

## **Consultatieverslag Definitie begrip 'inkomstenverhouding' (IKV)**

### Inhoud

<b>Inleidend</b> .....	1
<b>Beeld van binnengekomen reacties</b> .....	1
<b>Aanleiding voor het besluit</b> .....	2
<b>Administratieve lasten in relatie tot het belang van polisadministratie</b> .....	3
<b>Juridische grondslag en vormgeving besluit</b> .....	4
<b>Samenloop van loon met uitkering via de werkgever of door eigenrisicodragers</b> .....	5
<b>Meerdere arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer</b> .....	6
<b>Samenloop van private uitkeringen, zoals pensioenen</b> .....	7
<b>Gevolgen voor loonstrookje, jaaropgave, loonstaat en identificatie werknemer</b> .....	7
<b>Dagloonbesluit werknemersverzekeringen</b> .....	7
<b>Overgangsrecht</b> .....	9
<b>Diversen</b> .....	9
<b>Wijziging van het voorstel naar aanleiding van de internetconsultatie</b> .....	9
<b>Vervolg</b> .....	9

### Inleidend

Onderwerp: Definitie begrip 'inkomstenverhouding'

Verantwoordelijke ministerie: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Voorstel: algemene maatregel van bestuur, Ontwerpbesluit tot wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie

Startdatum consultatie: 15-6-2020

Einddatum consultatie: 13-7-2020

Doel van het voorstel en gestelde vragen:

Voor internetconsultatie<sup>1</sup> lag een concept-besluit met twee delen:

- Een wijziging van het Besluit SUWI en algemene toelichting en artikelsgewijze toelichting.
- Een met de voorgaande wijziging samenhangende wijziging van het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen met algemene toelichting en artikelsgewijze toelichting.

Men kon reageren op alle onderdelen van het wijzigingsbesluit.

Opbrengst van de consultatie:

Er zijn 13 openbare reacties ontvangen binnen de reactietermijn via de website van de internetconsultatie. Veel reacties waren anoniem, maar bij een aantal was een document gevoegd met gegevens over de inzender. Er zijn geen niet-openbare reacties ontvangen via de website. Daarnaast zijn 2 reacties door het ministerie ontvangen naar aanleiding van de internetconsultatie. De reacties waren afkomstig van belangenorganisaties voor werkgevers en pensioenfondsen, werkgevers, softwareleveranciers en salarisadministrateurs.

### Beeld van binnengekomen reacties

---

<sup>1</sup> <https://www.internetconsultatie.nl/wijzigingalgemeeninkomensbesluit>

## Aanleiding voor het besluit

Diverse partijen geven aan dat ze de aanleiding voor het treffen van dit besluit niet helder vinden, en vragen waarom dit niet is geregeld in de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab), indien die wet de aanleiding is. Zij vragen zich af wat het probleem is en wat het doel is van dit besluit en de toegevoegde waarde ten opzichte van de praktijk van de loonaangifte die bestaat sinds 2006. Ook is niet duidelijk waarom de definitie van het begrip inkomstenverhouding (IKV) naar inhoud anders is dan voorheen. Opgemerkt wordt dat verankering van de IKV in een besluit zijn doel voorbij schiet omdat een besluit op elk moment kan worden gewijzigd.

## Reactie

Via de aangifte loonheffingen dragen werkgevers, pensioenfondsen en uitkeringsinstanties loonheffingen af aan de Belastingdienst. Jaarlijks gaat het om ongeveer 174 miljard euro<sup>2</sup>. De gegevens die werkgevers via de aangifte loonheffingen aanleveren worden gebruikt voor de loonheffingen, en voor tal van andere taken van de overheid zoals het verstrekken van uitkeringen en het bepalen van het recht op toeslagen. Door gegevens via de aangifte loonheffingen eenmalig uit te vragen, maar meervoudig te gebruiken besparen bedrijven op administratieve lasten en de overheid op uitvoeringskosten.

Het systeem van eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik heeft grote voordelen, maar werkt alleen als de aangeleverde gegevens eenduidig en van goede kwaliteit zijn. De inkomstenverhouding (IKV), dit is een administratieve eenheid waarmee rechtsbetrekkingen zoals arbeidsovereenkomsten en uitkeringen geregistreerd worden, speelt hierin een cruciale rol. De inkomstenverhouding is de aanduiding in de loonaangifte van de rechtsbetrekking, bestaande uit een arbeidsovereenkomst of fictieve dienstbetrekking of uitkeringsverhouding, waarbij de IKV wordt weergegeven door een combinatie van een volgnummer, een BSN-nummer van de werknemer of uitkeringsgerechtigde, een code soort inkomstenverhouding en het loonheffingsnummer van de inhoudingsplichtige. Het besluit bepaalt op welke wijze de inhoudingsplichtige opgave moet doen van (loon)gegevens van de werknemer en de uitkeringsgerechtigde per inkomstenverhouding. Daarvoor wordt volgens de hoofdregel aangesloten bij de bestaande arbeidsverhouding of uitkeringsverhouding. Daarnaast zijn er enkele uitzonderingssituaties waarin om bepaalde redenen gegevens over een arbeidsverhouding of uitkeringsverhouding in de loonaangifte in een afzonderlijke IKV moeten worden aangegeven, of waarin gegevens over meerdere uitkeringsverhoudingen gezamenlijk onder de dezelfde IKV mogen worden aangegeven.

