

Kennisdocument inkomstenverhouding

Versie: 1.0
Datum: april 2021

Inhoudsopgave

1	DE INKOMSTENVERHOUDING IN EEN NOTENDOP	5
2	GEBRUIKTE TERMEN IN DIT KENNISDOCUMENT	7
3	ALGEMEEN	8
3.1	WAT IS HET BESLUIT OVER DE INKOMSTENVERHOUDING, WAT REGELT HET BESLUIT EN WAAROM IS HET BESLUIT NODIG?....	8
3.2	HOE WAS HET TOT NU TOE GEREGLD?.....	8
3.3	ZIJN REGELS OVER HET AANGEVEN PER IKV NIEUW?.....	8
3.4	WAT GAAT ER VERANDEREN?	8
3.5	WANNEER MOET DE WERKGEVER EEN NIEUWE IKV MAKEN?	8
3.6	WAT GEBEURT ER MET DE CODES SOORT IKV IN DE LOONAANGIFTE OP GROND VAN DE GEGEVENSPECIFICATIES LOONAANGIFTE?	9
3.7	KAN IK MET DE RUBRIEK 'DATUM AANVANG INKOMSTENPERIODE' BINNEN EEN IKV ONDERSCHIED AANBRENGEN BIJ EEN WIJZIGING IN DE IKV, BIJVOORBEELD BIJ WIJZIGING VAN WERKGEVERSCHEFFING NAAR INHOUDING ZVW (OF ANDERSOM) OF ALS DE TABEL (WIT/GROEN) WIJZIGT?.....	9
4	WERKGEVERS: ARBEIDSOVEREENKOMSTEN, PUBLIEKRECHTELIJKE AANSTELLINGEN EN OVERIGE ARBEIDSVERHOUDINGEN	10
4.1	WAT IS DE STARTDATUM VAN DE IKV ALS EEN NIEUWE WERKNEMER IN DIENST TREEDT?.....	10
4.2	WAT IS DE EINDDATUM VAN EEN IKV ALS EEN WERKNEMER UIT DIENST TREEDT?.....	10
4.3	WANNEER START EN EINDIGT DE IKV BIJ EEN OPROEPOVEREENKOMST MET VOOROVEREENKOMST?	10
4.4	WANNEER START EN EINDIGT DE IKV BIJ EEN OPROEPOVEREENKOMST MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT?	11
4.5	WAT HOUDT DE 'KETENBEPALING' IN?	11
4.6	WANNEER EINDIGT DE IKV BIJ DE OVERDRAGENDE WERKGEVER BIJ EEN OVERGANG VAN DE HELE ONDERNEMING OF EEN DEEL VAN DE ONDERNEMING?	11
4.7	WANNEER START DE IKV BIJ DE OVERNEMENDE WERKGEVER BIJ EEN OVERGANG VAN DE HELE ONDERNEMING OF EEN DEEL VAN EEN ONDERNEMING?	12
4.8	MOET VOOR EEN FICTIEVE DIENSTBETREKKING EEN IKV WORDEN GEMAAKT?	12
4.9	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN OMZETTING VAN EEN FICTIEVE DIENSTBETREKKING IN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST (OF ANDERSOM)?	12
4.10	MOET TELKENS OPNIEUW EEN IKV WORDEN GEMAAKT BIJ OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET DEZELFDE WERKNEMER?.....	13
4.11	MOETEN GEGEVENS IN EEN NIEUWE IKV WORDEN AANGEGEVEN ALS EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD (AL DAN NIET) STILZWIJGEND WORDT VERLENGD?	13
4.12	EEN WERKGEVER HEEFT GELIJKTIDIG MEERDERE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET DEZELFDE WERKNEMER. HOEVEEL IKV'S MOETEN WORDEN AANGEGEVEN?.....	13
4.13	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN TIJDELIJKE UITBREIDING VAN HET AANTAL CONTRACTUREN?.....	13
4.14	MOET BIJ PROMOTIE, DEMOTIE, LOONSVERHOOGING, STRUCTUREEL MEER OF MINDER WERKEN OF ANDER WERK EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	14
4.15	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ HET VERSTRIJKEN VAN DE PROEFTIJD?	14
4.16	DE VERZEKERINGSPLICHT VOOR DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN WIJZIGT. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT? 14	
4.17	DE VERZEKERINGSPLICHT VOLKSVERZEKERINGEN EN ZVW WIJZIGT. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	14
4.18	EEN WERKNEMER WORDT GEMOEDSBEZWAARD VOOR DE VOLKS- EN/OF WERKNEMERSVERZEKERINGEN. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	15
4.19	HEEFT EEN WIJZIGING VAN EEN LOONHEFFINGENVOLGNUMMER GEVOLGEN VOOR DE IKV VAN EEN WERKNEMER?	15
4.20	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN JURIDISCHE FUSIE OF SPLITSING VAN VENNOOTSCHAPPEN INDIEN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WORDT VOORTGEZET?	15
4.21	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN JURIDISCHE FUSIE OF SPLITSING VAN VENNOOTSCHAPPEN, INDIEN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST NIET WORDT VOORTGEZET?	15
4.22	WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV VAN EEN LOONBETALING NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?	15
4.23	WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV BIJ NEGATIEF LOON NA EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING?	16
4.24	MOET VOOR EEN AFKOOPSON OF TRANSITIEVERGOEDING DIE BIJ HET EINDE VAN DE DIENSTBETREKKING WORDT BETAALD EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT?.....	16

4.25	WIJZIGING VAN DE WERKGEVERSCHEFFING ZVW NAAR INHOUDING EN AFDRACHT VAN DE INKOMENSAFHANKELIJKE BIJDRAGE ZVW (OF ANDERSOM). WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?	16
5	WERKGEVERS: SAMENLOOP VAN ARBEIDSVERHOUDING EN UITKERING	17
5.1	EEN WERKGEVER ONTVANGT EEN WERKGEVERSBETALING ZW OF WAZO, OF EEN ANDERE UITKERING, EN BETAALT DEZE NAMENS UWV AAN DE WERKNEMER DOOR, MET EVENTUEEL EEN AANVULLING OP DE UITKERING. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?	17
5.2	EEN WERKGEVER ONTVANGT EEN WERKGEVERSBETALING ZW OF WAZO (UITKERING WEGENS BEVALLING OF ADOPTIE, AANVULLEND GEBOORTEVERLOF OF OUDERSCHAPSVERLOF), OF EEN ANDERE UITKERING, EN BETAALT DEZE NAMENS UWV AAN DE WERKNEMER DOOR. DAARNAAST BETAALT DE WERKGEVER LOON VOOR WERKZAAMHEDEN DIE NOG WORDEN VERRICHT. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?	17
5.3	TIJDENS DE DIENSTBETREKKING ONTVANGT EEN WERKNEMER EEN UITKERING DIE VIA ZIJN OVERHEIDSWERKGEVER WORDT UITBETAALD. DE WERKGEVER VULT DE UITKERING AAN. HOEVEEL IKV'S MOETEN WORDEN GEMAAKT?	18
5.4	NA AFLOOP VAN DE DIENSTBETREKKING ONTVANGT EEN WERKNEMER EEN UITKERING DIE DOOR DE VOORMALIGE WERKGEVER WORDT UITBETAALD. DEZE WERKGEVER VULT DE UITKERING AAN. HOEVEEL IKV'S MOETEN WORDEN GEMAAKT?	18
5.5	EEN WERKGEVER DIE EIGENRISICODRAGER ZW OF WGA IS, BETAALT EEN UITKERING. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT?	19
5.6	MOGEN OPEENVOLGENDE UITKERINGEN ZW EN WGA VAN EEN WERKGEVER DIE EIGENRISICODRAGER IS IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	19
5.7	EEN WERKGEVER HEEFT TWEE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET EEN WERKNEMER, EN DE WERKNEMER VALT UIT WEGENS ZIEKTE UIT BEIDE OVEREENKOMSTEN. DE WERKGEVER IS EIGENRISICODRAGER VOOR DE ZW EN DE WGA. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV VAN GELIJKTijdIGE UITKERINGEN?	19
5.8	EEN WERKGEVER IS EIGENRISICODRAGER WGA EN HEEFT EEN WERKNEMER IN DIENST AAN WIE HIJ ALS EIGENRISICODRAGER DAARNAAST EEN WGA-UITKERING BETAALT.	19
6	UITZENDBEDRIJVEN	20
6.1	GELDEN VOOR UITZENDBEDRIJVEN DEZELFDE REGELS VOOR HET GEBRUIK VAN EEN IKV?	20
6.2	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD ZONDER UITZENDBEDING. WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	20
6.3	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD ZONDER UITZENDBEDING. WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	20
6.4	MOET BIJ HET INGAAN VAN EEN NIEUWE FASE IN DE UITZENDOVEREENKOMST (FASE A, B, C, RESPECTIEVELIJK 1-2, 3 EN 4) EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	20
6.5	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST MET UITZENDBEDING (FASE A/1-2). WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	20
6.6	MOET EEN UITZENDBEDRIJF EEN NIEUWE IKV GEBRUIKEN VOOR EEN UITZENDKRACHT DIE BINNEN 2 AANGIFTE TIJDVAKKEN NA DE LAATSTE WERKDAG WEER AAN HET WERK GAAT EN IN FASE A/1-2 ZIT?	21
6.7	EEN WERKGEVER HEEFT MET EEN UITZENDKRACHT TWEE UITZENDOVEREENKOMSTEN MET UITZENDBEDING. HIJ IS EIGENRISICODRAGER VOOR DE ZW. DE WERKNEMER VALT WEGENS ZIEKTE UIT IN EEN VAN DE UITZENDOVEREENKOMSTEN; IN DE ANDERE BLIJFT HIJ WERKZAAM. HOEVEEL IKV'S MOETEN WORDEN GEBRUIKT?	21
6.8	MOET EEN UITZENDBEDRIJF EEN NIEUWE IKV GEBRUIKEN VOOR EEN UITZENDKRACHT MET UITZENDBEDING ALS DEZE NA ZIEKTE WEER AAN HET WERK GAAT EN IN FASE A/1-2 ZIT?	22
7	PENSIOENFONDSEN, VERZEKERAARS, UITKERINGSVERSTREKKERS	23
7.1	WELKE REGELS GELDEN VOOR HET GEBRUIK VAN IKV'S VOOR UITKERINGEN VAN PENSIOENFONDSEN EN VAN VERZEKERAARS?	23
7.2	EEN PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR BETAALT AAN EEN UITKERINGSGERECHTIGDE TEGELIJKERTIJD EEN NABESTAANDENPENSIOEN EN EEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN. MOGEN DEZE IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	23
7.3	EEN UITKERINGSGERECHTIGDE HEEFT BIJ TWEE VERSCHILLENDE WERKGEVERS OUDERDOMSPENSIOEN OPGEBOUWD. DEZE ZIJN ONDERGEBRACHT BIJ HETZELFDE PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR. MOGEN BEIDE PENSIOENEN BIJ UITBETALING IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	23
7.4	DE WERKGEVER BETAALT EEN WERKNEMER LOON EN DAARNAAST ALS PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR EEN PRIVATE UITKERING. MOET HIERVOOR MEERDERE IKV'S WORDEN GEBRUIKT?	23
7.5	MAG VOOR MEERDERE PUBLIEKE UITKERINGEN OP GROND VAN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN TEGELIJKERTIJD OOK 1 IKV WORDEN GEBRUIKT?	24
7.6	MAG EEN AOW-UITKERING EN DE AANVULLENDE INKOMENSONDERSTEUNING OUDEREN (AIO) DOOR DE SVB IN ÉÉN IKV WORDEN AANGEGEVEN?	24

