

Kennisdocument inkomstenverhouding

Versie: 2.01
Datum: mei 2022

Wijzigingen ten opzichte van versie 1.0

Het kennisdocument is op veel plaatsen gewijzigd. In het overzichtsschema is weergegeven welke vragen nieuw zijn en in welke vragen substantiële wijzigingen zijn doorgevoerd ten opzichte van versie 1.0. Redactionele wijzigingen en vragen die enkel wat verduidelijkt zijn, zijn buiten dit overzicht gelaten.

N.B. per mei 2022 zijn in het kennisdocument op enkele plekken tekstuele onvolkomenheden hersteld. In vragen 7.9 en 9.1 wordt nu overal naar het juiste invoeringsmoment van het Besluit IKV verwezen. Op enkele andere plekken zijn kleine redactionele aanpassingen aangebracht.

Vraag nr. nieuw	Vraag nr. oud	Type wijziging		Vraag nr. nieuw	Vraag nr. oud	Type wijziging	
		Nieuwe vraag	Gewijzigd			Nieuwe vraag	Gewijzigd
1.1	1		X	5.2	5.2		X
1.2		X		5.3		X	
2	2		X	5.5		X	
3.7	3.7		X	5.6	5.4		X
3.8		X		5.7	5.5		X
4.2	4.2		X	5.8	5.6		X
4.3		X		5.9	5.7		X
4.4	4.3		X	6.1	6.1		X
4.5	4.4		X	6.2	6.2		X
4.6	4.6		X	6.3	6.3		X
4.10		X		6.4	6.4		X
4.12		X		6.5	6.5		X
4.13		X		6.7		X	
4.14		X		7.2	7.2		X
4.15		X		7.3	7.3		X
4.16		X		7.6	7.4		X
4.17	4.12		X	8.1		X	
4.18	4.13		X	8.2		X	
4.20	4.15		X	8.3		X	
4.21	4.16		X	8.4		X	
4.22		X		8.5		X	
4.23		X		9.1	9.1		X
4.24	4.17		X	9.2	9.2		X
4.26	4.19		X	9.3	9.3		X
4.29	4.22		X	9.4		X	
4.30		X		10.2		X	
4.31	4.23		X	11.1			X
4.32		X		11.2			X
4.33	4.24		X	11.3			X
4.35		X		11.4	11.5		X
5	5		X	11.5		X	
5.1	5.1		X				

Inhoudsopgave

1 DE INKOMSTENVERHOUDING IN EEN NOTENDOP.....	7
1.1 INLEIDING.....	7
1.2 BELANG VAN ONDERSCHIED INKOMSTENVERHOUDINGEN	7
2 GEBRUIKTE TERMEN IN DIT KENNISDOCUMENT.....	10
3 ALGEMEEN.....	12
3.1 WAT IS HET BESLUIT OVER DE INKOMSTENVERHOUDING, WAT REGELT HET BESLUIT EN WAAROM IS HET BESLUIT NODIG?..	12
3.2 HOE WAS HET TOT NU TOE GEREGLD?	12
3.3 ZIJN REGELS OVER HET AANGEVEN PER IKV NIEUW?	12
3.4 WAT GAAT ER VERANDEREN?	12
3.5 WANNEER MOET DE WERKGEVER EEN NIEUWE IKV MAKEN?.....	12
3.6 WAT GEBEURT ER MET DE CODES SOORT IKV IN DE LOONAANGIFTE OP GROND VAN DE GEGEVENSPECIFICATIES LOONAANGIFTE?.....	13
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 VAN DE VERZEKERINGSPLICHT VOOR DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN OF ALS DE TABEL (WIT/GROEN) WIJZIGT OF DE WERKGEVERSHEFFING ZVW NAAR INHOUDING (OF ANDERSOM)?	13
3.8 WORDT EEN NIEUWE IKV GEMAAKT INDIEN EEN WERKNEMER TIJDENS DE DIENSTBETREKKING DIRECTEUR- GROOTAANDEELHOUDER (DGA) WORDT OF NIET LANGER DGA IS?.....	13
4 WERKGEVERS: ARBEIDSOVEREENKOMSTEN, PUBLIEKRECHTELIJKE AANSTELLINGEN EN OVERIGE ARBEIDSVREHOUDINGEN.....	14
4.1 WAT IS DE STARTDATUM VAN DE IKV ALS EEN NIEUWE WERKNEMER IN DIENST TREET?	14
4.2 WAT IS DE EINDDATUM VAN EEN IKV ALS EEN WERKNEMER UIT DIENST TREET?	14
4.3 IN WELKE GEVALLEN MOET, BIJ EEN DOORLOPENDE RECHTSBETREKKING, EEN IKV WORDEN BEËINDIGD EN EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	14
4.4 WANNEER START EN EINDIGT DE IKV BIJ EEN OPROEPOVEREENKOMST MET VOOROVEREENKOMST?	14
4.5 WANNEER START EN EINDIGT DE IKV BIJ EEN OPROEPOVEREENKOMST MET UITGESTELDE PRESTATIEPLICHT?.....	15
4.6 WANNEER EINDIGT DE IKV BIJ DE OVERDRAGENDE WERKGEVER BIJ EEN OVERGANG VAN DE HELE ONDERNEMING OF EEN DEEL VAN DE ONDERNEMING?	15
4.7 WANNEER START DE IKV BIJ DE OVERNEMENDE WERKGEVER BIJ EEN OVERGANG VAN DE HELE ONDERNEMING OF EEN DEEL VAN EEN ONDERNEMING?	16
4.8 MOET VOOR EEN FICTIEVE DIENSTBETREKKING EEN IKV WORDEN GEMAAKT?	16
4.9 MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN OMZETTING VAN EEN FICTIEVE DIENSTBETREKKING IN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST (OF ANDERSOM)?.....	16
4.10 MOET ER BIJ DE OVERGANG VAN EEN BBL-OVEREENKOMST NAAR EEN ARBEIDSOVEREENKOMST EEN NIEUWE IKV WORDEN AANGEMAAKT?	17
4.11 MOET TELKENS OPNIEUW EEN IKV WORDEN GEMAAKT BIJ OPVOLGENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET DEZELFDE WERKNEMER?	17
4.12 MOET BIJ EEN ‘OPENGEBROKEN ARBEIDSOVEREENKOMST’ WAARBIJ DE EINDDATUM WORDT GEWIJZIGD VOORDAT DE OVEREENKOMST IS AFGELOPEN EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?.....	17
4.13 MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT ALS EEN LOPENDE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD DOOR HET VERSTRIJKEN VAN DE TIJD OP GROND VAN DE KETENBEPALING VAN RECHTSWEGE EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD WORDT?	18
4.14 MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT ALS EEN ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD DIE IS BEËINDIGD NA AFLOOP VAN DE PERIODE VAN DE KETENBEPALING WORDT OPGEVOLGD DOOR EEN NIEUWE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD?.....	19
4.15 MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT ALS EEN ARBEIDSOVEREENKOMST DIE AANVANKELIJK MONDELING IS OVEREENGEKOMEN LATER ALSNOG ONGEWIJZIGD SCHRIFTELIJK WORDT VASTGELEGD?	19