Werkgevers vullen de aangifte loonheffingen in per IKV. Hierdoor staat de IKV aan de basis van een goede kwaliteit van de aangifte loonheffingen en alle processen die daarop zijn gebaseerd. Als gebruik van IKV's niet uniform is functioneert het systeem van eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik niet optimaal en moeten werkgevers gegevens mogelijk alsnog apart aanleveren, worden uitkeringen mogelijk verkeerd vastgesteld en wordt de handhaving bemoeilijkt.

De Wet arbeidsmarkt in balans voerde onderscheid in tussen een hoge en een lage premie voor het Algemeen Werkloosheidsfonds (AWf) op basis van de aard van de arbeidsovereenkomst. Voor handhaving daarvan is opgave per IKV van loon per arbeidsverhouding en uitkeringsverhouding noodzakelijk. Uitvoering van deze verplichting bleek niet haalbaar met ingang van 2020. Met dit besluit worden de regels rondom IKV's vastgelegd in regelgeving met het oog op inwerkingtreding per 1-1-2022 (bij kb te bepalen). Door de regels in regelgeving vast te leggen ontstaat er voor alle partijen duidelijkheid over het correcte gebruik van IKV's. Hierdoor stijgt de kwaliteit van de aangeleverde gegevens en wordt het systeem van eenmalige uitvraag en meervoudig gebruik versterkt en worden gelijke gevallen op gelijke wijze behandeld. Via de aangifte loonheffingen doen inhoudingsplichtigen (werkgevers, uitkeringsinstanties en pensioenfondsen) periodiek aangifte voor de loonbelasting, de premies volksverzekeringen en de premies werknemersverzekeringen en de inkomensafhankelijke bijdrage voor de Zorgverzekeringswet bij de Belastingdienst. De nominatieve loonaangiftegegevens (gegevens over individuele burgers) worden door het UWV opgenomen in de polisadministratie. Maandelijks vragen publieke en private uitvoerders circa 2 miljoen keer gegevens op uit de polisadministratie om hun wettelijke taken uit te voeren. Eenduidige regels zijn noodzakelijk in verband met de digitale omgeving waarin gegevens eenmalig worden aangeleverd en opgeslagen en meermalen worden gebruikt voor

---

<sup>2</sup> <https://www.loonaangifteketen.nl/de-loonaangifteketen/de-belastingopbrengst>, raadpleging 1 september 2020

diverse doeleinden. Het UWV gebruikt de beschikbare gegevens over dienstbetrekkingen en lonen voor de berekening van uitkeringen en tegemoetkomingen. Deze gegevens over de inkomstenverhouding hoeven daardoor niet meer bij de klant of werkgever te worden opgevraagd. De loonaangifteketen bestaat sinds 2006. De regels zijn tevens een aanpassing naar aanleiding van de ontwikkelingen sindsdien.

Het regelen in een algemene maatregel van bestuur van de gevallen waarin gegevens in afzonderlijke IKV's worden verantwoord biedt zekerheid voor inhoudingsplichtigen over een bestendige lijn. Indien nodig kan het besluit worden aangepast op dezelfde wijze als dit besluit is tot stand gekomen.

### **Administratieve lasten in relatie tot het belang van polisadministratie**

Diverse partijen wijzen erop dat de administratieve lasten permanent toenemen. Het uitsplitsen van loon en uitkering en van meerdere arbeidsovereenkomsten in verschillende IKV's leidt tot meer controle achteraf en risico van fouten en correcties. De regels over de IKV noodzaken ook tot aanpassingen in de koppelingen met de HR software, en leiden tot meer complexiteit door het invoeren van meer data en codes waarvoor meer gekwalificeerd personeel moet worden ingezet. De administratieve lasten zouden worden onderschat nu de afwijkingen eerder regel zijn dan uitzondering, zoals een Wazo-uitkering tijdens een dienstbetrekking en opvolgende arbeidsovereenkomsten. Zij vragen naar de afweging van deze toename van lasten tegenover het belang bij het verkrijgen van gegevensbelang. Ook wordt gevraagd naar alternatieven, zoals extra velden voor lonen die apart aangegeven moeten worden of nieuwe inkomenscodes in de loonaangifte.

### **Reactie**

De verplichting tot het doen van aangifte per IKV van gegevens over de werknemer bestaat sinds 2006. De Regeling gegevensuitvraag loonaangifte schrijft voor dat de werkgever gegevens over de werknemer per IKV vermeldt. Het Besluit SUWI beschrijft welke gegevens over de IKV van de werknemer worden opgenomen in de polisadministratie, en welke gegevens over de IKV aan derden kunnen worden verstrekt. Ook nu komt het voor dat een werkgever gegevens over de werknemer in twee of meer IKV's moet aangeven.