7.7	HET UWV BETAALT AAN EEN WERKNEMER VAN HET UWV LOON EN DAARNAAST ALS UITKERINGSVERSTREKKER EEN UITKERING OP GROND VAN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN. MOET HET UWV HIERVOOR MEERDERE IKV'S GEBRUIKEN?	24
7.8	DE SVB BETAALT AAN EEN WERKNEMER VAN DE SVB LOON EN DAARNAAST ALS UITKERINGSVERSTREKKER EEN ANW-UITKERING. MOET DE SVB HIERVOOR MEERDERE IKV'S GEBRUIKEN?.....	24
7.9	WAT GEBEURT ER MET DE BESTAANDE CODES VOOR DE IKV BIJ UITKERINGSVERSTREKKERS?	24
8	INTERNATIONAAL.....	25
8.1	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT ALS EEN WERKNEMER DIE VOOR DEZELFDE WERKGEVER IN HET BUITENLAND HEEFT GEWERKT (WEER) IN NEDERLAND KOMT WERKEN?	25
8.2	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT ALS EEN WERKNEMER VOOR DEZELFDE WERKGEVER IN HET BUITENLAND GAAT WERKEN?.....	25
9	ONMIDDELLIJKE WERKING BESLUIT IKV	26
9.1	WELK GEVOLG HEEFT DE ONMIDDELLIJKE WERKING VAN HET BESLUIT VOOR LOPENDE DIENSTBETREKKINGEN?	26
9.2	WELK GEVOLG HEEFT DE ONMIDDELLIJKE WERKING VAN HET BESLUIT ALS EEN WERKGEVER AL TWEE LOPENDE DIENSTBETREKKINGEN HEEFT MET EEN WERKNEMER?.....	26
9.3	LOPENDE DIENSTBETREKKING EN WERKGEVERSBETALING VAN UITKERING	26
9.4	WANNEER DOET DE WERKGEVER OPGAVE VAN EINDE IKV BIJ EEN LOPENDE UITZENDOVEREENKOMST MET UITZENDBEDING WAARIN DE UITZENDKRACHT ENIGE TIJD NIET HEEFT GEWERKT?	27
10	HEFFINGSREGELS LOONHEFFINGEN EN GEBRUIK IKV'S	28
10.1	VERANDEREN DE HEFFINGSREGELS VOOR DE LOONHEFFINGEN (BIJVOORBEELD DE SAMENVOEGINGSBEPALINGEN) DOOR DE INVOERING VAN DE DEFINITIE VAN DE IKV?.....	28
11	OVERIGE	29
11.1	MOET BIJ ELKE NIEUWE IKV EEN NIEUWE LOONSTAAT WORDEN GEMAAKT?	29
11.2	MOETEN BIJ MEERDERE IKV'S IN EEN JAAR MEERDERE JAAROPGAVEN WORDEN VERSTREKT AAN DE WERKNEMER?	29
11.3	MOET BIJ ELKE NIEUWE IKV OPNIEUW EEN IDENTITEITSBEWIJS WORDEN GEVRAAGD AAN DE WERKNEMER?	29
11.4	EEN WERKGEVER HEEFT VOLGTIJDELIJK OF GELIJKTIJDIG VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET EEN WERKNEMER. DE WERKGEVER BETAALT EEN ÉÉNMALIGE BELONING OF TOESLAG AAN DE WERKNEMER. IN WELKE IKV MOET DE WERKGEVER DIT VERANTWOORDEN?	29
11.5	MOET DE WERKGEVER PER IKV EEN APARTE LOONSTROOK MAKEN EN VERSTREKKEN?.....	29

1 De inkomstenverhouding in een notendop

Met ingang van 1 januari 2023 wordt de definitie van het begrip inkomstenverhouding uit de loonaangifte vastgelegd in regelgeving en worden nadere regels gesteld over de opgave van gegevens in de loonaangifte per inkomstenverhouding (IKV)¹.

In de IKV's worden de verschillende soorten arbeidsrelaties en uitkeringsrelaties vastgelegd waaruit iemand loon of een uitkering geniet. Deze gegevens worden opgenomen in de polisadministratie bij het UWV.

Een juiste en eenduidige vulling van deze gegevens via de loonaangifte in de polisadministratie is van groot belang voor de juiste vaststelling van uitkeringen, tegemoetkomingen en de loonheffingen. De gegevens uit de polisadministratie worden daarnaast² gebruikt door tal van afnemers, onder andere voor de statistieken van het CBS. Met een eenmalige uitvraag van gegevens kan er zo meervoudig gebruik van worden gemaakt.

In de afgelopen jaren is veel nieuwe regelgeving op het gebied van de sociale verzekeringen ingevoerd die voor het vaststellen van uitkeringen, tegemoetkomingen en loonheffingen uitgaat van de gegevens uit de polisadministratie. Door de toename van de mogelijke uitkeringen, tegemoetkomingen, door de invoering van de premiedifferentiatie WW in 2020, en door de per 1 januari 2022 in te voeren premiedifferentiatie premie Aof³ is een juiste, eenduidige en specifieke vastlegging van de inkomstenverhouding hiervan in de polisadministratie nog belangrijker geworden. Een goede vastlegging voorkomt dat later extra gegevens moeten worden uitgevraagd ten behoeve van de dagloonvaststelling of een uitkeringsvaststelling moet worden gecorrigeerd. Ook andere vaststellingen op basis van de polisgegevens, zoals de tegemoetkomingen op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) zijn dan correct.

Gegevens over de inkomstenverhoudingen en een onderscheid tussen de verschillende inkomstenverhoudingen is onder meer van belang voor het volgende:

- Is op het hele bedrag dat de werkgever betaalt als loon voor verrichte arbeid de hoge AWF-premie of de lage AWF-premie van toepassing? Bij vaste arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd is de lage AWF-premie van toepassing. Op tijdelijke en flexibele overeenkomsten (al dan niet naast een vaste arbeidsovereenkomst) is de hoge AWF-premie van toepassing. Over uitkeringen die via of door de werkgever worden betaald is de werkgever altijd de lage premie verschuldigd en krijgt hij bij werkgeversbetalingen ook de lage AWF-premie vergoed door UWV. De werkgever hoeft de AWF-premie over de uitkering ook niet te herzien naar de hoge AWF-premie. Onderscheid tussen loon en uitkering is dus noodzakelijk.
- Moet de werkgever de lage AWF-premie herzien naar de hoge AWF-premie? De werkgever moet de lage AWF-premie herzien als de werknemer niet langer dan 2 maanden bij hem in dienst was. Daarom moet de begin- en einddatum van elke dienstbetrekking goed worden vastgelegd.
- Is op het hele bedrag dat de werkgever betaalt als loon voor verrichte arbeid de hoge of de lage Aof-premie van toepassing? Kleine werkgevers zijn met ingang van 1 januari 2022 de lage Aof-premie verschuldigd en grote en middelgrote werkgevers de hoge Aof-premie. Over uitkeringen die via of door de werkgever worden betaald is de werkgever altijd de hoge Aof-premie verschuldigd en krijgt hij bij een werkgeversbetaling ook de hoge Aof-premie vergoed van UWV. Onderscheid tussen loon en uitkering is dus noodzakelijk.
- Op welk bedrag is de Ufo-premie van toepassing bij overheidswerkgevers? Betaalt een overheidswerkgever naast loon een uitkering door middel van een werkgeversbetaling? Dan is

¹ Besluit houdende wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie, Staatsblad 2021, 198) met onder meer wijziging van artikel 5.1 van het Besluit SUWI. Het besluit treedt in werking met ingang van een datum die bij kb (koninklijk besluit) wordt bepaald; het kb tot inwerkingtreding vermeldt als datum: 1 januari 2023 (Staatsblad 2021, 199).

² <https://www.loonaangifteketen.nl/de-loonaangifteketen/de-gegevensstroom/de-gegevens-in-de-loonaangifte/gebruik-van-de-gegevens-uit-de-loonaangifte>

³ Premiedifferentiatie WW naar aard contract met ingang van 2020 (Wab, Staatsblad 2019, 219; premiedifferentiatie Aof naar grootte van de werkgever met ingang van 2022 (Staatsblad 2021, 102).

de overheidswerkgever over het loon alle premies werknemersverzekeringen verschuldigd en over de uitkering alleen de gedifferentieerde premie Aof en de gedifferentieerde premie Whk. Onderscheid tussen loon en uitkering is van belang voor de toezichtstaak van de Belastingdienst.

- Is de groene of de witte tabel van toepassing? Op uitkeringen zoals ziekengeld na einde van de dienstbetrekking, de WIA- en WAO-uitkering en WW-uitkering, en over een transitievergoeding is de groene tabel (zonder toepassing van de arbeidskorting) van toepassing. Op loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, een Wazo-uitkering, en ziekengeld tijdens de dienstbetrekking is de witte tabel (met toepassing van de arbeidskorting) van toepassing.
- Is er recht op ziekengeld? Er is bij ziekte van een werknemer alleen recht op ziekengeld als er geen recht is op loondoorbetaling uit een arbeidsovereenkomst. Dus moet vaststaan dat de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke of fictieve dienstbetrekking is geëindigd.
- Is er recht op een WW-uitkering? De werknemer heeft pas recht op een WW-uitkering na afloop van de opzegtermijn die de werkgever in acht heeft genomen of had moeten nemen. Om de juiste opzegtermijn vast te kunnen stellen, moet de begin- en einddatum van elke arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke of fictieve dienstbetrekking goed worden vastgelegd.
- Hoe hoog is de uitkering die de werknemer van UWV krijgt? Voor een juiste uitkeringsvaststelling moet UWV onderscheid maken tussen loon uit werken, uitkeringen in verband met dat werken, aanvullingen van de werkgever op die uitkeringen en overige uitkeringen. UWV moet voor de dagloonvaststelling en de inkomstenverrekening deze verschillende soorten inkomsten op een verschillende wijze meenemen in de berekening. Daarvoor is onderscheid nodig tussen het bedrag aan loon, en het bedrag aan uitkering, en een eventuele aanvulling door de werkgever op die uitkering, en is ook de soort uitkering van belang.
- Heeft de werkgever voor het in dienst nemen van een werknemer recht op een loonkostenvoordeel (LKV)? Er is gedurende 3 jaar recht op een LKV als de werkgever een werknemer uit een bepaalde doelgroep in dienst neemt die op dat moment voor het eerst voldoet aan de voorwaarden van een LKV. Daarom moet de begin- en einddatum van elke dienstbetrekking goed worden vastgelegd.
- Heeft de werkgever voor een werknemer recht op het lage inkomensvoordeel (LIV)? UWV berekent dit recht op basis van het gemiddelde loon van de werknemer. Voor de bepaling van dat loon tellen sommige uitkeringen, die door of via de werkgever worden uitbetaald, behalve uitkeringen op grond van de Ziektewet en de Wazo tijdens de dienstbetrekking, niet mee. Onderscheid tussen loon en uitkering is dus noodzakelijk.
- Heeft de werkgever recht op NOW-tegemoetkoming? Voor de berekening van de loonsom van de werkgever telden uitkeringen die via de werkgever werden betaald niet mee. Onderscheid tussen loon en uitkering is dus noodzakelijk.
- Hoe wordt het bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt behandeld bij verrekening van inkomen met een uitkering? Loon uit tegenwoordige dienstbetrekking wordt voor een deel verrekend met uitkering, loon uit uitkering wordt doorgaans volledig afgetrokken van de uitkering.

Aan de informatie in dit Kennisdocument kunnen geen rechten worden ontleend.

Het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft dit kennisdocument met grote zorgvuldigheid tot stand gebracht en de stand van zaken van de regelgeving per datum inwerkingtreding van het besluit verwerkt.

Dit document wordt geregeld aangevuld naar aanleiding van vragen vanuit de praktijk.

2 Gebruikte termen in dit Kennisdocument

In dit Kennisdocument worden voor de leesbaarheid de volgende begripsduidingen gebruikt:

- **Arbeidsovereenkomst:** de arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek en de dienstbetrekking, bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, de Werkloosheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- **Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen⁴:** jaarlijkse uitgave van de Belastingdienst, bestemd voor softwareontwikkelaars, met beschrijving van begrippen in verband met de loonaangifte en de gegevens die verstrekt moeten worden.
- **Handboek Loonheffingen:** handboek van de Belastingdienst dat jaarlijks wordt uitgegeven en zo nodig in de loop van het jaar bijgewerkt, met uiteenzetting voor werkgevers over de fiscale en premieheffingsregels voor de loonheffingen.
- **IKV:** inkomstenverhouding als bedoeld in artikel 1a.1, vierde lid⁵, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte en artikel 5.1, tweede en volgende leden, van het Besluit SUWI⁶
- **Ketenbepaling:** De ketenbepaling bedoeld in artikel 7:668a, Burgerlijk Wetboek die regelt wanneer elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit is het geval:
 - Als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden. Op het moment dat de periode van 36 maanden wordt overschreden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - Als 3 achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden. Het vierde contract is dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
 - Bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan - onder voorwaarden - de periode van 36 maanden worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verhoogd naar ten hoogste 6. Bij regeling van de Minister van SZW kunnen verder - ook weer onder voorwaarden - de tussenpozen van 6 maanden worden verkort tot ten hoogste 3 maanden.
- **Rechtsbetrekking:** een juridische relatie tussen partijen.
- **Regeling gegevensuitvraag loonaangifte:** ministeriële regeling op grond van artikel 28 Wet op de loonbelasting 1964 waarin is opgenomen welke gegevens de werkgever moet vermelden in de loonaangifte⁷.
- **Uitkering:** een uitkering op grond van de volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen, een verzekering, pensioenregeling of -verzekering.
- **Uitkeringsgerechtigde:** iedereen die een uitkering op grond van de volksverzekeringen, de werknemersverzekeringen, of op grond van een verzekering, pensioenregeling of -verzekering ontvangt van SVB, UWV, pensioenfonds of andere uitkeringsverstrekker.
- **UWV:** Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen
- **SVB:** Sociale verzekeringsbank
- **Werkgever:** de inhoudingsplichtige in de zin van de Wet op de loonbelasting 1964 en de werkgever in de zin van de Wet financiering sociale verzekeringen.

