

## **Nota van toelichting**

### ***Algemeen***

#### **Aanleiding voor dit besluit**

Voor het voldoen en afdragen van loonheffingen doen de inhoudingsplichtige, de werkgever van de werknemer, maar ook de uitkeringsverstrekker (verder – tenzij anders aangegeven -gezamenlijk aan te duiden met: de werkgever), op grond van artikel 28a van de Wet op de loonbelasting 1964 (Wet LB 1964) loonaangifte aan de Belastingdienst. Naast het belang voor de loonheffingen heeft de loonaangifte nog een ander belang: het gegevensbelang. De nominatieve gegevens van relevante rechtsbetrekkingen tussen werknemer en uitkeringsgerechtigde (verder – tenzij anders aangegeven - gezamenlijk aan te duiden met: de werknemer) en de werkgever, uit de loonaangifte worden opgenomen in de polisadministratie, ingericht door het UWV op grond van artikel 33 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Wet SUWI). De gegevens over arbeidsverhoudingen en uitkeringsverhoudingen worden verwerkt ten behoeve van de werknemersverzekeringen (zoals uitkeringen op grond van de Werkloosheidswet (WW), Ziektewet (ZW) en Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en premieheffing) en ten behoeve van besluiten over uitkeringen en verstrekkingen waarop loonheffingen worden ingehouden. De gegevens van de werknemers en het genoten loon (waaronder verder ook begrepen uitkeringen, tenzij anders aangegeven) worden tevens verwerkt voor de heffing van de premies werknemers- en volksverzekeringen, de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW en voor de heffing van loonbelasting en zijn daarmee ook van belang voor de heffing van inkomstenbelasting. Voorts worden ze verwerkt voor statistische doeleinden op het gebied van arbeid en lonen ten behoeve van het Centraal Bureau voor de Statistiek. Daarnaast worden gegevens verstrekt aan veel andere afnemers.

De werkgever moet daarom een aantal gegevens over zijn werknemer in de loonaangifte opgeven. De werkgever doet dat op grond van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte per inkomstenverhouding (IKV). De gegevens worden overeenkomstig het Besluit SUWI en Bijlage I bij dat besluit per IKV opgenomen in de polisadministratie. De registratie en verstrekking van gegevens door de werkgever geschiedt voor een belangrijk deel geautomatiseerd met behulp van software voor de loonaangifte. Voor de goede verwerking van de gegevens in de software en vervolgens in de polisadministratie is een precieze definitie van begrippen, zoals IKV van groot belang. De IKV speelt een centrale rol bij de vaststelling van rechten en verplichtingen bij het heffen van premies voor volks- en werknemersverzekeringen, het heffen van loonbelasting, voor uitkeringen en tegemoetkomingen voor werkgevers en werknemers en ook bij de vastlegging in statistieken. De gegevens per IKV zijn ook van belang voor afnemers die voor de uitvoering van hun taken gebruik maken van de per IKV opgenomen gegevens in de polisadministratie. Daarom is het van groot belang dat duidelijk is wat een IKV is, wanneer een nieuwe IKV start en wanneer deze eindigt.

In verband met de definitie van de IKV is het noodzakelijk dat enkele wijzigingen worden doorgevoerd in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Dit wijzigingsbesluit bevat in verband daarmee ook de wijzigingen in dat besluit. Deze wijzigingen hebben betrekking op het gegeven dat voortaan niet meer meerdere dienstbetrekkingen onder dezelfde IKV worden verantwoord door de werkgever.

Aanleiding voor de definiëring van het begrip IKV is de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020. Voor de heffing van de premie ten gunste van het AWF wordt onderscheid gemaakt tussen verschillende soorten dienstbetrekkingen en uitkeringen. De lage premie is, kort gezegd, verschuldigd over loon uit vaste dienstbetrekkingen en over uitkeringen, de hoge premie over loon uit overige dienstbetrekkingen. Voor een juiste premieheffing is aangifte in afzonderlijke IKV's noodzakelijk. Ook los van deze wet is er een toenemend belang bij eenduidig gebruik van de IKV. Het begrip IKV komt voor in het Besluit SUWI en in de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte en in het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen. Een definitie van dit begrip is daarin niet gegeven. Thans wordt informatie over het gebruik van de IKV

voornamelijk gegeven in het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst en de gegevensspecificaties loonaangifteketen van de partijen bij de loonaangifteketen. Daarin wordt aan de hand van in te vullen gegevens en voorbeelden van situaties over loonaangifte informatie gegeven over de gevallen waarin en de wijze waarop de werkgever gegevens over de werknemer en diens loon of uitkering per IKV dient aan te geven.