Het besluit leidt in meer situaties dan nu tot opgave in meer IKV's. De toename van het aantal IKV's is vooral gelegen in een aantal geregeld voorkomende situaties, zoals wanneer werkgevers meer opvolgende of naast elkaar bestaande arbeidsverhoudingen hebben met een werknemer, of wanneer tijdens de dienstbetrekking een uitkering aan de werknemer wordt betaald via de werkgever (werkgeversbetaling). Toename van het aantal IKV's zal ook aan de orde zijn waar thans niet altijd opgave in aparte IKV's wordt gedaan hoewel dit wel zou moeten. Te denken valt aan het einde van een uitzendovereenkomst als bij een uitzendkracht met uitzendbeding wegens ziekte het in de cao opgenomen uitzendbeding wordt ingeroepen, en begin van een uitkering door het uitzendbedrijf als eigenrisicodragers, en start van een nieuwe uitzendovereenkomst na herstel. Of de opgave van een ontslagvergoeding in een aparte IKV naast de IKV met de betaling van het laatste loon en dergelijke uit de dienstbetrekking. Tegenover de toename staat dat in enkele situaties minder afzonderlijke IKV's worden gevraagd en dat mogelijk in minder gevallen verzoeken om informatie over of verzoeken tot correctie van IKV's worden gedaan.

Dit besluit geeft eenmalig aanleiding tot extra administratieve lasten in verband met aanpassing aan de regels en ook structureel is er in het algemeen een toename van lasten. De gegevens over begin, einde en aard van de arbeidsovereenkomsten zijn echter bekend bij de werkgever. Hij moet zorgen dat deze gegevens kunnen worden benut voor de loonaangifte. Werkgevers zullen in hun administratie voor de loonaangifte en daaraan gekoppeld in HR-administraties aanpassingen moeten doen, en hun medewerkers in staat moeten stellen loonaangiften te doen overeenkomstig het besluit. Afhankelijk van de inrichting van systemen en de organisatie van de werkgever en de kwaliteiten van de medewerkers zal dit tot meer of minder verandering leiden.

In het Handboek loonheffingen, de gegevensspecificaties loonaangifte en de nieuwsbrieven van de Belastingdienst wordt de gebruikelijke informatie gegeven ten behoeve van de inhoudingsplichtigen opdat ze de loonaangifte op de juiste wijze kunnen doen. Daarnaast zal ter begeleiding van de invoering van dit besluit in een afzonderlijk kennisdocument ingegaan worden

op veel praktische vragen over de IKV. Deze werkwijze is eerder ook toegepast naar aanleiding van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeprekten en de Wab<sup>3</sup>.

De gegevens zijn van belang voor het vaststellen van de juistheid en handhaven van de loonheffingen, voor het vaststellen van uitkeringen en tegemoetkomingen. Het uitsplitsen van loon- en uitkeringsbedragen is noodzakelijk voor de berekening van uitkeringen door UWV. Op dit moment worden deze bedragen in de loonaangifte vaak samengevoegd in één IKV waardoor de gegevens uit de loonaangifte niet altijd één op één bruikbaar zijn voor de uitkeringsberekening. De uitkeringsgerechtigde moet dan soms zelf alsnog de benodigde informatie aanleveren. Dat is niet meer nodig indien de lonen en uitkeringen met de juiste bedragen in de polisadministratie staan vermeld.

Een alternatief zou gebaseerd zijn op het uitvragen bij de inhoudingsplichtige van extra informatie per IKV. Hoewel dit voor enkele specifieke situaties mogelijk een oplossing zou zijn, is het geen structurele oplossing. Indien voor elke mogelijke situatie binnen een IKV extra informatie wordt opgevraagd, zou ook dat leiden tot een forse toename aan informatie per IKV en administratieve lasten voor werkgevers. Opgave van verschillende looncomponenten binnen dezelfde IKV leidt tot meer aanpassingen en uitbreidingen in de loonaangifte en geeft minder duidelijkheid over de toepasselijke regels op die componenten dan opgave in aparte IKV's.

### **Juridische grondslag en vormgeving besluit**

Gesteld wordt dat er geen goede wettelijke grondslag is voor het stellen van regels over de IKV en dat het onjuist is om binnen één dienstbetrekking onderscheid te maken tussen meerdere IKV's. Onderscheid in geval van meerdere dienstbetrekkingen of dienstbetrekking en uitkering zou ook haaks staan op de heffingswetten. De wet kent alleen de dienstbetrekking en niet de IKV; het besluit kan op grond van artikel 33 Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (wet SUWI) gaan over de inrichting van de polisadministratie, niet over de verplichtingen van de werkgever en de delegatiebevoegdheid kan niet worden gebaseerd op artikel 28 van de Wet op de loonbelasting 1964 (verder: Wet LB 1964) en artikel 7 van de Algemene wet inzake rijksbelastingen (verder: AWR). De verplichtingen op grond van die arbeidsverhouding of uitkeringsverhouding, zoals over de gevallen waarin en voorwaarden waaronder een arbeidsovereenkomst ontstaat of eindigt, worden met dit besluit niet aangepast.