4

https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/gegevens_aangifte_loonheffing_2021_lh9861t01fd.pdf

⁵ [Artikel 1a.1 Regeling gegevensuitvraag loonaangifte](#)

⁶ Zoals dit luidt na publicatie van het wijzigingsbesluit

⁷ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031386/2020-01-01>

3 Algemeen

3.1 Wat is het besluit over de inkomstenverhouding, wat regelt het besluit en waarom is het besluit nodig?

Met het besluit wordt hierna bedoeld het besluit tot wijziging van het Besluit SUWI en het Dagloonbesluit werknemersverzekeringen in verband met de definiëring van de inkomstenverhouding voor de gegevensset van de polisadministratie (Staatsblad 2021, 198, hierna het besluit). Dit besluit wijzigt het Besluit SUWI en regelt daarin wanneer sprake is van een IKV en wanneer deze begint en eindigt. De Regeling gegevensuitvraag loonaangifte sluit daarbij aan en regelt hoe een werkgever opgave moet doen van gegevens over een werknemer of uitkeringsgerechtigde in een (inkomstenverhouding) IKV of in afzonderlijke IKV's. Dit besluit is nodig ter verbetering van de gegevens die worden gebruikt voor de vaststelling van rechten en verplichtingen in verband met uitkeringen, loonheffingen en tegemoetkomingen. Door de regels wordt de rechtszekerheid verbeterd en kan ook beter worden gestuurd op de naleving van de regels.

3.2 Hoe was het tot nu toe geregeld?

De Regeling gegevensuitvraag loonaangifte⁸ bevatte al de regel dat de werkgever voor de werknemer de nominatieve gegevens opgaf per IKV. In het Handboek Loonheffingen en de Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen van de Belastingdienst was opgenomen hoe de werkgever moet handelen met de opgave per IKV in de loonaangifte als hij een dienstbetrekking aangaat of beëindigt, als een uitkering wordt betaald of als er wijzigingen zijn met betrekking tot de dienstbetrekking.

3.3 Zijn regels over het aangeven per IKV nieuw?

Met ingang van 1 januari 2023 zijn via het wijzigingsbesluit regels opgenomen in het Besluit SUWI over het verantwoord van de gegevens over de werknemer of uitkeringsgerechtigde in een IKV en over het begin en einde van de IKV. Die regels zijn in beginsel een weergave van hetgeen nu ook al geldt ter zake van de IKV. Op een aantal onderdelen zijn de geldende regels aangepast. Op een aantal andere onderdelen – die niet zijn aangepast – blijkt dat in de praktijk niet altijd werd aangesloten bij de regels in het Handboek Loonheffingen. In die situatie is er dan ook sprake van een wijziging, welke wijziging evenwel niet wordt veroorzaakt door de nu ingevoerde definitie van de IKV. Door de regels wordt de rechtszekerheid verbeterd en kan ook beter worden gestuurd op de naleving van de regels.

3.4 Wat gaat er veranderen?

Inhoudelijk verandert er niet veel. Nog steeds moet per rechtsbetrekking een IKV worden aangemaakt. De belangrijkste verandering is dat de regels over de IKV zijn opgenomen in een besluit. De uitzondering dat opvolgende rechtsbetrekkingen in één IKV mogen worden aangeleverd komt te vervallen. Verder mag de IKV van een uitkeringsrecht niet langer worden samengevoegd met de IKV van de dienstbetrekking. Het al bestaande advies om deze twee rechtsbetrekkingen als aparte IKV's aan te leveren wordt nu een verplichting. Voor werkgevers kan er wel veel veranderen, afhankelijk van de inrichting van de loonadministratie en HR-administratie. Bij zwangerschap bijvoorbeeld betaalt de werkgever het loon door en wordt in de huidige praktijk vaak de Wazo-uitkering niet afzonderlijk geadmistreerd en aangegeven in de aangifte loonheffingen. Met het besluit inzake de IKV moet de Wazo-uitkering in een aparte IKV in de aangifte loonheffingen worden opgenomen, waarbij een eventuele aanvulling op de uitkering in een rubriek in de IKV van de dienstbetrekking moet worden aangegeven. Zie verder vraag 4.1 van dit Kennisdocument.

3.5 Wanneer moet de werkgever een nieuwe IKV maken?

⁸ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031386/2021-01-01>, artikel 1a.1., vierde lid, aanhef, en onderdeel a.

De werkgever moet een IKV aanmaken als een nieuwe rechtsbetrekking ontstaat waaruit loon of gage wordt genoten, of een uitkering wordt genoten op grond van de werknemersverzekeringen of volksverzekeringen, of de Wazo. Als de rechtsbetrekking eindigt, dan eindigt ook de IKV.

In een aantal gevallen waarin de rechtsbetrekking niet eindigt, moet wel de IKV worden beëindigd, en een nieuwe IKV worden gebruikt als:

- de verschuldigdheid van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wijzigt van een werkgeversheffing in een in te houden inkomensafhankelijke bijdrage en andersom;
- de arbeidsovereenkomst bij een overgang van onderneming in de zin van het BW of overgang van een publiekrechtelijke organisatie wordt voortgezet door de overnemende werkgever;
- bij de inhouding van de loonheffing de toepasselijke tabel wijzigt van de witte tabel naar de groene tabel en andersom;
- de doorlopende arbeidsovereenkomst in de aangifte loonheffingen op een ander loonheffingenvolnummer⁹ van de werkgever wordt aangegeven.

3.6 Wat gebeurt er met de codes soort IKV in de loonaangifte op grond van de gegevensspecificaties loonaangifte?

De bestaande codes soort IKV blijven voor het grootste deel ongewijzigd. Met ingang van 2023 zijn zes nieuwe codes soort IKV nodig voor uitkeringen op grond van de Wazo, de ZW en voor bijzondere vormen WW. Nadere informatie daarover volgt nog in het kader van de jaaraanpassing.

3.7 Kan ik met de rubriek 'Datum aanvang inkomstenperiode' binnen een IKV onderscheid aanbrengen bij een wijziging in de IKV, bijvoorbeeld bij wijziging van werkgeversheffing naar inhouding Zvw (of andersom) of als de tabel (wit/groen) wijzigt?

De rubriek 'Datum aanvang inkomstenperiode' mag niet gebruikt worden voor een wijziging in de IKV bij een wijziging van de witte tabel naar de groene tabel (of andersom), of als voor de Zvw de werkgeversheffing wijzigt in een inhouding van de inkomensafhankelijke bijdrage (of andersom). In deze gevallen moet altijd een nieuwe IKV worden gebruikt. Bij een wijziging in de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen geeft de werkgever dit aan met 'Datum aanvang inkomstenperiode'. Er is voor deze wijziging niet langer een nieuwe IKV nodig.

Let op! Wordt een werknemer een directeur-groootaandeelhouder (DGA) in de zin van de werknemersverzekeringen of is hij niet langer DGA in de zin van de werknemersverzekeringen? Dan wijzigt de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen, maar moet de werkgever toch een nieuwe IKV gebruiken wegens een wijziging in de heffing van de Zvw. Zie ook vraag 3.26

⁹ Het loonheffingenvolnummer bestaat uit een hoofdnummer en een volgnummer (subnummer), een werkgever kan meerdere 'volnummers' hebben, bijvoorbeeld 123456789L01, 123456789L012, etc.

4 Werkgevers: arbeidsovereenkomsten, publiekrechtelijke aanstellingen en overige arbeidsverhoudingen

4.1 Wat is de startdatum van de IKV als een nieuwe werknemer in dienst treedt?

Op de aanvangsdatum van de nieuwe arbeidsovereenkomst, de publiekrechtelijke aanstelling of fictieve dienstbetrekking start de IKV. Sluit de werkgever een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werknemer met ingang van 1 september, dan start de IKV op 1 september. Als de arbeidsovereenkomst op zaterdag 1 september begint, maar de werknemer begint pas op maandag de 3^e, dan is de datum aanvang IKV toch zaterdag de 1^e. Bij uitzendovereenkomsten in de periode gedurende welke het uitzendbeding mag worden toegepast (artikel 7:691, derde lid, Burgerlijk Wetboek) (fase A/1-2¹⁰), start de overeenkomst op de eerste dag waarop de overeengekomen werkzaamheden daadwerkelijk aanvangen, indien artikel 9 van de cao voor uitzendkrachten van toepassing is, tenzij anders is overeengekomen¹¹.

4.2 Wat is de einddatum van een IKV als een werknemer uit dienst treedt?

De IKV moet worden beëindigd op de einddatum van de arbeidsovereenkomst of publiekrechtelijke aanstelling, of fictieve dienstbetrekking. Eindigt een arbeidsovereenkomst met ingang van 15 mei, dan is de laatste dag van de arbeidsovereenkomst op 14 mei en eindigt de IKV, is de laatste dag van de IKV, op 14 mei (uiterlijk om 23.59 uur). Indien de werknemer zijn vakantiedagen opmaakt en in de laatste week van zijn arbeidsovereenkomst verlof neemt, dus bijvoorbeeld de laatste gewerkte dag is vrijdag 7 mei, dan eindigt de IKV nog steeds op 14 mei.

Voor uitzendkrachten gold voor het vullen van de einddatum IKV in de loonaangifte een uitzondering. Die uitzondering komt met dit besluit te vervallen. Als de uitzendovereenkomst eindigt, dan moet de einddatum IKV met die datum worden gevuld.

De IKV moet eerder beëindigd worden - als de rechtsbetrekking doorloopt - en er moet een nieuwe IKV gemaakt worden:

- bij een wijziging van de tabeltoepassing voor de belastingheffing (van witte naar groene tabel en andersom),
- bij een overgang van onderneming,
- bij wijziging van loonheffingvolgnummer, en
- bij een wijziging in de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (van werkgeversheffing naar inhouding en afdracht van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en andersom).

De hierboven genoemde situaties zijn de enige situaties waarin binnen een doorlopende rechtsbetrekking een nieuwe IKV moet worden gemaakt. Ook vóór de invoering van de regels in het besluit over het begrip IKV moest in deze situaties een nieuwe IKV worden gemaakt.

Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

4.3 Wanneer start en eindigt de IKV bij een oproepovereenkomst met voorovereenkomst?

De werkgever sluit met een werknemer een oproepovereenkomst met voorovereenkomst. Kenmerk daarvan is dat als de werkgever de werknemer oproept, de werknemer mag beslissen of hij komt werken. De werkgever betaalt de werknemer loon over het aantal uren dat hij werkt. Als de werknemer ermee instemt om te komen werken na een oproep, ontstaat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst zal veelal starten op de eerste werkdag. Dit is dan ook de aanvangsdatum van de IKV. Eindigt de oproep en stopt de werknemer de werkzaamheden, dan eindigt de arbeidsovereenkomst en moet ook de IKV worden beëindigd.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

Waarom noodzakelijk?

¹⁰ Cao's van ABU en NBBU zijn inhoudelijk gelijk; de fase A in cao ABU is gelijk aan fase 1-2 in cao NBBU.