4.16	EEN ARBEIDSOVEREENKOMST DIE EEN OPROEPOVEREENKOMST IS WIJZIGT IN DIE ZIN DAT ER GEEN SPRAKE MEER IS VAN EEN OPROEPOVEREENKOMST, MOET DAN EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT?	19
4.17	EEN WERKGEVER HEEFT GELIJKTIJDIG MEERDERE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET DEZELFDE WERKNEMER. HOEVEEL IKV'S MOETEN WORDEN AANGEGEVEN?	20
4.18	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN TIJDELIJKE UITBREIDING VAN HET AANTAL CONTRACTUREN?	20
4.19	MOET BIJ PROMOTIE, DEMOTIE, LOONSVERHOOGING, STRUCTUREEL MEER OF MINDER WERKEN OF ANDER WERK EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?.....	20
4.20	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ HET VERSTRIJKEN VAN DE PROEFTIJD?	21
4.21	DE VERZEKERINGSPLICHT VOOR DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN WIJZIGT. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	21
4.22	ALS DE ARBEIDSOVEREENKOMST EINDIGT OP DE AOW-GERECHTIGDE LEEFTIJD EN DE WERKNEMER WERKT DOOR OP BASIS VAN EEN NIEUW ARBEIDSCONTRACT, IS ER DAN SPRAKE VAN EEN NIEUWE RECHTSBETREKKING?	21
4.23	MAG EEN WERKGEVER IN GEVAL VAN TWIJFEL ALTIJD EEN NIEUWE IKV MAKEN?	21
4.24	DE VERZEKERINGSPLICHT VOLKSVERZEKERINGEN EN ZVW WIJZIGT. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?	21
4.25	EEN WERKNEMER WORDT GEMOEDSBEZWAARD VOOR DE VOLKS- EN/OF WERKNEMERSVERZEKERINGEN. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT?.....	22
4.26	HEEFT EEN WIJZIGING VAN EEN LOONHEFFINGENVOLGNUMMER GEVOLGEN VOOR DE IKV VAN EEN WERKNEMER?	22
4.27	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN JURIDISCHE FUSIE OF SPLITSING VAN VENNOOTSCHAPPEN INDIEN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WORDT VOORTGEZET?	22
4.28	MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEMAAKT BIJ EEN JURIDISCHE FUSIE OF SPLITSING VAN VENNOOTSCHAPPEN, INDIEN EEN ARBEIDSOVEREENKOMST NIET WORDT VOORTGEZET?	22
4.29	WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV VAN EEN LOONBETALING NA HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?	22
4.30	IN WELKE IKV MOETEN TIJDVAKLOON EN ANDER LOON EN ANDERE BETALINGEN ZOALS UITBETAALDE VAKANTIE-UREN, EINDEJAARSUITKERING, INDIVIDUEEL KEUZE BUDGET WORDEN OPGEGEVEN BIJ VOLGTIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN?.....	23
4.31	WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV BIJ NEGATIEF LOON NA EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST?	23
4.32	EEN WERKGEVER HEEFT GELIJKTIJDIG TWEE VERSCHILLENDE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET EEN WERKNEMER. DE WERKGEVER BETAALT EEN ÉÉNMALIGE BELONING OF TOESLAG AAN DE WERKNEMER. IN WELKE IKV MOET DE WERKGEVER DIT VERANTWOORDEN?	23
4.33	MOET VOOR EEN AFKOOP SOM OF TRANSITIEVERGOEDING DIE BIJ HET EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST WORDT GENOTEN EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT?	23
4.34	WIJZIGING VAN DE WERKGEVERSCHEFFING ZVW NAAR INHOUDING EN AFDRACHT VAN DE INKOMENSAFHANKELIJKE BIJDRAGE ZVW (OF ANDERSOM). WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?	24
4.35	EEN WERKGEVER WISSELT VAN SOFTWAREPAKKET A NAAR SOFTWAREPAKKET B. MOETEN NIEUWE IKV'S WORDEN GEBRUIKT?	24