### **Reactie**

Volgens de Wet LB 1964 is de inhoudingsplichtige gehouden opgave te doen van de bij ministeriële regeling te bepalen gegevens bedoeld in artikel 7 AWR, waarvan de kennisneming voor de heffing van de belastingen van belang kan zijn. De premieheffing voor de volksverzekeringen, voor zover de premieplichtige loon geniet, en de werknemersverzekeringen vindt op grond van artikel 58 en 59 Wet financiering sociale verzekeringen (Wfsv) en de bijdrageheffing voor de Zorgverzekeringswet (ZVW) op grond van artikel 49 van de ZVW plaats met inachtneming van de voor de loonbelasting geldende regels. In de uitnodiging voor het doen van aangifte als bedoeld in artikel 7 AWR kan mede opgave worden verlangd van gegevens voor de vaststelling van de premiepercentages voor de werknemersverzekeringen en ten behoeve van de doelen van de gegevensverwerking in de polisadministratie, bedoeld in artikel 33, tweede lid, onderdelen a en e, van de Wet SUWI, waarbij met betrekking tot die verlangde gegevens de regels die gelden voor de heffing van de loonbelasting van overeenkomstige toepassing zijn. In de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte op grond van artikel 28 van de Wet LB 1964 wordt opgave gevraagd van gegevens van de werknemer per IKV. De definitie in het besluit SUWI op grond van artikel 33 Wet SUWI geeft aan wat onder een IKV moet worden verstaan. In de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte kan nog ter verduidelijking een verwijzing naar het Besluit SUWI worden opgenomen. Aldus is er voldoende grondslag voor het stellen van regels over een IKV waaronder voor het onderscheid van IKV's binnen een dienstbetrekking. Mede naar aanleiding van de geuite twijfels in de reacties op de internetconsultatie zal, om elke twijfel hierover weg te nemen, de wettelijke grondslag voor het uitvragen van gegevens per inkomstenverhouding nog explicieter worden vormgegeven.

---

<sup>3</sup> <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2015/03/06/kennisdocument> en <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww>

## Samenloop van loon met uitkering via de werkgever of door eigenrisicodragers

In diverse reacties wordt ingegaan op de loonaangifte in geval van samenloop van loon met werkgeversbetalingen van uitkering. Gevraagd wordt of gegevens niet al binnen de overheid beschikbaar zijn waardoor afzonderlijke opgave van loon en van de uitkering door de werkgever niet nodig is. Ingegaan wordt ook op de vraag hoe de werkgever op de juiste wijze aangifte kan doen indien de uitkering achteraf wordt betaald. Gesteld wordt dat sprake is van lastenverzwaring vooral in bepaalde sectoren met veel Wazo-uitkeringen, ook in verband met de procedure van twee keer ziekmelden bij samenloop van IKV's.

### Reactie

Het UWV stelt recht en hoogte van de uitkeringen en het bedrag dat wordt uitbetaald vast op basis van de gegevens over loon en uitkeringen in de polisadministratie. Indien het UWV zelf rechtstreeks de uitkeringen betaalt aan werknemers doet het UWV zelf loonaangifte over de uitkering aan de Belastingdienst. In de gevallen waarin de uitkeringen via de werkgever worden betaald, als werkgeversbetalingen of door de werkgever als eigenrisicodragers voor de Ziektewet of WGA, zijn voor het UWV de gegevens over de uitkering uit de loonaangifte van de werkgever, zoals vervolgens opgenomen in de polisadministratie de bron voor de vaststelling van recht en hoogte. Dat is overeenkomstig het uitgangspunt bij de inrichting van het systeem van de polisadministratie: eenmalig aanleveren en meermalen gebruik. Bij werkgeversbetalingen is de werkgever de inhoudingsplichtige en daarmee de enige die kennis heeft van het uitbetaalde bedrag en het daarbij behorende SV-loon. Het UWV kan deze informatie niet afleiden uit de eigen systemen omdat niet bekend is wat het betaalmoment is. Zou het UWV op basis van de eigen informatie een schatting maken van het Loon SV per tijdvak, dan is er een aanzienlijke kans dat die afwijkt van de door de werkgever verloonde tijdvakbedragen. Een op die manier geschat bedrag is dus niet bruikbaar om te berekenen welk deel van het SV-loon uit loon en welk deel uit een uitkering bestaat. Momenteel is het UWV voor een juiste uitsplitsing van deze bedragen afhankelijk van informatie van de klant. Dit is voor de klant lastig, omdat die dan een inschatting moet maken van de verschillende looncomponenten. Afzonderlijke aangifte van loon en uitkering is ook noodzakelijk voor de berekening van de loonheffingen door de werkgever en de controle door de Belastingdienst. De werkgever moet bij de berekening van de loonheffingen rekening houden met het loon uit de dienstbetrekking en de uitkering. De AWF-premie over het loon wordt bepaald door de aard van het arbeidscontract met de werkgever, namelijk een lage premie bij een vast contract en een hoge premie bij een flexibel contract. Over de uitkering is altijd de lage premie verschuldigd en wordt door het UWV bij werkgeversbetaling ook altijd de lage premie vergoed aan de werkgever. Ook in verband met de beoordeling van de toepassing van de juiste tabel (groen of wit) over loon en uitkering is het noodzakelijk dat de werkgever in de loonaangifte onderscheid maakt tussen loon en uitkering.