¹¹ [NBBU CAO Uitzendkrachten-NL 2021.pdf](#); [CAO voor Uitzendkrachten 2019- 2021 - ABU](#)

- Het is hierdoor gemakkelijker vast te stellen of de ketenbepaling van toepassing is. Als er op grond van de ketenbepaling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan dan betekent dat dat er bij ziekte recht is op loondoorbetaling in plaats van recht op ziekgeld.
- In het geval van een zieke werknemer kunnen de werkgever als eigenrisicodragers ZW, en ook UWV, op de juiste wijze het recht op ziekgeld beoordelen en het dagloon voor het ziekgeld vaststellen;
- UWV kan de compensatie van de transitievergoeding berekenen als de werkgever een werknemer ontslaat vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid;
- UWV kan bij een aanvraag voor een WW-uitkering beter controleren of de juiste opzegtermijn is gehanteerd. Als er eigenlijk nog recht is op loondoorbetaling dan start de WW-uitkering pas daarna.

4.4 Wanneer start en eindigt de IKV bij een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht?

De werkgever sluit met een werknemer een oproepcontract met uitgestelde prestatieplicht zonder urengarantie, ook wel nul-urencontract genoemd. Of de werkgever sluit een oproepcontract met uitgestelde prestatieplicht met urengarantie (met een minimum en/of maximum aantal uren). De werknemer is verplicht om gehoor te geven aan een oproep. Bij een oproepcontract met uitgestelde prestatieplicht ontstaat één arbeidsovereenkomst, ongeacht het aantal keren dat de werkgever de werknemer oproept. De werkgever moet een IKV aanmaken met als aanvangsdatum de datum dat de arbeidsovereenkomst aanvangt. Sluit de werkgever met ingang van 1 februari een oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht met een werknemer, dan is 1 februari de startdatum van de IKV, ook als de werknemer op die datum niet begonnen is met werken. De werkgever moet de IKV beëindigen bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Eindigt de oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht met ingang van 29 oktober, dan is 28 oktober de einddatum van de IKV (laatste dag van de overeenkomst). Is de laatste dag van de werknemer bijvoorbeeld 26 oktober, dan eindigt de IKV toch op 28 oktober omdat dit de laatste dag van de overeenkomst is.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van het besluit over de regels over de IKV. De regels zijn op dit punt dus onveranderd.

4.5 Wat houdt de 'Ketenbepaling' in?

De ketenbepaling bedoeld in artikel 7:668a, Burgerlijk Wetboek die regelt wanneer elkaar opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd overgaan in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd:

1. als arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden. Op het moment dat de periode van 36 maanden wordt overschreden geldt de laatste arbeidsovereenkomst als een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
2. als 3 achtereenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste 6 maanden. Het vierde contract is dan een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

Bij cao of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan - onder voorwaarden - de periode van 36 maanden worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van de 3 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden verhoogd naar ten hoogste 6. Bij regeling van de Minister van SZW kunnen verder - ook weer onder voorwaarden - de tussenpozen van 6 maanden worden verkort tot ten hoogste 3 maanden.

4.6 Wanneer eindigt de IKV bij de overdragende werkgever bij een overgang van de hele onderneming of een deel van de onderneming?

Werkgever X draagt (een deel van) zijn onderneming over aan werkgever Y. Er gaan ook werknemers mee over naar werkgever Y. Bij een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 Burgerlijk Wetboek (BW) wordt de arbeidsovereenkomst van de werknemers die overgaan

naar de overnemende werkgever (werkgever Y) door deze werkgever voortgezet, en wordt de arbeidsovereenkomst niet beëindigd. Werkgever X beëindigt als overdragende werkgever de IKV van deze werknemers op de dag die is gelegen vóór de datum van de overgang van onderneming, hoewel de arbeidsovereenkomst zelf niet wordt beëindigd. De overnemende werkgever Y maakt een nieuwe IKV.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

Waarom noodzakelijk?

De gegevens over de over te dragen arbeidsovereenkomst bij de overdragende werkgever eindigen dus op de dag vóór de datum waarop bij de overnemende werkgever de gegevens over die arbeidsovereenkomst beginnen, namelijk op de datum van de dag vóór de overdracht van de onderneming. Het is belangrijk dat de oorspronkelijke IKV wordt beëindigd op de dag vóór de datum waarop de arbeidsovereenkomst overgaat. Zo wordt voorkomen dat de polisadministratie vervuild raakt met een IKV ter zake van een arbeidsovereenkomst tussen deze persoon en de overnemende werkgever over perioden waarin er nog geen arbeidsovereenkomst was met deze werkgever.

4.7 Wanneer start de IKV bij de overnemende werkgever bij een overgang van de hele onderneming of een deel van een onderneming?

Werkgever Y neemt een (deel van) de onderneming van werkgever X over. Er gaan ook werknemers van X over naar Y. Bij een overgang van onderneming in de zin van artikel 7:662 BW zet de overnemende werkgever (werkgever Y) de arbeidsovereenkomst voort van de werknemers die overgaan van de overdragende werkgever. Ondanks het feit dat de arbeidsovereenkomst zelf niet wordt beëindigd, maakt werkgever Y toch een nieuwe IKV voor deze werknemers op de datum dat de overgang van onderneming plaatsvindt.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

Waarom noodzakelijk?

De gegevens over de over te dragen arbeidsovereenkomst bij de overnemende werkgever beginnen op de datum van overdracht van de onderneming. Zo wordt voorkomen dat de polisadministratie vervuild raakt met niet bestaande arbeidsovereenkomsten in de periode vóór overname van het personeel. Als namelijk de oorspronkelijke aanvangsdatum van de rechtsbetrekking wordt ingevuld, dan lijkt het alsof de overnemende werkgever ook daarvoor al de werkgever was, hetgeen niet het geval is geweest. Het is daarom belangrijk een nieuwe IKV te maken, met een nieuwe begindatum.

4.8 Moet voor een fictieve dienstbetrekking een IKV worden gemaakt?

Als een rechtsbetrekking tussen een werkgever en een werknemer geen arbeidsovereenkomst (echte dienstbetrekking) is, dan kan de werknemer ook werken in een fictieve dienstbetrekking. Er ontstaat een arbeidsrelatie tussen de werkgever en de fictieve werknemer, waarvoor de werkgever loonheffingen moet afdragen en dus loonaangifte moet doen. De werkgever maakt dan ook een IKV met als ingangsdatum de datum van aanvang van de arbeidsrelatie. De werkgever moet de IKV beëindigen bij het einde van de fictieve dienstbetrekking. Voor meer informatie over het begrip fictieve dienstbetrekking wordt verwezen naar het Handboek Loonheffingen.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

4.9 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt bij een omzetting van een fictieve dienstbetrekking in een arbeidsovereenkomst (of andersom)?

Een werknemer is werkzaam in een fictieve dienstbetrekking, bijvoorbeeld een stage-overeenkomst. De werkgever sluit vervolgens aansluitend met deze werknemer een arbeidsovereenkomst. Op het moment waarop de werkgever een arbeidsovereenkomst met de werknemer sluit, ontstaat een nieuwe rechtsbetrekking. De werkgever beëindigt de IKV van de fictieve dienstbetrekking. Vervolgens maakt de werkgever een nieuwe IKV voor de arbeidsovereenkomst met als aanvangsdatum de datum waarop de arbeidsovereenkomst aanvangt. Start de arbeidsovereenkomst met ingang van 15 juli? Dan is de einddatum van de IKV van de fictieve dienstbetrekking 14 juli. De startdatum van de IKV van de arbeidsovereenkomst is 15 juli. Voor meer informatie over het begrip fictieve dienstbetrekking wordt verwezen naar het Handboek Loonheffingen.

Hetgeen hierboven is beschreven gold ook al voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus onveranderd.

4.10 Moet telkens opnieuw een IKV worden gemaakt bij opvolgende arbeidsovereenkomsten met dezelfde werknemer?

Ja, de werkgever moet voor elke arbeidsovereenkomst een IKV maken, al dan niet met een onderbreking, als:

- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt beëindigd en opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege afloopt op de overeengekomen einddatum, maar stilzwijgend wordt voortgezet voor dezelfde tijd maar ten hoogste een jaar.
- Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, die moet worden opgezegd, wordt voortgezet omdat de opzegging niet op tijd plaatsvindt.

Zie de onderdelen 3.1 voor de begindatumdatum en 3.2 voor de einddatum van de IKV.

4.11 Moeten gegevens in een nieuwe IKV worden aangegeven als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd (al dan niet) stilzwijgend wordt verlengd?

Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege, na afloop van die bepaalde tijd. Wordt zo'n arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, na afloop van die bepaalde tijd, al dan niet stilzwijgend verlengd, dan ontstaat een nieuwe arbeidsovereenkomst. Er moet dus een nieuwe IKV worden gemaakt voor de nieuwe arbeidsovereenkomst.

4.12 Een werkgever heeft gelijktijdig meerdere arbeidsovereenkomsten met dezelfde werknemer. Hoeveel IKV's moeten worden aangegeven?

De werkgever heeft twee arbeidsovereenkomsten met dezelfde werknemer, bijvoorbeeld een arbeidsovereenkomst voor 16 uur in de week en een arbeidsovereenkomst voor 10 uur per week. De werkgever verantwoordt de gegevens van elke arbeidsovereenkomst die de werkgever met deze werknemer heeft in een afzonderlijke IKV. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen voegt de werkgever - volgens de samenvoegingsregels - het loon in beide IKV's samen (zie voor meer informatie het Handboek Loonheffingen). Er blijven evenwel twee IKV's.

Zie de vragen 3.1 voor de begindatumdatum en 3.2 voor de einddatum van de IKV.

4.13 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt bij een tijdelijke uitbreiding van het aantal contracturen?

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van 20 uur per week. De werkgever komt bijvoorbeeld met de werknemer overeen dat hij gedurende 3 maanden, van maart tot en met mei, 10 uur per week extra werkt.

Werkgever en werknemer kunnen met elkaar een tweede arbeidsovereenkomst afspreken met voor die arbeidsovereenkomst afzonderlijke rechtsgevolgen waardoor sprake is van onderscheiden dienstbetrekkingen. De werkgever maakt in dat geval voor deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd een nieuwe IKV. Zie over uitbreiding van uren ook het kennisdocument Premiedifferentiatie WW.¹²

NB: Naar aanleiding van recente jurisprudentie heeft een aantal partijen vragen gesteld over in welke gevallen bij uitbreiding van uren sprake is van een afzonderlijke arbeidsovereenkomst. De jurisprudentie over dit onderwerp wordt op dit moment bestudeerd. Nadere informatie hierover wordt zo snel mogelijk maar in ieder geval voor de zomer van dit jaar opgenomen in dit kennisdocument en in het kennisdocument premiedifferentiatie WW.

4.14 Moet bij promotie, demotie, loonsverhoging, structureel meer of minder werken of ander werk een nieuwe IKV worden gemaakt?

Wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst opgemaakt? Dan moet de werkgever een nieuwe IKV maken. De IKV die hoort bij de oude arbeidsovereenkomst moet de werkgever dan beëindigen. Bij structurele wijzigingen in de arbeidsovereenkomst, zoals promotie of demotie, andere werkzaamheden, loonsverhogingen of structureel meer of minder uren werken zonder dat een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gemaakt, blijft de werkgever gebruik maken van de bestaande IKV. Er is sprake van een structurele wijziging in de arbeidsovereenkomst indien aan de wijziging geen einddatum verbonden is.

4.15 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt bij het verstrijken van de proeftijd?

De werkgever neemt een nieuwe werknemer in dienst voor onbepaalde tijd. De arbeidsovereenkomst bevat een proeftijd van twee maanden. Na afloop van de proeftijd blijft de arbeidsovereenkomst bestaan en blijft werkgever de bestaande IKV gebruiken.

4.16 De verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen wijzigt. Moet een nieuwe IKV worden gemaakt?

Bij een wijziging in de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen hoeft de werkgever geen nieuwe IKV te maken. Bereikt een werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd en blijft hij werken? Of wordt een werknemer (weer) in Nederland verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen nadat hij in een ander land verzekerd is geweest? Dan blijft de werkgever de bestaande IKV gebruiken.

Hetgeen hierboven is beschreven gold **niet** voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus veranderd.

Let op! Wordt een werknemer een directeur-grotoaandeelhouder (DGA) in de zin van de werknemersverzekeringen of is hij niet langer meer dga in de zin van de werknemersverzekeringen? Dan wijzigt de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen, maar moet de werkgever toch een nieuwe IKV gebruiken. Zie vraag 3.26

4.17 De verzekeringsplicht volksverzekeringen en Zvw wijzigt. Moet een nieuwe IKV worden gemaakt?

Bij een wijziging in de verzekeringsplicht voor de volksverzekeringen en de Zvw maakt de werkgever geen nieuwe IKV. Heeft de werkgever bijvoorbeeld een werknemer in dienst die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en in dezelfde arbeidsovereenkomst blijft werken? Of wordt een

¹² <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww>

werknemer (weer) in Nederland verplicht verzekerd voor de volksverzekeringen nadat hij in een ander land verzekerd is geweest? De bestaande IKV blijft in die gevallen in stand.