Door middel van dit wijzigingsbesluit wordt in het Besluit SUWI een definitie van het begrip 'inkomstenverhouding' opgenomen, waarmee voor een belangrijk deel wordt aangesloten bij de bestaande informatie over de IKV van de Belastingdienst. Met deze definiëring wordt ook duidelijkheid geboden over het begin en het einde van een IKV. Hiermee is voor de werkgever duidelijk in welke gevallen een nieuwe IKV aangemaakt of een bestaande IKV beëindigd moet worden, kunnen toezichthouders beter toezicht houden op de naleving van wet- en regelgeving en wordt tevens de gegevenskwaliteit van de polisadministratie verder verbeterd. Hierdoor kunnen afnemers meer vertrouwen op de juistheid van gegevens per IKV en zal de kwaliteit van de door hen geboden dienstverlening aan de burger verbeteren.

### **De inkomstenverhouding**

De IKV is de rechtsbetrekking ter zake waarvan de werkgever in de periodieke loonaangifte gegevens opgeeft. Een rechtsbetrekking is een arbeidsverhouding of een uitkeringsverhouding. Iedere rechtsbetrekking heeft eigen specifieke kenmerken die via de gegevens in de loonaangifte dienen te worden opgegeven. De IKV bestaat uit een uniek nummer en gegevens over de werkgever en de werknemer of uitkeringsgerechtigde.

De vaststelling van onder meer heffing van premie voor de volks- en werknemersverzekeringen, heffing van loonbelasting, uitkeringen en tegemoetkomingen en statistieken worden gebaseerd op deze gegevens. Daarom is voor elke voor de loonaangifte relevante rechtsbetrekking een afzonderlijke IKV noodzakelijk, met daarin de voor die IKV geldende kenmerken en bedragen. In de definitie van IKV in dit besluit is bepaald welke rechtsbetrekkingen relevant zijn. Dat is elke rechtsbetrekking van de werknemer met de werkgever waaruit recht op loon, gage, uitkeringen of verstrekkingen bestaat. 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.

Voor elk van deze rechtsbetrekkingen moet de werkgever een aparte IKV aanmaken.

### **Begin en einde van de inkomstenverhouding, nieuwe inkomstenverhouding**

De werkgever geeft elke rechtsbetrekking met de werknemer een eigen nummer, waarmee deze als IKV steeds 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. Hoofddregel is dat een IKV aanvangt op de datum van aanvang van de rechtsbetrekking en eindigt op de datum waarop deze rechtsbetrekking eindigt. Op grond van de vaste jurisprudentie wordt voor het begin en einde van een arbeidsovereenkomst aangesloten bij hetgeen daarover in het BW 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 met andere werkzaamheden of op andere voorwaarden. Daarnaast valt te denken aan de situatie waarin de werknemer bijvoorbeeld recht

heeft op een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen die via zijn werkgever wordt betaald (de zogenoemde 'werkgeversbetaling') of door zijn werkgever wordt betaald als eigenrisicodragers voor een van de werknemersverzekeringen, 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.

### **Noodzaak en gevolgen van IKV per rechtsbetrekking**

Een IKV per rechtsbetrekking is onder meer noodzakelijk voor:

- de juiste heffing van loonbelasting en premie volksverzekeringen in verband met tabeltoepassing: toepassing van witte of groene tabel, dus heffing met of zonder arbeidskorting, en tijdsevenredige toepassing van het belastingdeel en premiedelen van heffingskortingen in grensoverschrijdende situaties};
- de juiste heffing van premies werknemersverzekeringen: heffing van de hoge of lage AWF-premie ten behoeve van het Algemeen Werkloosheidsfonds (sinds invoering van de Wab), en heffing ten laste van de inhoudingsplichtige of inhouding van inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW op het loon of uitkering van de werknemer of uitkeringsgerechtigde;
- het vaststellen van het recht, de hoogte en de duur van uitkeringen en uit te betalen bedragen in het kader van de werknemersverzekeringen op grond van juiste gegevens: bepaling of de dienstbetrekking of recht op loonbetaling is geëindigd in verband met recht op ziekengeld of werkloosheidsuitkering of uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, bepaling van de periode en het deel van het inkomen dat tot het loon behoort voor vaststellen van het dagloon van een uitkering of voor inkomstenverrekening met uitkering;
- Vaststelling van tegemoetkomingen op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl): bepalen van aanvang en de duur van de periode waarover de werkgever recht heeft op tegemoetkoming op grond van de Wtl);
- Beoordeling van aanvragen om compensatie van transitievergoedingen: bepalen van de periode en het loon die relevant zijn voor de compensatie van de transitievergoeding.

In die gevallen waarin de uitkomst van de hoofdregel – dat voor het begin en het einde van de IKV wordt aangesloten bij het begin en het einde van de rechtsbetrekking - niet wenselijk is, zijn in dit besluit uitzonderingen op die hoofdregel opgenomen. Met de regeling is ook duidelijk wanneer een IKV begint en eindigt. Deze uitzonderingen worden per onderdeel toegelicht in de artikelsgewijze toelichting.

Doel van de definitie van de IKV is dat de kwaliteit van de gegevens toeneemt waardoor een betere heffing plaatsvindt, een betere vaststelling van verzekeringsplicht en mogelijk recht op uitkering en tegemoetkomingen en het in aanmerking nemen van inkomsten op grond van gegevens in de polisadministratie. Daarnaast worden gegevens ten behoeve van arbeidsstatistiek van CBS verbeterd en beschikken afnemers van gegevens uit de polisadministratie over meer betrouwbare gegevens voor hun processen. Voor de dagloonvaststelling voor uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen wordt in aanmerking genomen het loon dat de werknemer heeft genoten in de referentieperiode. Voor het dagloon op grond van de ZW en de Wet arbeid en zorg (Wazo) wordt binnen die periode in aanmerking genomen het loon uit de dienstbetrekking waaruit de werknemer ziek is geworden dan wel recht op uitkering op grond van de Wazo heeft gekregen. UWV leidt aanvang en einde van de dienstbetrekking af uit gegevens over de IKV in de polisadministratie. De definitie van de IKV kan ertoe leiden dat meer actuele gegevens over het loon van de werknemer ten grondslag liggen aan het dagloon of de verrekening van inkomsten met uitkering.

### **De regels over de loonaangifte en de gegevensverwerking**

De werkgever doet in de aangifte opgave van de gegevens van de rechtsbetrekking welke worden verwerkt in de polisadministratie op grond van artikel 28, eerste lid, onderdeel d, Wet LB 1964 zoals in het derde lid wordt bepaald. Om welke gegevens het gaat, is nader geregeld in de Regeling

Nota van toelichting - IKV Besluit SUWI en Dagloonbesluit/3

gegevensuitvraag loonaangifte. In bijlage I van het Besluit SUWI is per gegeven aangeduid op grond van welk onderdeel van deze Regeling deze gegevens door de inhoudingsplichtige worden aangeleverd. Daarbij wordt vermeld dat deze opgave per IKV dient plaats te vinden. In het eerste lid van artikel 5.1 Besluit SUWI worden de gegevens in algemene zin, als rubriek, met een aantal kenmerken aangeduid. Het begrip IKV is hier ook vermeld.