Het opnemen in de loonadministratie van een uitkering en van loon uit dienstbetrekking onder twee afzonderlijke IKV's is een reeds bestaande en bekende werkwijze, maar nog niet bij alle uitkeringen toegepast door alle werkgevers. Het UWV moet kunnen vaststellen of in een periode sprake is geweest van vermindering van loon en van een uitkering in verband met de hoogte van het dagloon van een uitkering. Of voor het vaststellen met een bedrag als loon voor een deel rekening moet worden gehouden bij inkomstenverrekening met uitkering of dat een bedrag als uitkering volledig in mindering moet worden gebracht op uitkering.

Afnemers van de polisadministratie ontvangen de gegevens zoals ze vanuit de loonaangiften van de inhoudingsplichtigen in de polisadministratie zijn opgenomen. Voor zover het UWV directe uitkeringsbetalingen heeft gedaan aan uitkeringsgerechtigden, zijn gegevens over die uitkeringen ook opgenomen in de polisadministratie. Gegevens over uitkeringen die zijn betaald via werkgevers zijn voor afnemers van de polisadministratie echter alleen beschikbaar via de gegevens uit de loonaangifte die zijn verwerkt in de polisadministratie. Voor zover werkgevers geen aparte aangifte doen van uitkeringen, zijn ze momenteel dus niet zichtbaar in de polisadministratie en worden ze niet als zodanig geleverd aan afnemers van de polisadministratie. De bedragen van de uitkeringen maken in de gegevensverzameling momenteel vaak onderdeel uit van het loon SV waardoor niet inzichtelijk is welk deel van dat bedrag uit loon bestaat en welk deel uit een uitkering bestaat die via de werkgever wordt betaald. Werkgevers mogen momenteel nog kiezen of ze de uitkering in een aparte IKV aangeven, of in één IKV met de aangifte van het loon samenvoegen. Straks zijn aparte IKV's verplicht. Voor gebruikers van de polisgegevens kan het

nodig zijn om onderscheid te maken tussen loon en uitkering voor de beslissingen die op basis van de polisgegevens worden genomen. De werknemer kan thans bij meerdere afnemers geconfronteerd worden met extra uitvraag over de samenstelling van het loonbedrag in de polisadministratie indien dat onderscheid nu nog niet blijkt uit de polisgegevens. Informatie over de werkwijze bij aangifte van de uitkering en van het loon uit de dienstbetrekking onder twee afzonderlijke IKV's wordt onder meer gegeven in de gegevensspecificaties voor de loonaangifte en het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst en op het Forum salaris voor salarisverwerkers. In geval een werknemer die in twee arbeidsverhoudingen staat tot een werkgever, ziek wordt en tijdens of na afloop van de dienstbetrekking aanspraak maakt op ziekengeld of op Wazo-uitkering, zal de werkgever aangifte moeten doen bij UWV met betrekking tot beide arbeidsverhoudingen. Dat is niet anders dan nu het geval is.

### **Meerdere arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer**

In verschillende reacties wordt opgemerkt dat de termen rechtsbetrekking, arbeidsverhouding, uitkeringsverhouding en inkomstenverhouding, en de verhouding tot de dienstbetrekking niet duidelijk is. Gesteld wordt dat opvolgende samenlopende overeenkomsten als hetzelfde dienstverband of binnen dezelfde IKV kunnen worden samengevoegd en dat onderscheid in verschillende IKV's tot veel extra IKV's en een administratieve last leidt. Gevraagd wordt om voorbeelden in de toelichting van gevallen waarin wel of geen nieuwe IKV noodzakelijk is. Als uitbreiding van uren wordt gezien als een aparte arbeidsovereenkomst, of tijdelijke contracten in aparte IKV's worden opgenomen, dan zijn er veel extra IKV's. Dat heeft gevolgen voor administratieve lasten, vooral in bepaalde sectoren met vaak voorkomende tijdelijke uitbreidingen, en voor afrekening van eindejaarsuitkering en overzetten van het saldo verlofuren, nieuwe roosters en dergelijke. Ook wordt gewezen op situaties waarin geen nieuwe dienstbetrekking ontstaat, maar wel een nieuwe IKV moet worden aangegeven. Diverse situaties worden genoemd met de vraag of sprake is van een nieuwe IKV of niet en ook worden voorbeelden gevraagd in de toelichting. Verduidelijking is gevraagd over de vraag of er niets verandert in verplichtingen rond de arbeidsovereenkomst zelf.