Let op! Bij een wijziging in de heffing van de Zvw (van inhouden en afdragen op het loon van de werknemer naar een werkgeversheffing en andersom) moet de werkgever wel een nieuwe IKV gebruiken. Zie vraag 3.26

4.18 Een werknemer wordt gemoedsbezwaard voor de volks- en/of werknemersverzekeringen. Moet een nieuwe IKV worden gemaakt?

In het geval waarin een werknemer als gemoedsbezwaarde wordt erkend, wordt die werknemer door de SVB ontheven van de verplichtingen op grond van de Wfsv voor de werknemers- en/of volksverzekeringen. Voor de toepassing van de regels voor de IKV behandelt de werkgever de werknemer echter op dezelfde manier als een werknemer die niet gemoedsbezwaard is. Er ontstaat dan geen nieuwe rechtsbetrekking tussen de werkgever en de gemoedsbezwaarde werknemer. De werkgever blijft de bestaande IKV gebruiken.

4.19 Heeft een wijziging van een loonheffingvolgnummer gevolgen voor de IKV van een werknemer?

De werkgever doet aangifte loonheffingen voor de werknemer op loonheffingvolgnummer L01. Vanaf 1 september doet de werkgever voor deze werknemer aangifte loonheffingen op volgnummer L10. De arbeidsovereenkomst met de werknemer loopt door. In een aangifte loonheffingen heeft een IKV softwaretechnisch drie sleutelwaarden: namelijk het LH-nummer (loonheffingvolgnummer) van de werkgever, het bsn van de werknemer en het nummer IKV. Een werknemer kan op werkgeversniveau verschillende IKV's met hetzelfde nummer hebben. Als een werkgever voor een werknemer aangifte loonheffingen doet op L01 en deze werknemer gaat met ingang van 1 september voor een ander filiaal van de werkgever werken, met ook een ander volgnummer, dan wijzigt één van de sleutelwaarden. Hoewel de arbeidsovereenkomst van de werknemer blijft doorlopen, ontstaat een nieuwe IKV als gevolg van de wijziging van het loonheffingvolgnummer.

4.20 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt bij een juridische fusie of splitsing van vennootschappen indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet?

De vennootschap van de werkgever gaat fuseren met een andere vennootschap of wordt gesplitst in meerdere vennootschappen. Dan is sprake van een overgang van onderneming. De arbeidsovereenkomsten van de oude vennootschap (de oude werkgever) met de werknemers gaan met het hele vermogen van rechtswege over naar de verkrijgende vennootschap en worden voortgezet door die nieuwe vennootschap(pen) (de nieuwe werkgever). Als gevolg van de juridische fusie komen de werknemers dus in dienst bij de nieuwe, verkrijgende werkgever. De oude vennootschap van de werkgever beëindigt de IKV van de werknemers. De nieuwe vennootschap (werkgever) die ontstaat na de fusie of splitsing gebruikt voor alle werknemers een nieuwe IKV.

4.21 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt bij een juridische fusie of splitsing van vennootschappen, indien een arbeidsovereenkomst niet wordt voortgezet?

De vennootschap van de werkgever gaat fuseren met een andere vennootschap of wordt gesplitst in meerdere vennootschappen. De arbeidsovereenkomst van een van de werknemers wordt niet voortgezet door de nieuwe vennootschap(pen). De werkgever beëindigt de bestaande IKV voor de arbeidsovereenkomst met de werknemer en de oude en de nieuwe vennootschap maken geen nieuwe IKV meer.

4.22 Wat zijn de gevolgen voor de IKV van een loonbetaling na het einde van de arbeidsovereenkomst?

Betaalt de werkgever na het einde van de arbeidsovereenkomst met een werknemer nog loon uit tegenwoordige dienstbetrekking, dan gebruikt de werkgever de bestaande IKV, ook al is deze IKV beëindigd.

Loon uit vroegere dienstbetrekking, dat na het einde van arbeidsovereenkomst wordt uitbetaald, moet de werkgever in een nieuwe IKV verantwoorden. Zie ook vraag 4.4

4.23 Wat zijn de gevolgen voor de IKV bij negatief loon na einde van de dienstbetrekking?

Betaalt de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst ten onrechte genoten loon uit tegenwoordige dienstbetrekking terug, dan gebruikt de werkgever de bestaande IKV, ook al is deze IKV beëindigd.

Loon uit vroegere dienstbetrekking, dat na het einde van arbeidsovereenkomst wordt terugbetaald, moet de werkgever in de IKV van het loon uit vroegere dienstbetrekking opnemen.

4.24 Moet voor een afkoopsom of transitievergoeding die bij het einde van de dienstbetrekking wordt betaald een nieuwe IKV worden gebruikt?

Betaalt een werkgever bij het einde van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding of een afkoopsom of een ontslagvergoeding, dan moet de werkgever hiervoor een nieuwe IKV gebruiken. De afkoopsom, de transitievergoeding en de ontslagvergoeding zijn namelijk loon uit vroegere dienstbetrekking. De begin- en de einddatum van de nieuwe IKV zijn beide de datum waarop de afkoopsom of transitievergoeding en ontslagvergoeding wordt betaald.

De werkgever moet de IKV van de arbeidsovereenkomst beëindigen met als einddatum de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt en dus niet op de datum van de dag waarop de afkoopsom, de transitievergoeding en de ontslagvergoeding zijn betaald. Zie ook vraag 4.1.

Waarom noodzakelijk?

- De werkgever berekent de premie werknemersverzekeringen alleen over het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat in 1 IKV is opgegeven.
- Het loon uit de tegenwoordige dienstbetrekking en het loon uit vroegere dienstbetrekking, zoals een transitievergoeding, komen in de juiste rubrieken van de vooringevulde aangifte inkomstenbelasting van de werknemer. Op de afkoopsom, de transitievergoeding en de ontslagvergoeding is de groene tabel (zonder toepassing van de arbeidskorting) van toepassing in plaats van de witte tabel (met toepassing van de arbeidskorting). Door een juiste opgave wordt voorkomen dat de werknemer te veel ontvangen arbeidskorting moet terugbetalen aan de Belastingdienst.
- Het recht op een tegemoetkoming LIV/LKV wordt juist berekend.

4.25 Wijziging van de werkgeversheffing Zvw naar inhouding en afdracht van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw (of andersom). Wat zijn de gevolgen voor de IKV?

Betaalt de werkgever een werkgeversheffing Zvw voor een werknemer en wijzigt dit in het inhouden van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw op het loon van die werknemer en het afdragen van die bijdrage door de werkgever? Dan moet de werkgever de IKV op grond waarvan de werkgeversheffing wordt afgedragen beëindigen en een nieuwe IKV gebruiken. De heffing van de Zvw wijzigt bijvoorbeeld als de werknemer aandelen krijgt in de vennootschap van de werkgever en directeur-groootaandeelhouder in de zin van de werknemersverzekeringen wordt. Ook in het omgekeerde geval waarin de inhouding en afdracht van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wijzigt naar werkgeversheffing Zvw, bijvoorbeeld in het geval de directeur-groootaandeelhouder in de zin van de werknemersverzekeringen alle aandelen verkoopt en bij de werkgever met een arbeidsovereenkomst blijft werken, moet de werkgever de IKV beëindigen en een nieuwe IKV gebruiken.

5 Werkgevers: samenloop van arbeidsverhouding en uitkering

5.1 Een werkgever ontvangt een werkgeversbetaling ZW of Wazo, of een andere uitkering, en betaalt deze namens UWV aan de werknemer door, met eventueel een aanvulling op de uitkering. Wat zijn de gevolgen voor de IKV?

De werkgever betaalt namens het UWV de uitkering waarop de werknemer recht heeft. Hij handelt dus als uitkeringsverstrekker en niet als betaler van loon uit een arbeidsovereenkomst. De werkgeversbetaling die de werkgever doet voor de ZW of de Wazo (uitkering wegens bevalling of adoptie, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof), of andere uitkering geeft hij aan in een nieuwe IKV met als begindatum de datum van aanvang van het uitkeringsrecht. De IKV van de arbeidsovereenkomst blijft doorlopen, ook als er naast de uitkering geen aanvulling wordt verstrekt. Een eventuele aanvulling op de uitkering geeft de werkgever aan in de al bestaande IKV voor de arbeidsovereenkomst. Het bedrag van de aanvulling vult hij in als loon (SV en LH), en ook in het gegevensveld "uitbetaalde bedrag aanvulling op de uitkering". De werkgever geeft de uitkering en de aanvulling op de uitkering dus in twee aparte IKV's aan.

De ZW-uitkering wordt vierwekelijks door het UWV via de werkgever betaald. De ZW-uitkering die UWV via de werkgever betaalt is inclusief vakantiebijslag; deze wordt bij uitkering op grond van de ZW door UWV niet gereserveerd.

UWV betaalt de uitkering achteraf uit aan de werkgever. Deze betaling bestaat uit het bruto uitkeringsbedrag plus opslag wegens premie werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw. Veel werkgevers betalen dan een voorschot op de uitkering, vaak ter grootte van de loondoorbetaling, of een percentage van het loon. Dit voorschot wordt dan in de IKV van de uitkering opgenomen.

Als het uitkeringsbedrag later hoger of lager blijkt te zijn en de werkgever een nabetaling doet aan de werknemer of een verrekening toepast, dan corrigeert hij de aangifte van de IKV met de uitkering en de IKV met het loon, op de wijze die normaal ook wordt toegepast bij nabetalingen en verrekeningen. Als de bedragen niet worden gecorrigeerd, dan kan dat betekenen dat er teveel of te weinig premie wordt berekend. Ook kunnen niet-gecorrigeerde verschillen doorwerken in een al lopende of later dat jaar nog te berekenen en nieuwe uitkering.

Waarom noodzakelijk?

- De werkgever kan op voor de Belastingdienst controleerbare wijze over de uitkering de juiste, lage, premie WW berekenen, ook als over het loon uit de dienstbetrekking de hoge WW-premie moet worden betaald, en de hoge Aof-premie, ook als over het loon de lage Aof-premie moet worden afgedragen.
- Het UWV beschikt bij betaling van een uitkering via de werkgever zelf niet over het uitbetaalde uitkeringsbedrag (Bruto SV-loon) per tijdvak omdat de uitkering in dit geval niet door het UWV aan de werknemer wordt verloond. Het UWV berekent bij een werkgeversbetaling het bedrag aan uitkering waarop de werknemer recht heeft, en het bedrag dat per betaling overgemaakt dient te worden aan de werkgever. Daarmee weet het UWV nog niet in welk tijdvak de uitkering aan de werknemer is doorbetaald.
- Het recht op een LIV wordt juist berekend; daarvoor wordt alleen het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking meegeteld en niet het bedrag aan loon uit vroegere dienstbetrekking en het bedrag dat in verband met een uitkering is doorbetaald.
- Het UWV kan voor de dagloonberekening later voor een uitkering uitgaan van de juiste gegevens in het refertejaar.

5.2 Een werkgever ontvangt een werkgeversbetaling ZW of Wazo (uitkering wegens bevalling of adoptie, aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof), of een andere uitkering, en betaalt deze namens UWV aan de werknemer door. Daarnaast betaalt de werkgever loon voor werkzaamheden die nog worden verricht. Wat zijn de gevolgen voor de IKV?

Het loon en de uitkering moeten elk in een afzonderlijke IKV worden opgenomen. Voor de opgave van het loon uit de dienstbetrekking blijft de werkgever aangifte doen onder de inkomstenverhouding die voor die dienstbetrekking bestond. De werkgever betaalt namens het

UWV de uitkering waarop de werknemer recht heeft. Hij handelt dus als uitkeringsverstrekker en niet als betaler van loon uit een dienstbetrekking. Voor de opgave van de uitkering doet de werkgever aangifte in een nieuwe IKV met als begindatum de datum van aanvang van het uitkeringsrecht. Hij doet dus aangifte in twee IKV's. Als er tevens een aanvulling op de uitkering wordt verstrekt dan wordt dit bedrag opgenomen in de IKV van de arbeidsovereenkomst. In dat geval komt het bedrag van de aanvulling ook in het SV-loon van de IKV waarin het loon wordt verantwoord. Het bedrag van de aanvulling vult hij in als onderdeel van het loon (SV en LH), en ook in het gegevensveld "uitbetaalde bedrag aanvulling op de uitkering". Dat voorkomt dat UWV gegevens over de samenstelling van de betaling moet uitvragen bij de werknemer. Het bedrag van de aanvulling wordt doorgaans niet betrokken in de uitkeringsvaststelling, het loon zelf (zonder de aanvulling) is meestal wel van belang.