De werknemer is in de Wet SUWI gedefinieerd als de werknemer in de zin van de werknemersverzekeringen of een werknemer, artiest, beroepssporter, lid van een buitenlands gezelschap of een aangewezen andere natuurlijke persoon als bedoeld in artikel 1 van de Wet LB 1964. Door de verwijzing naar de Wet LB 1964 is de werknemer niet alleen de werknemer in zin van de werknemersverzekeringswetten in een (fictieve) dienstbetrekking, maar ook iedere (natuurlijke) persoon die loon ontvangt uit een vroegere dienstbetrekking, zoals een WW-, ZW- of WIA- uitkering of een pensioenuitkering dan wel een ander soort uitkering ontvangt, zoals een bijstandsuitkering. Ook de natuurlijke personen, die artiest, beroepssporter of lid van een buitenlands gezelschap zijn, vallen onder deze definities. Degene van wie deze natuurlijke persoon het loon, de gage of uitkering ontvangt is de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet LB 1964. Daarnaast worden op grond van de Wfsv de premies voor de werknemersverzekeringen geheven met toepassing van de regels voor de heffing van de loonbelasting (artikel 59, eerste lid, Wfsv). Werkgever in de zin van de Wfsv is degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat. De inhoudingsplichtige is in de ZVW gedefinieerd als de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet LB 1964 dan wel de werkgever in de zin van de Wfsv. Deze inhoudingsplichtige is de inkomensafhankelijke bijdrage verschuldigd. Daarnaast kan de inkomensafhankelijke bijdrage op grond van de ZVW bij wijze van inhouding worden geheven overeenkomstig de Wet LB 1964.

### ***Aanpassingen Dagloonbesluit***

Het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen wordt aangepast naar aanleiding van de definitie van de IKV. Voor een belangrijk deel betreft dit technische aanpassingen. De omschrijving van het begrip IKV wordt in het Dagloonbesluit opgenomen. 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 artikel 22 van de WW wegens, kort gezegd, werktijdverkorting. 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 uitkeringen op grond van de WW, als bedoeld in artikel 22 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. Beiden 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 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 referteperiode 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, zesde lid, van het Dagloonbesluit. Met het buiten aanmerking laten van deze aangiftetijdvakken 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 refertejaar 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 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 ziekengeld 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 referteperiode 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 referteperiode 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. De voor – en nadelen afwegende worden deze voor uitzendkrachten doorslaggevend geacht om een uitzondering te maken, en niet voor werknemers met korte dienstbetrekkingen niet zijnde uitzendovereenkomsten met uitzendbeding.

### **Ontvangen uitvoeringstoetsen en impactanalyse (in te vullen na ontvangst)**

- Belastingdienst
- UWV
- SVB
- CBS

### **Administratieve lasten**

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 correcties op gedane loonaangiften worden voorkomen.

In de praktijk zal in meer gevallen een nieuwe IKV worden aangemaakt of zal eerder dan voorheen een IKV worden beëindigd. Dit betreft voornamelijk de gevallen waarin nu vaak 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 of heeft gehad (zogenoemde werkgeversbetaling).
- De werknemer heeft na elkaar arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd na een 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.
- De werknemer ontvangt van een uitkeringsverstrekker meer dan één uitkering.

De definitie sluit tevens aan bij de bestaande instructie dat de ontslagvergoeding in een aparte IKV moet worden aangegeven. In de huidige praktijk wordt vaak afgeweken van deze al bestaande instructie en wordt een ontslaguitkering niet in alle gevallen onder een aparte IKV verantwoord.

Werkgevers zullen de regels voortvloeiende uit de definitie van de IKV door hun softwareleveranciers of medewerkers en salarisadministrateurs eenmalig in de programmatuur moeten laten verwerken. Er ontstaan dus eenmalig administratieve lasten. Daardoor worden zij in staat gesteld om in gevallen waarin de definitie een nieuwe IKV voorschrijft tegelijk met het aangaan van de rechtsbetrekking, een nieuwe IKV aan te maken.

Voor werkgevers nemen in gevallen waarin zij op grond van dit besluit vaker een IKV moeten beëindigen of een nieuwe IKV moeten aanmaken dan voorheen het geval was, de administratieve lasten toe. In gevallen waarin meerdere soorten rechtsbetrekkingen tussen werkgever en de werknemer bestaan, zullen gegevens door de werkgever ook met meer verschillende codes voor de 'soort inkomstenverhouding' worden aangegeven in de loonaangifte.

Voor SVB zal eenmalig een aanpassing in het systeem nodig zijn. De SVB geeft als uitkeringsverstrekker alle uitkeringen voor dezelfde uitkeringsgerechtigde aan onder één IKV. Indien sprake is van meerdere uitkeringen, zoals ouderdomspensioen op grond van de AOW en een uitkering op grond van de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO), zijn er twee rechtsbetrekkingen met verschillende voorwaarden en regels en zullen deze elk onder een aparte IKV moeten worden aangegeven. Dit levert eenmalig kosten op voor aanpassing van het systeem.