### **Reactie**

In het besluit worden regels gegeven over het aangeven en afsluiten van een IKV. Per arbeidsverhouding en per uitkeringsverhouding worden gegevens in een aparte IKV aangegeven. Dat is nu ook al de hoofdlijn zoals opgenomen in het Handboek loonheffingen van de Belastingdienst. Geregeld wordt dat voor elke arbeidsovereenkomst een nieuwe IKV wordt aangemaakt en dat bij einde van de arbeidsovereenkomst ook de IKV wordt beëindigd. Als er meerdere arbeidsovereenkomsten na elkaar of naast elkaar bestaan, moeten er dus ook meerdere IKV's worden opgenomen. Als een werkgever naast loon uit een arbeidsverhouding ook een uitkering doorbetaalt aan zijn werknemer, dan is die uitkering een aparte rechtsbetrekking die in een aparte IKV wordt aangegeven. De toelichting kan geen uitputtende lijst geven van situaties waarin een nieuwe arbeidsovereenkomst ontstaat. Voorbeelden van een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn het aangaan van een nieuwe arbeidsovereenkomst na afloop van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, of een tweede arbeidsovereenkomst naast een bestaande arbeidsovereenkomst, een uitbreiding van uren naast een bestaande arbeidsovereenkomst indien de uitbreiding een aanvullende arbeidsovereenkomst is, en het zonder tegenspraak voortzetten van een arbeidsrelatie met een werknemer na het verstrijken van de periode waarvoor een tijdelijke arbeidsovereenkomst was aangegaan. Daarnaast het aangaan van een uitzendovereenkomst na het einde van een uitzendovereenkomst als gevolg van het invoeren van het uitzendbeding wegens ziekte van een uitzendkracht met een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. In een kennisdocument naar aanleiding van de invoering van het besluit wordt nader ingegaan op veel gestelde vragen. Ook via de gebruikelijke andere kanalen zoals het Handboek loonheffingen en de gegevensspecificatie loonaangifte en het Forum salaris wordt nadere informatie gegeven. Werkgevers kunnen in specifieke gevallen, indien deze publieksinformatie onvoldoende antwoord biedt, ook te rade gaan bij de voor de werkgever competente inspecteur loonheffingen van de Belastingdienst.

Het besluit geeft geen veranderingen in het arbeidsrecht en de rechten en verplichtingen tussen werkgever en werknemer. Het geeft dus geen regels die betrekking hebben op afspraken tussen werkgevers en werknemers over bijvoorbeeld het moment van uitbetaling van bijvoorbeeld eindejaarsuitkeringen, het verwerken van het saldo van verlofuren, of werktijden.

De gegevens die werkgevers verstrekken over de IKV veranderen als zodanig niet. Naast de situaties waarin een nieuwe IKV wordt aangemaakt in verband met een nieuwe arbeidsverhouding worden in het vijfde lid van artikel 5.1 van het besluit enkele afwijkingen van de hoofdregel behandeld. In die gevallen wordt opgave van de gegevens van de bestaande arbeidsverhouding gevraagd in een nieuwe IKV, ondanks dat er geen nieuwe rechtsbetrekking is. Situaties waarin een nieuwe IKV binnen een bestaande verhouding wordt aangegeven of beëindigd bestaan ook nu al. Deze afwijkingen leveren dus ook geen extra regeldruk op.

### **Samenloop van private uitkeringen, zoals pensioenen**

Opgemerkt is dat de verplichting voor pensioenfondsen en verstrekkers van private uitkeringen in het besluit om elke uitkering in een aparte IKV aan te geven grote gevolgen heeft voor hun administraties en dat er geen belang is bij deze uitbreiding van de gegevens. De uitbreiding roept bij hen ook vragen op in welke gevallen sprake is van meerdere IKV's en in welke gevallen sprake is van rechtsbetrekkingen die onder dezelfde IKV vallen. Gevraagd wordt om voor pensioenfondsen een uitsluiting op te nemen.

### **Reactie**

In het voor internetconsultatie voorgelegde conceptbesluit is de verplichting tot aangifte voor elke uitkeringsverhouding in een afzonderlijke IKV geregeld. Deze verplichting is een gevolg van de algemene regel tot het doen van aangifte in een afzonderlijke IKV per rechtsbetrekking. Informatie over bepaalde uitkeringen kan van belang zijn bij het verrekenen door UUV van inkomsten met een werkloosheidsuitkering. Naar aanleiding van de ontvangen opmerkingen in de internetconsultatie is besloten om bij private uitkeringen en pensioenen onder dezelfde code soort IKV aan dezelfde persoon niet een onderscheid in de loonaangifte per IKV te vragen. Het wijzigingsbesluit is hierop aangepast. Voor pensioenfondsen en verzekeraars en dergelijke uitkeringsverstrekkers van pensioenen en lijfrentes blijft wel de verplichting om in de loonaangifte onderscheid per IKV te maken van uitkeringen van verschillende soort, met een daarbij behorende aanduiding van het soort IKV, zoals opgenomen in de gegevensspecificaties voor de loonaangifte.

### **Gevolgen voor loonstrookje, jaaropgave, loonstaat en identificatie werknemer**

Vragen zijn gesteld over de verstrekking van loonstrookje aan de werknemer, afgifte van de jaaropgave aan de werknemer en het opvragen en bewaren van een afschrift van het identiteitsbewijs van de werknemer door de werkgever.