Waarom noodzakelijk?

- Zie vraag 4.1
- Als er naast een lopende uitkering inkomsten zijn, dan zullen die in veel gevallen verrekend moeten worden met de uitkering. Het is daarom belangrijk dat het UWV kan zien hoeveel loon er naast de uitkering wordt betaald, en welk deel daarvan aanvulling op uitkering is. Dan kan UWV beoordelen welk bedrag verrekend moet worden met uitkering. Deze bedragen van inkomsten geeft de werkgever op in de IKV van de dienstbetrekking, en het bedrag van (het voorschot op) de uitkering zet hij in de IKV van de uitkering. Dat voorkomt dat UWV gegevens over de samenstelling van de betaling moet uitvragen bij de werknemer. Als het bedrag en uitbetalingsmoment van de uitkering en de overige beloningen zoals een aanvulling op uitkering of loon voor werkzaamheden beide herkenbaar in de polisadministratie staan dan hoeft deze informatie niet (eenmalig of maandelijks) te worden uitgevraagd bij de werkgever of de werknemer.
- In specifieke gevallen kan uitvraag van de loonwaarde van de werkzaamheden toch nodig blijven, bijvoorbeeld bij verrekening van inkomsten van een werknemer met een ZW-uitkering die de werkzaamheden bij de eigen werkgever hervat.
- Het belang van aangifte in een aparte IKV voor uitkeringen neemt de komende jaren toe nu er in een toenemend aantal gevallen uitkeringen via de werkgever worden betaald (no-riskpolis Ziektewet, Wazo-uitkeringen wegens geboorteverlof en ouderschapsverlof). Indien aangifte niet wordt gedaan in een aparte IKV zal voor een correcte inkomstenverrekening of bij een later vast te stellen dagloon voor een uitkering door UWV extra uitzoekwerk of uitvraag bij de werkgever of de werknemer moeten plaatsvinden. Anders wordt mogelijk te veel of te weinig loon verrekend met de uitkering, hetgeen dan later gecorrigeerd moet worden. Dit is ongewenst voor werknemers en uitkeringsgerechtigden.

5.3 Tijdens de dienstbetrekking ontvangt een werknemer een uitkering die via zijn overheidswerkgever wordt uitbetaald. De werkgever vult de uitkering aan. Hoeveel IKV's moeten worden gemaakt?

De aanvulling op de uitkering geeft de werkgever aan in de al bestaande IKV voor de arbeidsovereenkomst. Het bedrag van de aanvulling vult hij in als loon (SV en LH), en ook in het gegevensveld "uitbetaalde bedrag aanvulling op de uitkering". Hij draagt over dat loon de premies voor de werknemersverzekeringen af, waaronder de Ufo-premie. In de aangifte van de IKV over het loon vermeldt hij het bedrag van de aanvulling ook in het gegevensveld "uitbetaalde bedrag aanvulling op de uitkering". Voor de opgave van de uitkering doet de werkgever loonaangifte in een nieuwe IKV met als begindatum de datum van aanvang van het uitkeringsrecht. Over de uitkering draagt hij de premies werknemersverzekeringen af, maar geen Ufo- of AWF-premie. De werkgever geeft de uitkering en de aanvulling op de uitkering dus in twee aparte IKV's aan.

5.4 Na afloop van de dienstbetrekking ontvangt een werknemer een uitkering die door de voormalige werkgever wordt uitbetaald. Deze werkgever vult de uitkering aan. Hoeveel IKV's moeten worden gemaakt?

Een werknemer ontvangt na het einde van de arbeidsovereenkomst een uitkering die door de voormalige werkgever wordt betaald. De werkgever vult deze uitkering aan. Voor de betaling van de uitkering en voor de aanvulling op de uitkering moeten aparte IKV's worden gebruikt. De

aanvulling op de uitkering na afloop van de dienstbetrekking is geen loon SV waarop premies werknemersverzekeringen moeten worden afgedragen. De voormalige werkgever geeft de uitkering aan in een IKV met de passende code soort IKV, en de aanvulling op de uitkering in een andere IKV met de code soort IKV 61. De IKV van de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd met als einddatum de dag waarop de arbeidsovereenkomst eindigt.

Waarom noodzakelijk?

Over de uitkering moeten premies werknemersverzekeringen worden afgedragen, over de aanvulling na afloop van de dienstbetrekking zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

5.5 Een werkgever die eigenrisicodragers ZW of WGA is, betaalt een uitkering. Moet een nieuwe IKV worden gebruikt?

De werkgever is eigenrisicodragers voor de Ziektewet of WGA en betaalt zelf de ZW- of WGA-uitkering. Voor de uitkering moet een nieuwe IKV worden gebruikt met ingang van de dag van aanvang van de uitkering. Betaalt de werkgever naast de uitkering ook een aanvulling op de uitkering? Zie vraag 4.1

5.6 Mogen opeenvolgende uitkeringen ZW en WGA van een werkgever die eigenrisicodragers is in dezelfde IKV worden aangegeven?

De werkgever die eigenrisicodragers voor de ZW en de WGA is, en aan een werknemer opeenvolgend een ZW- en vervolgens een WGA-uitkering betaalt, gebruikt voor elke uitkering een afzonderlijke IKV, met een eigen begin- en einddatum. Deze hebben elk een eigen code soort IKV, namelijk code soort IKV 31 respectievelijk code soort IKV 40.

5.7 Een werkgever heeft twee arbeidsovereenkomsten met een werknemer, en de werknemer valt uit wegens ziekte uit beide overeenkomsten. De werkgever is eigenrisicodragers voor de ZW en de WGA. Wat zijn de gevolgen voor de IKV van gelijktijdige uitkeringen?

De werkgever deed aangifte van het loon uit beide arbeidsovereenkomsten in afzonderlijke IKV's. Hij kent de werknemer na einde van de arbeidsovereenkomsten uit beide overeenkomsten ziekengeld toe. De werknemer ontvangt gelijktijdig twee ZW-uitkeringen met een eigen dagloon. Voor elke ZW-uitkering moet een afzonderlijke IKV worden gebruikt, met eigen begin- en einddatum en eigen nummer IKV. Als de werknemer na afloop van de periode van het ziekengeld recht heeft op WGA-uitkering, kent UWV die uitkering toe. Een werknemer kan maar één recht op WGA-uitkering hebben. UWV kan die WGA-uitkering betalen aan de werknemer en verhalen op de eigenrisicodragers. Bij een werkgeversbetaling of indien de eigenrisicodragers zelf de betaling van de WGA-uitkering doet, doet de werkgever of eigenrisicodragers daarvan aangifte onder een nieuwe IKV, met een nieuw nummer IKV. Het inkomen uit werk dat naast de uitkering wordt verricht kan in de oorspronkelijke IKV van de dienstbetrekking worden doorgegeven, zolang deze tenminste niet beëindigd is geweest en het dezelfde arbeidsovereenkomst betreft.

5.8 Een werkgever is eigenrisicodragers WGA en heeft een werknemer in dienst aan wie hij als eigenrisicodragers daarnaast een WGA-uitkering betaalt.

De werkgever doet aangifte in twee IKV's: één voor de arbeidsovereenkomst met vermelding code soort van de arbeidsovereenkomst, en één IKV voor de uitkering, met code soort IKV nr. 40.

6 Uitzendbedrijven

6.1 Gelden voor uitzendbedrijven dezelfde regels voor het gebruik van een IKV?

Voor uitzendbedrijven gelden in beginsel dezelfde regels voor het gebruik van een IKV als de regels die gelden voor andere werkgevers. Er zijn echter enige bijzonderheden. Deze hebben betrekking op verschillende situaties. De IKV bij uitzendkrachten waarop het uitzendbeding van toepassing is (artikel 7:691, derde lid, Burgerlijk Wetboek (fase A/1-2), vangt aan op de eerste werkdag in plaats van op de dag van aanvang van de uitzendovereenkomst, indien artikel 9 van de cao uitzendkrachten van toepassing is, tenzij anders overeengekomen. De IKV van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt bij het voortduren van de arbeidsovereenkomst, op de zondag van de laatste week waarin de werknemer arbeid heeft verricht indien na de laatste gewerkte dag in een aangiftetijdvak, in de twee daaropvolgende aangiftetijdvakken op grond van deze arbeidsovereenkomst niet is gewerkt.

6.2 Een werknemer werkt op een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd zonder uitzendbeding. Wanneer moet de IKV worden beëindigd?

De IKV moet worden beëindigd bij het einde van de overeenkomst voor bepaalde tijd. Eindigt bijvoorbeeld de uitzendovereenkomst zonder uitzendbeding met ingang van 27 oktober, dan moet de IKV op 26 oktober worden beëindigd; de laatste dag van de overeenkomst is dan 26 oktober 23.59 uur.

De IKV loopt dus door als de loondoorbetalingsplicht tijdens de uitzendovereenkomst is uitgesloten als de uitzendkracht niet werkt, tot het einde van de in de overeenkomst bepaalde tijd. Er is dan immers nog een arbeidsovereenkomst, met alle daaruit voortvloeiende rechten. Er wordt alleen geen loon doorbetaald als er tijdelijk geen werk beschikbaar is.

6.3 Een werknemer werkt op een uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd zonder uitzendbeding. Wanneer moet de IKV worden beëindigd?

De IKV moet worden beëindigd bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Eindigt de uitzendovereenkomst met ingang van 27 oktober, dan moet de IKV op 26 oktober worden beëindigd; als laatste dag van de overeenkomst wordt dan genoemd 26 oktober.

De IKV loopt door als de loondoorbetalingsplicht tijdens de uitzendovereenkomst is uitgesloten als de uitzendkracht niet werkt. NB. Voor de uitzendkracht met uitzendbeding zie ook vraag 6.1.

6.4 Moet bij het ingaan van een nieuwe fase in de uitzendovereenkomst (fase A, B, C, respectievelijk 1-2, 3 en 4¹³) een nieuwe IKV worden gemaakt?

Als de arbeidsovereenkomst blijft doorlopen, is een nieuwe IKV niet aan de orde bij het ingaan van een nieuwe fase in de uitzendovereenkomst. Wel vermeldt de werkgever in de rubriek 'code fase indeling F&Z' de toepasselijke code behorende bij de fase van de uitzendovereenkomst. Indien er een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt opgemaakt natuurlijk wel. Fase C is bijvoorbeeld de overgang naar een vast contract, en dus wordt een nieuwe IKV gemaakt.

6.5 Een werknemer werkt op een uitzendovereenkomst met uitzendbeding (fase A/1-2). Wanneer moet de IKV worden beëindigd?

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding (artikel 7:691, derde lid, Burgerlijk Wetboek) eindigt als de opdrachtgever (inlener) het uitzendbeding inroept bij het einde van de opdracht, of bij inroepen door de werknemer, of bij de ziekmelding door de werknemer. Op dat moment moet ook de IKV worden beëindigd.

Als een uitzendovereenkomst met uitzendbeding loopt, dan moet de IKV altijd worden beëindigd als de werknemer geen werkzaamheden meer heeft verricht gedurende 2 aangiftetijdvakken,

¹³ <https://www.abu.nl/app/uploads/2020/01/CAO-voor-Uitzendkrachten-2019-2021-versie-januari-2020.pdf>; [NBBU CAO Uitzendkrachten-NL 2021.pdf](#)

gerekend vanaf de laatst gewerkte dag. De einddatum van de IKV is de datum van de eerste zondag na de laatste gewerkte dag.

Voorbeeld: Een uitzendkracht heeft voor het laatst gewerkt op 7 april. Daarna heeft de uitzendkracht geen werkzaamheden meer verricht. De arbeidsovereenkomst loopt door. De termijn van 2 aangiftetijdvakken gaat tellen vanaf 1 mei (voor maandaangevers) of (stel:) vanaf 20 april (voor vierwekenaangevers). Heeft de uitzendkracht op 30 juni (maandaangifte) of 14 juni (vierwekenaangifte) nog altijd niet gewerkt in deze uitzendovereenkomst, dan moet de IKV worden beëindigd. De einddatum van de IKV is 12 april, de zondag na de laatste gewerkte dag.