- **ATR reactie verwerken.**

Afnemers van gegevens uit de polisadministratie kunnen meer gedetailleerde gegevens aan de polisadministratie ontleen. 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 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 (zie uitvoeringstoetsen)***

- De kosten van uitvoering door de Belastingdienst nemen incidenteel toe als gevolg van aanpassing van de informatie door de Belastingdienst in het Handboek Loonheffingen, de gegevensspecificaties voor de loonaangifteset en diverse andere informatieve documenten ten behoeve van werkgevers. Intern zullen kosten worden gemaakt voor de instructies aan medewerkers. Aanpassing van systemen is niet aan de orde; er worden immers geen nieuwe gegevens uitgevraagd van werkgevers, maar wel zal er een toename zijn van het aantal IKV's. Afhankelijk van de omvang daarvan kunnen enige aanpassingen worden doorgevoerd in de verwerking van de gegevens. In verband met de uitvoering door UWV zullen enige extra codes nodig zijn in de rubriek soort inkomstenverhouding. De invoering van deze codes wordt meegenomen bij de jaarovergang voor de loonaangifteset.
- UWV zal als afnemer van de polisadministratie systemen moeten aanpassen die gebruik maken van de gegevens. Intern zullen kosten worden gemaakt voor de instructies aan medewerkers. In het Dagloonbesluit worden enkele aanpassingen doorgevoerd in verband met de aansluiting tussen de dienstbetrekking en de inkomstenverhouding waaronder de gegevens over de dienstbetrekking worden geregistreerd. De aanpassingen hebben betrekking op invoering van enkele codes 'soort inkomstenverhouding' voor de aangifte van uitkeringen naast loon bij werkgeversbetalingen (betreft uitkeringen op grond van de Wazo, en uitkeringen op grond van de WW bij buitengewone natuurlijke omstandigheden en werktijdverkorting). Daarnaast een aanpassing in verband met het in aanmerking nemen van inkomen in een periode van 'incidentele loonvermindering'. Tot slot zal UWV de dagloonmodule moeten aanpassen in verband met het niet meer aangeven van meerdere dienstbetrekkingen onder één nummer IKV door uitzendbedrijven en het moment van aangifte van het einde van een inkomstenverhouding door uitzendbedrijven. UWV zal alle dienstbetrekkingen met uitzendbeding bij dezelfde uitzendwerkgever en perioden met ziekengeld op grond van die uitzendovereenkomsten binnen de referentieperiode moeten herkennen en het dagloon hierop baseren.
- Voor SVB zal eenmalig een aanpassing in het systeem nodig zijn. Thans geeft SVB alle uitkeringen voor dezelfde uitkeringsgerechtigde aan onder het nummer van één IKV. Indien sprake is van meerdere uitkeringen, zoals ouderdomspensioen op grond van de AOW en uitkering op grond van de aanvullende inkomensvoorziening ouderen (AIO), zijn er twee rechtsbetrekkingen met verschillende voorwaarden en regels en zullen deze elk onder een aparte IKV worden aangegeven. Dit levert eenmalig kosten op voor aanpassing van het systeem.

#### ***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 is voorzien met ingang van 1 januari 2022. De betrokken uitvoeringsorganisaties en werkgevers kunnen zich voorbereiden op de wijzigingen voor de praktijk van de loonaangifte die uit dit besluit voortvloeien.

CONCEPT

## **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 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 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 voortvloeien 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. 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).

*Onderdeel d* heeft betrekking op situaties waarbij een werkgever binnen een loonheffingsnummer 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 loonheffingsnummer van die werkgever, moet een nieuwe IKV worden aangemaakt.

#### **Artikel 5.1, zesde lid**

Het zesde lid 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 2022.