### **Reactie**

De werkgever moet een loonstrook verstrekken aan de werknemer van hetgeen hij verdiend heeft bij de werkgever, de gespecificeerde bedragen waaruit dit is samengesteld, en de inhoudingen en dergelijke, en de termijn waarover dit is berekend, overeengekomen arbeidsduur, en of sprake is van een schriftelijk aangegane overeenkomst voor onbepaalde tijd. De verplichte inhoud van de loonstrook is geregeld in artikel 7:626 Burgerlijk Wetboek. Met de regels over de loonaangifte per IKV wordt geen verandering tot stand gebracht in de verplichtingen van de werkgever over de loonstrook.

De jaaropgave moet per werknemer worden uitgebracht. De werkgever verstrekt op grond van artikel 28, eerste lid, onderdeel e, van de Wet LB 1964, aan de werknemer opgave van het genoten loon, inhoudingen, de verrekenende arbeidskorting en de door de werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage ZVW. Er ligt geen wettelijke verplichting om dat per IKV te doen. Er zijn geen bezwaren als de werkgever meerdere IKV's van een werknemer in de jaaropgave van die werknemer vermeldt of zelfs die IKV's van die werknemer samentelt.

De loonstaat wordt op grond van artikel 7.2, eerste lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011 per werknemer vereist. De werkgever hoeft geen loonstaat per IKV aan te leggen, maar kan dit doen per werknemer.

Met betrekking tot de identificatieverplichtingen is er geen noodzaak om voor elke nieuwe IKV opnieuw een identiteitsbewijs te vragen aan de werknemer en opnieuw een kopie op te slaan.

### **Dagloonbesluit werknemersverzekeringen**

Voorgesteld wordt het dagloon ZW en Wazo voor uitzendkrachten te baseren op grond van het loon uit alle dienstbetrekkingen van de uitzendkracht tot de uitzendwerkgever, en niet alleen op

het loon als uitzendkracht met een overeenkomst met uitzendbeding. Overeenkomsten met en zonder uitzendbeding lopen vaak na of door elkaar voor uitzendkrachten. Dit levert een ongelijke behandeling op. Gevraagd wordt of er overgangsrecht is in verband met de dagloonberekening en of er twee groepen zijn met oude en met nieuwe rechten, waarvoor langdurig in software ondersteuning moet worden geboden, met uitvraag van gegevens over oudere uitkeringen, of dat iedereen onder nieuw recht wordt gebracht met compensatie voor degenen die er op achteruitgaan. Ook wordt gevraagd of eigenrisicodragers ZW gegevens over WW-uitkeringen kunnen opvragen bij UWV in verband met de dagloonvaststelling. Tot slot wordt voorgesteld de tekst over de onderbreking van twee maanden tot de voorgaande IKV te verduidelijken.

## **Reactie**

Als gevolg van de definitie van IKV is aanpassing van de regels nodig over de wijze van vaststelling van dagloon voor uitzendkrachten bij uitkeringen op grond van de ZW, de Wazo, en de WW bij buitengewone natuurlijke omstandigheden en bij werktijdverkorting. De bestaande regels houden rekening met de mogelijke aangifte door een uitzendbedrijf in één IKV van meerdere opvolgende dienstbetrekkingen van uitzendkrachten bij het uitzendbedrijf, en opvolgende uitzendovereenkomsten met uitzendbeding onderbroken door perioden met ziekengeld. Het dagloon voor genoemde uitkeringen werd vastgesteld op basis van het loon en de uitkeringen in het refertejaar zoals door het uitzendbedrijf aangegeven in dezelfde IKV.

Het conceptbesluit schrijft aangifte van loon en overige gegevens uit verschillende dienstbetrekkingen en uitkeringen in afzonderlijke IKV's voor. De wijziging in het dagloonbesluit zorgt ervoor dat het dagloon ook in de toekomst in hoofdlijn aansluit bij het loon dat de uitzendkracht met een overeenkomst met uitzendbeding heeft verdiend bij dezelfde uitzendwerkgever in het refertejaar, inclusief de uitkeringen op grond van de ZW, de Wazo en de WW (BNO en WTV) uit hoofde van de dienstbetrekkingen tot de uitzendwerkgever. Met dienstbetrekkingen met uitzendbeding en uitkeringen daaruit wordt geen rekening gehouden indien de dienstbetrekking is afgesloten meer dan twee maanden voor de daaropvolgende dienstbetrekking tot het uitzendbedrijf. Daarmee wordt voorkomen dat inkomen en dagen over een periode in een te ver verwijderd verband tot het intreden van het verzekerde risico worden meegenomen en invloed hebben op het dagloon. Evenals nu al geldt worden tijdvakken waarin geheel geen loon of een van genoemde uitkeringen uit hoofde van een dienstbetrekking met uitzendbeding werd genoten geheel buiten beschouwing gelaten.