6.6 Moet een uitzendbedrijf een nieuwe IKV gebruiken voor een uitzendkracht die binnen 2 aangiftetijdvakken na de laatste werkdag weer aan het werk gaat en in fase A/1-2 zit?

Het uitzendbedrijf moet een nieuwe IKV maken voor werknemers met uitzendbeding (artikel 7:691, derde lid, Burgerlijk Wetboek) die in een nieuwe opdracht aan het werk gaan: dus voor hetzelfde uitzendbedrijf bij een andere opdrachtgever/inlener, of voor een nieuwe opdracht bij dezelfde opdrachtgever. Elke opdracht is namelijk een nieuwe uitzendovereenkomst en dus ook een nieuwe IKV. De IKV van de vorige uitzendovereenkomst moet worden beëindigd. Ook als de vorige IKV nog niet is beëindigd moet bij een nieuwe uitzendovereenkomst toch een nieuwe IKV worden gebruikt omdat er een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan.

Gaat de werknemer bij dezelfde opdrachtgever/inlener binnen deze twee aangiftetijdvakken na de laatste gewerkte dag weer aan het werk op basis van de oorspronkelijke uitzendovereenkomst, dan kan dezelfde IKV worden gebruikt en hoeft geen nieuwe IKV te worden gemaakt. Als het een nieuwe opdracht betreft bij dezelfde of een andere inlener dan is wel een nieuwe IKV vereist, omdat er dan een nieuwe uitzendovereenkomst start.

Waarom noodzakelijk?

UWV gaat voor de dagloonvaststelling ZW uit van de laatste dienstbetrekking. Dat is doorgaans de laatste IKV. Bij uitzendkrachten met uitzendbeding tellen ook eerdere IKV's mee waarin met uitzendbeding is gewerkt. Echter, als er tussen twee dienstbetrekkingen meer dan twee maanden tijd is verstreken, dan tellen de IKV's en inkomsten van voor die onderbreking niet meer mee. Die eerdere inkomsten worden voor de dagloonberekening niet meer gezien als representatieve inkomsten en moeten dus buiten beschouwing worden gelaten. Deze werkwijze geldt niet alleen als er sprake is van twee afzonderlijke arbeidsovereenkomsten, maar ook indien er als gevolg van twee tijdvakken niet werken binnen een uitzendovereenkomst van fase A/1-2 twee IKV's zijn ontstaan. Na twee tijdvakken niet werken moet de IKV immers beëindigd worden. Bij werkhervatting start dan een nieuwe IKV met een nieuw nummer inkomstenverhouding. De begin- en einddata van de IKV zijn ook in deze situatie van belang voor de dagloonvaststelling.

6.7 Een werkgever heeft met een uitzendkracht twee uitzendovereenkomsten met uitzendbeding. Hij is eigenrisicodragers voor de ZW. De werknemer valt wegens ziekte uit in een van de uitzendovereenkomsten; in de andere blijft hij werkzaam. Hoeveel IKV's moeten worden gebruikt?

De werkgever moet voor de beide uitzendovereenkomsten met dezelfde uitzendkracht opgave doen in twee afzonderlijke IKV's. De IKV van de uitzendovereenkomst waarin wordt doorgewerkt blijft in stand. De werkgever blijft aangifte doen van het loon uit die arbeidsovereenkomst in de bestaande IKV. De IKV van de arbeidsovereenkomst met uitzendbeding waarvan de werknemer de werkzaamheden wegens ziekte niet meer kan uitoefenen wordt door de werkgever beëindigd als de inlener geacht wordt het uitzendbeding in te roepen (zoals bepaald in de cao voor uitzendarbeid). De werkgever betaalt als eigenrisicodragers vervolgens een ZW-uitkering en aanvulling. Voor de ZW-uitkering moet een nieuwe IKV worden gebruikt. Een aanvulling op de uitkering ZW na einde van de arbeidsovereenkomst is loon uit vroegere dienstbetrekking en wordt ook in een separate IKV aangegeven. Als de uitzendkracht na de ziekteperiode weer gaat werken dan is dat een nieuwe uitzendovereenkomst. De vorige is immers beëindigd door het automatisch inroepen van het uitzendbeding op grond van de cao.

6.8 Moet een uitzendbedrijf een nieuwe IKV gebruiken voor een uitzendkracht met uitzendbeding als deze na ziekte weer aan het werk gaat en in fase A/1-2 zit?

Bij ziekte van een uitzendkracht met uitzendbeding van artikel 7:691, tweede lid, Burgerlijk Wetboek wordt op grond van de cao de uitzendovereenkomst met uitzendbeding direct na de ziekmelding geacht met onmiddellijke ingang van rechtswege te zijn beëindigd op verzoek van de opdrachtgever. Dus in dat geval eindigt de uitzendovereenkomst direct na de ziekmelding en daarmee de IKV. Het uitzendbedrijf moet daarom als einddatum IKV doorgeven de dag van de ziekmelding waarop het uitzendbeding is geacht te zijn ingeroepen.

Indien de uitzendkracht na afloop van de ziekteperiode weer aan het werk gaat, dan is er sprake van een nieuwe uitzendovereenkomst, ook als het dezelfde opdracht bij dezelfde inlener betreft. De werkgever moet een nieuwe IKV gebruiken voor de nieuwe uitzendovereenkomst, ongeacht of de uitzendkracht bij dezelfde inlener aan de slag gaat of bij een andere inlener. De vorige uitzendovereenkomst is immers door het uitzendbeding wegens de ziekte geëindigd volgens de bepalingen van de uitzend-cao. Zou de uitzendovereenkomst niet eindigen bij ziekte, dan heeft de uitzendkracht geen recht op een ziektebewijs, maar op loondoorbetaling door het uitzendbedrijf.

7 Pensioenfondsen, verzekeraars, uitkeringsverstrekkers

7.1 Welke regels gelden voor het gebruik van IKV's voor uitkeringen van pensioenfondsen en van verzekeraars?

Pensioenfondsen en private uitkeringsverstrekkers die pensioenen¹⁴ en uitkeringen verstrekken die geen uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen of de volksverzekeringen zijn, hoeven gelijktijdig lopende uitkeringen van dezelfde soort aan dezelfde pensioen-/uitkeringsgerechtigde niet op te nemen in aparte IKV's. Voorwaarde is dat op de uitkeringen van dezelfde soort de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw op dezelfde wijze plaatsvindt. In het geval op de ene uitkering de werkgeversheffing Zvw van toepassing is en op de andere uitkering de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw moet worden ingehouden en afgedragen, moeten de uitkeringen wel in verschillende IKV's worden aangegeven.

Uitkeringen van dezelfde soort zijn uitkeringen in categorieën die overeenkomen met de Inkomenscode in de gegevensspecificatie aangifte loonheffingen. De soorten uitkeringen zijn:

- a. ouderdomspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of ouderdomspensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;
- b. nabestaandenpensioen dat via de werkgever is opgebouwd of nabestaandenpensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;
- c. arbeidsongeschiktheidspensioen dat via de werkgever is opgebouwd of arbeidsongeschiktheidspensioen dat is opgebouwd via een verplichte beroepspensioenregeling of bedrijfstakpensioenregeling;
- d. lijfrenten die zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst; of
- e. lijfrenten die niet zijn afgesloten in het kader van een individuele of collectieve arbeidsovereenkomst.

Voorbeeld: Indien twee ouderdomspensioenen (beide categorie a) door hetzelfde pensioenfonds worden uitbetaald aan één uitkeringsgerechtigde, mogen die pensioenen onder één IKV vallen. Een ouderdomspensioen (categorie a) en een nabestaandenpensioen (categorie c) zijn niet dezelfde soort, dus moeten die in twee IKV's worden aangegeven.

7.2 Een pensioenfonds/verzekeraar betaalt aan een uitkeringsgerechtigde tegelijkertijd een nabestaandenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen. Mogen deze in dezelfde IKV worden aangegeven?

Nee. Het nabestaandenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen zijn geen uitkeringen van dezelfde soort. Hiervoor moet een pensioenfonds/verzekeraar twee IKV's gebruiken.

7.3 Een uitkeringsgerechtigde heeft bij twee verschillende werkgevers ouderdomspensioen opgebouwd. Deze zijn ondergebracht bij hetzelfde pensioenfonds/verzekeraar. Mogen beide pensioenen bij uitbetaling in dezelfde IKV worden aangegeven?

Ja, voor beide pensioenen mag het pensioenfonds/verzekeraar dezelfde IKV gebruiken. Het gaat hier om pensioenen van dezelfde soort.

7.4 De werkgever betaalt een werknemer loon en daarnaast als pensioenfonds/verzekeraar een private uitkering. Moet hiervoor meerdere IKV's worden gebruikt?

Als een pensioenfonds/verzekeraar een werknemer in dienst heeft en daarnaast aan deze werknemer een private uitkering verstrekt, doet de werkgever/pensioenfonds/verzekeraar voor beide rechtsbetrekkingen aangifte in afzonderlijke IKV's. De werkgever betaalt namelijk loon (als werkgever) en een private uitkering (als verzekeraar/pensioenfonds). Dit zijn geen uitkeringen van dezelfde soort. Daarnaast gelden voor loon en uitkering verschillende loonbelastingtabellen. Verder is ook de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw voor loon en uitkering verschillend; de werkgeversheffing over het loon en de inhouding op de uitkering.

¹⁴ Hierna wordt onder 'uitkering' ook 'pensioen' begrepen tenzij het tegendeel blijkt

7.5 Mag voor meerdere publieke uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen tegelijkertijd ook 1 IKV worden gebruikt?

Nee, ontvangt een uitkeringsrechtige tegelijkertijd van UWV, van een eigenrisicodragers of via een werkgeversbetaling meerdere uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen, dan moet voor elke uitkering een aparte IKV worden gebruikt.

7.6 Mag een AOW-uitkering en de aanvullende inkomensondersteuning ouderen (AIO) door de SVB in één IKV worden aangegeven?

Ja, de SVB mag voor de AOW-uitkering en de AIO-uitkering 1 IKV gebruiken.

7.7 Het UWV betaalt aan een werknemer van het UWV loon en daarnaast als uitkeringsverstrekker een uitkering op grond van de werknemersverzekeringen. Moet het UWV hiervoor meerdere IKV's gebruiken?

Ja, in dit geval doet het UWV loonaangifte in twee afzonderlijke IKV's. Dit zijn twee verschillende rechtsbetrekkingen die tot twee IKV's leiden. De werknemer is in dienst bij het UWV en ontvangt uit die rechtsbetrekking loon en dezelfde persoon is ook uitkeringsrechtige en ontvangt van het UWV een uitkering.

7.8 De SVB betaalt aan een werknemer van de SVB loon en daarnaast als uitkeringsverstrekker een Anw-uitkering. Moet de SVB hiervoor meerdere IKV's gebruiken?

Ja, in dit geval doet de SVB aangifte in twee afzonderlijke IKV's. Dit zijn twee verschillende rechtsbetrekkingen die tot twee IKV's leiden. De werknemer is in dienst bij de SVB en ontvangt uit die rechtsbetrekking loon en tegelijk is dezelfde persoon ook uitkeringsrechtige en ontvangt van het SVB een uitkering ingevolge de Anw.

7.9 Wat gebeurt er met de bestaande codes voor de IKV bij uitkeringsverstrekkers?

Voor pensioenuitvoerders en private verzekeraars blijven de codes soort inkomstenverhouding ongewijzigd. De bestaande codes soort IKV blijven voor het grootste deel ongewijzigd. Met ingang van 2023 zijn zes nieuwe codes soort IKV nodig voor uitkeringen op grond van de Wazo, de ZW en voor bijzondere vormen WW. Nadere informatie daarover volgt nog in het kader van de jaaraanpassing.

8 Internationaal

8.1 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt als een werknemer die voor dezelfde werkgever in het buitenland heeft gewerkt (weer) in Nederland komt werken?

Nee, de rechtsbetrekking, de arbeidsovereenkomst, tussen de werkgever en de werknemer blijft ongewijzigd. Immers, de werknemer was in het kader van zijn dienstbetrekking naar het buitenland uitgezonden. De werkgever blijft de bestaande IKV gebruiken als de werknemer (weer) in Nederland komt werken. Zie ook de antwoorden op de vragen 3.17 en 3.18. Bij het toepassen van de verleggingsregeling, waarbij de inhoudingsplicht van de buitenlandse werkgever wordt verlegd naar de Nederlandse werkgever moet wel een nieuw IKV worden gebruikt.

