen loon in arbeidsrechtelijke zin, maar wel in fiscale en premierechtelijke zin. De uitkering wordt wel via de loonstrook verantwoord aan de werknemer.

Refererend aan art. 626 BW is specificatie van de uitkering en eventuele aanvulling op de loonstrook vereist. En moet dus ook in de loonaangifte tot uiting komen. Ook de aanvulling op de uitkering is arbeidsrechtelijk geen loon. Voor de loonstrook en ook loonaangifte moet deze aanvulling apart gespecificeerd worden. Het oorspronkelijke loon wordt daarbij gekort. De uitkering moet worden getoetst aan de arbeidsvoorwaarden om te checken of een aanvulling moet worden gedaan. Er is dus in de basis nog steeds sprake van meerdere elementen waar een loonadministrateur en dus ook een salarispakket rekening mee moet houden. Loon, korting op het loon, uitkering en aanvulling.

Verschillende wetgeving is hierop van toepassing. Maar vanuit de loonadministrateur en het salarispakket is er sprake van één 'event': de loonbetaling. Voor dit 'event' moet voor elke wetgeving volledige duidelijkheid zijn hoe te handelen. Met name over de verantwoording op de loonstrook en loonaangifte zou meer duidelijkheid moeten worden gegeven richting werkgevers en softwareontwikkelaars. Er wordt met dit voorstel beoogd om meer aan de praktijk tegemoet te komen waarbij momenteel de uitkering van UWV in veel gevallen volledig door de financiële administratie wordt afgehandeld maar daardoor ook volledig uit beeld is bij de loonadministratie. Maar voor een juiste verwerking en verantwoording op loonstrook en loonaangifte van loon, korting, uitkering en evt. aanvulling zal binnen organisaties de financiële administratie absoluut met de loonadministratie moeten schakelen.

Een werkgeversbetaling is niet gelijk aan een loondoorbetalingsverplichting. De werkgeversbetaling kent haar oorsprong vanuit sociale zekerheidswetgeving en de loondoorbetalingsverplichting vanuit het arbeidsrecht. De werkgeversbetaling is gebaseerd op dagloon dat wordt bepaald door historische loongegevens terwijl de loondoorbetalingsverplichting gebaseerd is op het overeengekomen actuele loon voor bedongen arbeid. In 99,99% van de gevallen zal het dagloon afwijken van het overeengekomen actuele loon. Kortom: door splitsing op loonstrook/loonaangifte van werkgeversbetaling als uitkering en het bepalen van aanvulling op uitkering wordt in lijn van wetgeving gehandeld. Ook vanuit AVG-oogpunt is het beter om vanuit één (loon-) administratie te werken.

4 Slechte start wordt gevolgd door een slecht vervolg?

De invoering van de premiedifferentiatie heeft geleid tot meer bewustwording met betrekking tot het fenomeen IKV. Om de premiedifferentiatie goed te kunnen handhaven en controleren, bleek verantwoording in meerdere IKV's noodzakelijk. Hiervoor was dan wel codificatie van het begrip IKV nodig zoals gewenst door het UWV. Feitelijk creëerden we dus wetgeving die we pas konden gaan controleren als er andere wetgeving werd ingevoerd. Diezelfde fout lijkt nu weer te worden gemaakt. Als dit besluit al tot vereenvoudiging leidt, wordt deze pas echt duidelijk als er over het loon en de uitkering dezelfde premie AWF en AOF verschuldigd is. Hiervoor zijn ingrijpende wetswijzigingen nodig.

In de Nota van Toelichting van onderhavig Besluit wordt vermeld dat deze wijzigingen worden onderzocht. Een alinea verder wordt al gesproken over de toekomstige wetswijzigingen. Verdere invoering van dit besluit is alleen mogelijk als er volledige duidelijkheid is over hoe verder met de premiedifferentiatie. Hierbij moet ook rekening worden gehouden dat, als de uitkering rechtstreeks naar de werknemer gaat, er dan hetzelfde premierégime zou moeten gelden als bij werkgeversbetalingen.

5 Conclusie

Het wijzigingsbesluit komt voor wat betreft de verplichte verantwoording van ZW- en WAZO-uitkering in dezelfde IKV als het loon de praktijk een stap tegemoet. Er moet meer duidelijkheid komen over verantwoording op de loonstrook en in de loonaangifte. Volledige duidelijkheid vooraf over hoe verder te gaan met onder andere de premiedifferentiatie is hierbij absoluut noodzakelijk.

Ik vertrouw erop u hiermee voor dit moment voldoende te hebben geïnformeerd.