

Van: Dik van Leeuwen >ADP Nederland BV

Betreft: reactie op internetconsultatie wijziging SUWI Besluit

Rotterdam, 9 juli 2020

Deze reactie beperkt zich tot de wijziging op het gebied van de definitie van het begrip Inkomstenverhouding.

1 Algemeen

De begrippen inkomstenverhouding en volgnummer inkomstenverhouding zijn inmiddels ingeburgerde begrippen in de wereld van salarisadministratie en softwareontwikkelaars op dat gebied. Ik onderschrijf de noodzaak dat in bepaalde gevallen het noodzakelijk is een beloning of uitkering in een aparte inkomstenverhouding op te nemen. De betaling van een transitie- of ontslagvergoeding is een goed voorbeeld daarvan. Ik vind echter dat de motivering van de wijziging zoals die nu voorligt erg summier is c.q. blijft hangen in algemeenheden als bijv. "de bepaling van het loon voor de WTL is dan onjuist". Om hoeveel gevallen gaat het dan? Welke tegemoetkomingen in de WTL? Waar loopt de BV Nederland vast? En is dat een voldoende rechtvaardiging voor een wijziging als deze die leidt tot een forse administratieve lastenverzwaring bij met name werkgevers en dienstverleners die hen ondersteunen bij het voeren van een HR- en salarisadministratie

2 Rechtsbetrekking versus inkomstenverhouding

De begrippen 'rechtsbetrekking' en 'inkomstenverhouding' en de onderlinge samenhang daar tussen is niet geheel duidelijk c.q. is voor meerdere uitleg vatbaar.

Wij bedoelen daar mee dat het begrip rechtsbetrekking ook zo kan worden gezien als de verhouding tussen werkgever en werknemer waarbij wordt afgesproken dat de werknemer arbeid verricht in ruil voor loon. Deze rechtsbetrekking blijft ook voortduren als er meerdere opeenvolgende contracten zijn;

3 Geen eenmalige maar permanente verzwaring administratieve lasten

In de nieuwe situatie moet voor ieder nieuw tijdelijk contract in de keten aan nieuwe IKV worden aangemaakt. Dit is geen eenmalige maar een permanente verzwaring van de administratieve lasten.

4 Praktijkvragen

In het kader van bovenstaande 2 punten vragen wij ons af hoe om te gaan met de volgende praktijksituatie die zich vaker zal gaan voordoen:

- Werknemer heeft een contract voor een jaar met einddatum 30 juni van enig jaar. Voor het contract eindigt breken werkgever en werknemer het contract open en stellen de einddatum een jaar verder of wellicht zelfs voor onbepaalde tijd.
- Is dit dan een nieuw contract? Naar onze mening niet. De rechtsbetrekking blijft bestaan, alleen wordt het lopende contract herzien c.q. open gebroken.

5 Uitvoeringsaspecten gegevensaanlevering salarisadministratie naar Pensioenuitvoerders

Een belangrijk bezwaar vanuit HR- en salarisdienstverlener is dat wij geen enkele inschatting kunnen maken hoe pensioenuitvoerders met deze ingrijpende wijziging om zullen gaan. In de verantwoording naar deze PUO's wordt bij het verlengen van een tijdelijk arbeidscontract uitgegaan van één doorlopende rechtsbetrekking. Veel pensioenuitvoerders maken gebruik van de Uniforme Pensioen Aangifte (UPA). Samengevat is dit een 'afslag van de loonaangifte (LA). Het risico bestaat dat door deze voorgestelde wijzigingen er een zeer complexe administratieve verwarring ontstaat. Voor de LA wel een nieuw IKV en voor de UPA niet. Zolang er geen duidelijkheid vanuit pensioenuitvoerders is kunnen wij niet bepalen of de voorgestelde wijzigingen per 2022 realistisch zijn.

6 Aanbevelingen

1. Maak de definitie van rechtsbetrekking en inkomstenverhouding en de onderlinge samenhang daar tussen duidelijker en meer praktijkgericht;
2. Verminder de administratieve lastenverzwaring voor werkgevers door een bepaling conform de huidige uitleg in de praktijk op te nemen dat een opeenvolgend contract bij een werkgever niet leidt tot een nieuwe rechtsbetrekking c.q. inkomstenverhouding;
3. Zorg voor een goede afstemming met de praktijk van de pensioenuitvoerders.

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