Het besluit kent een uitzondering op de gebruikelijk geldende regel dat alleen het loon uit de laatste dienstbetrekking in aanmerking wordt genomen bij het dagloon voor een van genoemde uitkeringen. Er is bewust voor gekozen om alleen uitzendovereenkomsten met uitzendbeding te betrekken in verband met de verwachte korte duur van deze overeenkomsten, en deze uitzondering beperkt te houden en niet uit te breiden tot andere soorten tijdelijke arbeidsovereenkomsten. De afzonderlijke uitzendovereenkomsten met en zonder uitzendbeding zijn voor het uitzendbedrijf als werkgever en als eigenrisicodrager Ziekwet kenbaar in de eigen administratie en voor de uitvoering door het UWV herkenbaar via de loonaangifte in de polisadministratie. Uitkeringen op grond van de WW in verband met buitengewone natuurlijke omstandigheden of werktijdverkorting worden door het UWV gebruikelijk via de werkgever aan de werknemer uitbetaald. Gegevens daarover zijn dus bekend bij de uitzendwerkgever en kunnen worden meegenomen in de dagloonvaststelling door de uitzendwerkgever die eigenrisicodrager voor de Ziekwet is. De eigenrisicodrager ZW kan ervoor kiezen de dagloonvaststelling tegen betaling van de kosten te laten doen door het UWV.

Op werknemers die recht krijgen op uitkering met een eerste rechte dag na inwerkingtreding van het besluit zijn de nieuwe regels van toepassing. Degenen die recht hebben op grond van de regels voor inwerkingtreding blijven die regels van toepassing. Het dagloon van eenmaal voor inwerkingtreding van het besluit vastgestelde uitkeringen blijft ongewijzigd, afgezien van indexering. Bij ontstaan van een nieuw recht of bij herziening van een dagloon wordt het dagloon berekend op basis van de nieuwe dagloonregels als de datum van het nieuwe recht of de datum van herziening ligt na inwerkingtreding van het besluit. Het is dan niet nodig alsnog de oude dagloonregels toe te passen. Langdurige ondersteuning met verschillende softwarepakketten is dus niet aan de orde.



## **Overgangsrecht**

Een aantal reacties vragen naar het overgangsrecht voor op het moment van inwerkingtreding van het besluit lopende IKV's en hoe omgegaan moet worden met correcties over voorgaande jaren.

### **Reactie**

De bepalingen van het besluit zijn vanaf de datum van inwerkingtreding van het besluit van toepassing op de dan bestaande rechtsbetrekkingen en nieuwe rechtsbetrekkingen vanaf dat moment waarvoor inhoudingsplichtigen loonaangifte moeten doen. Zij moeten vanaf de eerste loonaangifte in het jaar van inwerkingtreding van het besluit aangifte doen per IKV zoals in het besluit geregeld. Bij bestaande situaties zoals de werkgevers betaling van uitkering naast loon, zal de werkgever dus vanaf de eerste aangifte na inwerkingtreding de uitkering in een afzonderlijke IKV moeten gaan opgeven naast de opgave van de gegevens over het loon uit de dienstbetrekking in de al bestaande IKV. In de opgave van de uitkering vermeldt hij als aanvang van de inkomstenverhouding de aanvang van de werkgeversbetaling van de uitkering. Bij het gelijktijdig bestaan van meerdere arbeidsovereenkomsten naast elkaar zal de werkgever deze in afzonderlijke IKV's opgeven. In het kennisdocument over de inkomstenverhouding wordt ingegaan op vragen uit de praktijk over verschillende situaties.

Op eventuele correcties over voorafgaande jaren blijven de regels zoals destijds bestaand, van toepassing. Voor zover gegevens verstrekt worden over een periode voorafgaand aan de inwerkingtreding van het besluit worden de gegevens aangeleverd overeenkomstig de werkwijze die gold in die periode.

## **Diversen**

Over de opname van een tegoed uit de levensloopregeling wordt niet gesproken in het conceptbesluit of de toelichting daarop.

### **Reactie**

Het overgangsrecht in verband met de levensloopregeling eindigt in 2021. In 2022 en volgende jaren is er geen opname meer van levenslooptegoed dat relevant is voor heffingen, uitkeringen of tegemoetkomingen of anderszins in verband met de loonaangifte en de polisadministratie. De invoering van de definitie van de IKV heeft geen invloed op de regelgeving omtrent de levensloopregeling. Op het moment van inwerkingtreding van het besluit is er dus niets wat hierover geregeld moet worden.

## **Wijziging van het voorstel naar aanleiding van de internetconsultatie**

Het conceptbesluit is aangepast mede naar aanleiding van de internetconsultatie. In het besluit wordt geregeld dat verstrekkers van pensioenen en private uitkeringen daarvan opgave mogen doen in één IKV indien het pensioenen of uitkeringen betreft van dezelfde code soort IKV als daar geregeld.

In de toelichting is de beschrijving van de aanleiding voor het besluit uitgebreid evenals de noodzaak om een definitie te regelen voor het begrip inkomstenverhouding. Ook wordt ingegaan op de vraag waarom geen alternatief is geregeld. Een kennisdocument wordt aangekondigd ter ondersteuning van de implementatie van het besluit.

## **Vervolg**

De ministerraad heeft ingestemd met het besluit op 13 november 2020.

Vervolgens is advies gevraagd aan de afdeling advisering van de Raad van State. Na ontvangst van dit advies wordt een nader rapport opgesteld en wordt het besluit gepubliceerd in het Staatsblad. Inwerkingtreding is voorzien bij apart kb met ingang van 1 januari 2022.