#### **Artikel 5.1, zevende lid**

In het zevende lid 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 werknemersverzekeringen***

##### *Onderdeel A*

In artikel 1, eerste lid, van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (hierna: Dagloonbesluit) wordt een definitie toegevoegd van het begrip "inkomstenverhouding". Dit begrip komt al voor op enkele plaatsen in het Dagloonbesluit. Voor de omschrijving van dit begrip wordt verwezen naar de definitie die is opgenomen in artikel 5.1 van het Besluit SUWI. In het nieuw toegevoegde derde lid worden de gestelde regels bij of krachtens artikel 5.1, vierde tot en met zevende lid, over het begin en einde van een inkomstenverhouding (IKV) van overeenkomstige toepassing verklaard in het Dagloonbesluit op het begin en einde van de IKV en 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 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 referteperiode 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 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA). Om die reden wordt "uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW" vervangen door "uitkeringen als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de WW. In laatstgenoemd 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 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Daartoe wordt verwezen naar uitkeringen als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de WW, waarin deze uitkeringen worden genoemd naast de uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden (onwerkbaar weer). Indien sprake is van een van deze uitkeringen wordt ingevolge het tweede lid als loon in de dienstbetrekking naast het in het eerste lid bedoelde loon tevens verstaan ziekengeld uit deze dienstbetrekking, een Wazo-uitkering, de uitkering op grond van artikel 18 van de WW of de WW-uitkering die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Het gaat daarbij alleen om uitkeringen die voortvloeien uit en waarop recht bestaat tijdens de dienstbetrekking.

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 (ontheffing op grond van artikel 8 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945). Om die reden kan het derde lid vervallen.

#### *Onderdeel D*

In artikel 5, vierde lid, werd geregeld dat ook het ziekengeld 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 vijfde tot en met achtste lid worden daarbij vernummerd tot het vierde tot en met zevende lid.

In het vierde 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 Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945. Het gaat daarbij alleen om uitkeringen waarop recht bestaat tijdens de dienstbetrekking. Daartoe wordt verwezen naar uitkeringen als bedoeld in artikel 22, tweede lid, van de WW, waarin deze uitkeringen worden genoemd naast de uitkeringen op grond van artikel 18 van de WW wegens buitengewone natuurlijke omstandigheden ('onwerkbaar weer'). Tevens is het in het vierde 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 zevende lid (nieuw) worden de regels over ziekengeld beperkt tot ziekengeld dat rechtstreeks is betaald aan de werknemer, ofwel door UWV, ofwel door de eigenrisicodragende werkgever. Ziekengeld dat door UWV met tussenkomst van de werkgever is betaald, valt er niet langer onder. Een overeenkomstige wijziging vindt plaats in artikel 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 wijzingen wordt geregeld dat, indien een ziekingelduitkering rechtstreeks aan de werknemer is betaald, het ziekingeld 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 ziekingeld 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 zevende 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.

#### *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, geregeld in artikel 22 WW, die verband houdt met een verleende ontheffing op grond van artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945.

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 ziekingeld 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 ziekingeld, de uitkering op grond van hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1, of artikel 4.2b van de Wazo, en de uitkering, bedoeld artikel 22, tweede lid, van de WW (WW-uitkeringen wegens onwerkbaar weer en ontheffing van het verbod op werktijdverkorting). In het verleden gold dit alleen voor het ziekingeld. 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 daarop volgende 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 juli. 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 ziekingeld.

#### *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, vijfde en zesde lid, wordt wettelijk in overeenstemming gebracht met de wijzigingen in artikel 12c. In het zesde 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.

#### *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 rechtstreeks betaald ziekengeld, maar wordt onderdeel b geheel geschrapt. Voor de dagloonvaststelling van en ZW- of Wazo-uitkering zijn alleen uitkeringen op grond van de no-riskpolis relevant (artikel 29b ZW) en ZW-uitkeringen in verband met zwangerschap. Omdat die uitkeringen niet rechtstreeks worden betaald, kan onderdeel b vervallen.

#### *Onderdeel J*

In artikel 16, vierde 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, zevende lid, in onderdeel D.

#### *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 ziekengeld, beperkt tot ziekengeld 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, zevende lid, in onderdeel D.

#### *Onderdeel L*

Dit artikel bevat overgangsrecht.

Uitkeringen die zijn ontstaan voor de inwerkingtreding van dit besluit, maar nog niet zijn beëindigd, blijven onder de werkingssfeer van de regels van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen, zoals dat luidde voor de inwerkingtreding van dit besluit. Het dagloon daarvan blijft dus ongewijzigd.

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.

De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,