NB: Hetgeen hierboven is beschreven gold **niet** voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus veranderd. Reden is dat dezelfde arbeidsovereenkomst en dus dezelfde dienstbetrekking voortduurt.

8.2 Moet een nieuwe IKV worden gemaakt als een werknemer voor dezelfde werkgever in het buitenland gaat werken?

Nee, de rechtsbetrekking tussen de werkgever en de werknemer blijft ongewijzigd. Immers, de werknemer wordt in het kader van zijn dienstbetrekking naar het buitenland uitgezonden. De werkgever blijft de bestaande IKV gebruiken als de werknemer in een ander land gaat werken.

NB: Hetgeen hierboven is beschreven gold **niet** voor de invoering van de definitie van het begrip IKV. Deze regels op dit punt zijn dus veranderd.

9 Onmiddellijke werking Besluit IKV

9.1 Welk gevolg heeft de onmiddellijke werking van het besluit voor lopende dienstbetrekkingen?

De onmiddellijke werking van het besluit betekent dat de nieuwe regels inzake de IKV met ingang van 1 januari 2023 met onmiddellijke ingang op alle IKV's, van toepassing zijn. Dit geldt dus ook voor IKV's die al zijn ingegaan voor 1 januari 2023.

Als een werkgever één arbeidsovereenkomst, één publieke aanstelling of één fictieve dienstbetrekking heeft met een werknemer, verandert er op 1 januari 2023 niets. De werkgever blijft de gegevens over de werknemer opgeven in één IKV.

Als de arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2023 eindigt, bijvoorbeeld door het einde van de tijdelijke arbeidsovereenkomst, dan doet de werkgever aangifte van het einde van de IKV, met vermelding van einde arbeidsovereenkomst en code reden beëindiging. Zet de werkgever daarna een arbeidsrelatie voort met deze werknemer in een nieuwe arbeidsovereenkomst, dan doet de werkgever aangifte van de gegevens over die nieuwe arbeidsovereenkomst onder een nieuw nummer IKV, met als begindatum de datum van aanvang van die nieuwe arbeidsovereenkomst, en de daarbij horende code soort IKV.

9.2 Welk gevolg heeft de onmiddellijke werking van het besluit als een werkgever al twee lopende dienstbetrekkingen heeft met een werknemer?

De onmiddellijke werking van het besluit betekent dat de nieuwe regels inzake de IKV met ingang van 1 januari 2023 met onmiddellijke ingang op alle IKV's, van toepassing zijn. Dit geldt dus ook voor IKV's die al zijn ingegaan voor 1 januari 2023.

Als de werkgever de gegevens over de twee dienstbetrekkingen al in twee afzonderlijke IKV's aangeeft, dan verandert er op 1 januari 2023 voor deze werkgever niets. Geeft de werkgever de gegevens van twee dienstbetrekkingen tot 1 januari 2023 in één IKV aan, dan moet deze werkgever met ingang van 1 januari 2023 de gegevens in twee afzonderlijke IKV's aangeven. Elk met de eigen begindatum van de IKV en code soort IKV. Die begindatum kan ook liggen voor inwerkingtreding van het besluit.

Voorbeeld: De werkgever heeft twee dienstbetrekkingen met een werknemer: dienstbetrekking A is voor onbepaalde tijd en is begonnen op 1 april 2018. Dienstbetrekking B is voor bepaalde tijd en is begonnen op 1 oktober 2022. De werkgever gaf tot en met 2022 de gegevens over beide dienstbetrekking aan in één IKV met volgnummer 1, en datum aanvang 1 april 2018. Onder het nieuwe besluit geeft de werkgever met ingang van 1 januari 2023:

1. dienstbetrekking A aan onder IKV 1, met aanvang 1 april 2018.
2. dienstbetrekking B aan onder IKV 2, met aanvang 1 oktober 2022.

De werkgever hoeft niet met terugwerkende kracht over de periode vanaf 1 oktober 2022 in een nieuwe IKV gegevens aan te geven. Hij hoeft pas vanaf 1 januari 2023 een nieuwe IKV te maken, met als ingangsdatum de eerdere datum van aanvang van de dienstbetrekking.

9.3 Lopende dienstbetrekking en werkgeversbetaling van uitkering

Als de werkgever de gegevens over het loon uit de dienstbetrekking en over de werkgeversbetaling van de uitkering al in twee afzonderlijke IKV's aangeeft, dan verandert er voor deze werkgever op 1 januari 2023 niets.

Geeft een werkgever de gegevens tot nu toe in één IKV aan, dan moet deze werkgever met ingang van 1 januari 2023 de gegevens in twee aparte IKV's aangeven, een IKV voor het loon en een IKV voor de uitkering. Elke IKV heeft een eigen begin- en einddatum. De gegevens over het loon blijft deze werkgever aangeven onder het nummer IKV dat deze werkgever altijd al gebruikte en met als aanvangsdatum de begindatum van de dienstbetrekking en de code soort IKV van de dienstbetrekking. De gegevens over de werkgeversbetaling van de uitkering geeft de werkgever aan onder een nieuw nummer IKV met de code soort IKV dat hoort bij de soort uitkering en met

als aanvangsdatum de begindatum van de werkgeversbetaling van de uitkering. Die begindatum van de werkgeversbetaling van de uitkering kan ook liggen voor inwerkingtreding van het besluit.

Voorbeeld: Een werkgever heeft een dienstbetrekking met een werknemer en deze werkgever betaalt een bedrag dat de werkgever ontvangt van het UWV als uitkering voor een werknemer door aan deze werknemer. De dienstbetrekking voor onbepaalde tijd, is begonnen op 1 april 2018. De uitkering betaalt de werkgever sinds 1 november 2021 aan de werknemer. De werkgever geeft tot 1 januari 2023 de gegevens over de dienstbetrekking en de werkgeversbetaling van de uitkering aan in één IKV met volgnummer 1, en aanvang 1 april 2018.

Onder het nieuwe besluit geeft de werkgever met ingang van 1 januari 2023

1. de dienstbetrekking aan onder IKV 1, met de soort IKV die van toepassing is en aanvang 1 april 2018;
2. de uitkering aan onder IKV 2, met aanvang 1 november 2021, de bijpassende code soort IKV.

9.4 Wanneer doet de werkgever opgave van einde IKV bij een lopende uitzendovereenkomst met uitzendbeding waarin de uitzendkracht enige tijd niet heeft gewerkt?

Voor de inwerkingtreding van het besluit deed de werkgever tot en met 31 december 2022 aangifte van het einde van de IKV als de uitzendkracht gedurende ten minste 26 weken niet meer gewerkt had op grond van een formeel wel bestaande uitzendovereenkomst. Als einde van de IKV gaf de werkgever aan de zondag van de week waarin voor het laatst was gewerkt. Vanaf de inwerkingtreding van het besluit geldt dat de werkgever aangifte van einde van de IKV doet als de uitzendkracht gedurende twee aangiftetijdvakken niet heeft gewerkt op grond van deze uitzendovereenkomst. Als einde van IKV geeft de werkgever aan de zondag van de week waarin voor het laatst was gewerkt. Deze regel gaat in op het moment van inwerkingtreding van het besluit ook voor dan al lopende uitzendovereenkomsten.

NB: Deze regel is niet van toepassing op uitzendovereenkomsten die zijn *geëindigd*, zoals door het invoeren van het uitzendbeding, of door opzeggen door de uitzendkracht of door het verstrijken van de overeengekomen duur bij een uitzendovereenkomst voor bepaalde tijd. Dan geeft de werkgever gewoon het einde van de IKV aan in de eerstvolgende loonaangifte met de dag van het einde van de uitzendovereenkomst.

Voorbeeld: De werkgever heeft sinds 1 april 2022 een uitzendovereenkomst met een uitzendkracht voor onbepaalde tijd met uitzendbeding. De uitzendkracht heeft sinds 15 september 2022 niet meer gewerkt in deze uitzendovereenkomst. De werkgever doet in de eerste loonaangifte na inwerkingtreding van het besluit aangifte van einde van de IKV, met als ingangsdatum de zondag na de laatste werkdag: 18 september 2022.

10 Heffingsregels loonheffingen en gebruik IKV's

10.1 Veranderen de heffingsregels voor de loonheffingen (bijvoorbeeld de samenvoegingsbepalingen) door de invoering van de definitie van de IKV?

Het Besluit IKV regelt wanneer een werkgever een IKV moet gebruiken, wanneer deze moet worden beëindigd en in welke gevallen een andere IKV moet worden gebruikt bij een doorlopende rechtsbetrekking. Een IKV is de administratieve verwerking van een rechtsbetrekking in de administratie en heeft geen invloed op de fiscale heffingsregels, zoals bijvoorbeeld de samenvoegingsbepalingen en voortschrijdend cumulatief rekenen (VCR). De heffingsregels zijn van toepassing ongeacht het aantal IKV's dat de werkgever voor een werknemer gebruikt.

11 Overige

11.1 Moet bij elke nieuwe IKV een nieuwe loonstaat worden gemaakt?

Per werknemer moet een loonstaat worden aangelegd overeenkomstig het door de inspecteur verstrekte model (of ander model met dezelfde gegevens)¹⁵. Er is geen wettelijke verplichting om een loonstaat per IKV aan te leggen. Ook is er geen verplichting om de bedragen per IKV te vermelden in de loonstaat.

11.2 Moeten bij meerdere IKV's in een jaar meerdere jaarpogaven worden verstrekt aan de werknemer?

De werkgever moet aan de werknemer jaarlijks opgave verstrekken van het genoten loon en de ingehouden belasting, premie volksverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw en de verrekende arbeidskorting en de door de werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw¹⁶. Er is geen wettelijke verplichting om dat per IKV te doen. De werkgever mag meerdere IKV's van een werknemer in de jaarpogave van die werknemer vermelden of de IKV's van die werknemer samentellen.

11.3 Moet bij elke nieuwe IKV opnieuw een identiteitsbewijs worden gevraagd aan de werknemer?

De identiteit van de werknemer moet worden vastgesteld, vóórdat hij gaat werken en een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs worden bewaard in de loonadministratie. Er is geen noodzaak om voor elke nieuwe IKV opnieuw een identiteitsbewijs te vragen en opnieuw een kopie op te slaan.

11.4 Een werkgever heeft volgtijdelijk of gelijktijdig verschillende arbeidsovereenkomsten met een werknemer. De werkgever betaalt een éénmalige beloning of toeslag aan de werknemer. In welke IKV moet de werkgever dit verantwoorden?

De werkgever moet loon verantwoorden in de IKV van de arbeidsovereenkomst waaruit het loon voortvloeit. Dit geldt ook voor een éénmalige beloning of een toeslag die de werkgever betaalt aan de werknemer. Ontvangt de werknemer bijvoorbeeld een winstuitkering die gebaseerd is op de arbeidsovereenkomst waarvoor de werkgever IKV 1 gebruikt, dan moet de werkgever die winstuitkering ook in deze IKV opgeven. Is niet vast te stellen welke IKV de basis is voor de loonbetaling, dan mag de winstuitkering evenredig verdeeld worden over de beide IKV's. Dit kan naar rato van het loon, de verloonde uren of de contractueel overeengekomen uren, waarbij sprake moet zijn van een bestendige gedragslijn.

11.5 Moet de werkgever per IKV een aparte loonstrook maken en verstrekken?

De regels over de IKV hebben geen invloed op de loonstrook of de loonstroken die de werkgever aan de werknemer moet verstrekken. De werkgever moet bij elke voldoening van het loon een loonstrook verstrekken. Daarin moet hij een aantal aspecten van de arbeidsovereenkomst en het loon vermelden¹⁷. Indien in een periode sprake is van twee arbeidsovereenkomsten en dus ook twee IKV's zal de werkgever in de loonstrook de gegevens moeten vermelden per arbeidsovereenkomst voor zover verschillend. Aan die verplichting kan hij voldoen door dan twee loonstroken te verstrekken. Dat geldt ook indien de werkgever naast het loon een uitkering namens het UWV doorbetaalt en hij dus twee IKV's maakt.

¹⁵ artikel 7.2, eerste lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

¹⁶ artikel 28 Wet op de loonbelasting 1964

¹⁷ artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek (BW)