5 WERKGEVERS: SAMENLOOP VAN ARBEIDSVERHOUDING EN UITKERING DISCLAIMER: ZOALS AANGEKONDIGD IN DE KAMERBRIEF VAN 22 NOVEMBER 2021 WORDT NOG GEZOCHT NAAR EEN PRAKTISCHE INVULLING VOOR DE VERWERKING VAN WERKGEVERSBETALINGEN VOOR DE ZW EN WAZO DIE ZIEN OP DE PERIODE TIJDENS DE DIENSTBETREKKING. VOOR DE OVERIGE WERKGEVERSBETALINGEN GELDT DE IN DIT DOCUMENT BESCHREVEN WERKWIJZE. ZODRA ER MEER DUIDELIJKHEID IS OVER DE VERWERKING VAN DE ZW EN WAZO WORDT HET KENNISDOCUMENT HIEROP AANGEPAST..... 25

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?	25
5.2	EEN WERKGEVER ONTVANGT EEN WERKGEVERSBETALING ZW OF WAZO (UITKERING WEGENS BEVALLING OF ADOPTIE, AANVULLEND GEBORTEVERLOF OF OUDERSCHAPSVERLOF), OF EEN ANDERE UITKERING, EN BETAALT DEZE UITKERING NAMENS UWV AAN DE WERKNEMER DOOR. DAARNAAST BETAALT DE WERKGEVER LOON VOOR WERKZAAMHEDEN DIE NOG WORDEN VERRICHT. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?.....	26
5.3	EEN WERKGEVER HEEFT TWEE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN MET EEN WERKNEMER EN ONTVANGT VAN UWV TWEE WERKGEVERSBETALINGEN. WAT ZIJN DE GEVOLGEN VOOR DE IKV?	27
5.4	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?	27
5.5	IS HET LOON DAT TIJDENS HET BESTAAN VAN DE DIENSTBETREKKING WORDT AANGEVULD OP EEN WIA-UITKERING LOON UIT TEGENWOORDIGE OF UIT VROEGERE DIENSTBETREKKING?.....	28
5.6	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?.....	28

5.7	EEN WERKGEVER DIE EIGENRISICODRAGER ZW OF WGA IS, BETAALT EEN UITKERING. MOET EEN NIEUWE IKV WORDEN GEBRUIKT?	28
5.8	MOGEN OPVOLGENDE UITKERINGEN ZW EN WGA VAN EEN WERKGEVER DIE EIGENRISICODRAGER IS IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	28
5.9	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?	29
5.10	EEN WERKGEVER IS EIGENRISICODRAGER WGA EN HEEFT EEN WERKNEMER IN DIENST AAN WIE HIJ ALS EIGENRISICODRAGER DAARNAAST EEN WGA-UITKERING BETAALT.	29
6	UITZENDBEDRIJVEN.....	30
6.1	GELDEN VOOR UITZENDBEDRIJVEN DEZELFDE REGELS VOOR HET GEBRUIK VAN EEN IKV?	30
6.2	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE TIJD ZONDER UITZENDBEDING. WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	30
6.3	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST VOOR ONBEPAALE TIJD ZONDER UITZENDBEDING. WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	30
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?	30
6.5	EEN WERKNEMER WERKT OP EEN UITZENDOVEREENKOMST MET UITZENDBEDING (FASE A/1-2). WANNEER MOET DE IKV WORDEN BEËINDIGD?	30
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?.....	32
6.7	WELK GEVOLG HEEFT DE ONMIDDELLIJKE WERKING VAN HET BESLUIT BIJ EEN LOPENDE UITZENDOVEREENKOMST MET UITZENDBEDING WAARIN DE UITZENDKRACHT ENIGE TIJD NIET HEEFT GEWERKT?	32
6.8	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 GE BRUIKT?	33
6.9	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?.....	33
7	PENSIOENFONDSEN, VERZEKERAARS, UITKERINGSVERSTREKKERS.....	35
7.1	WELKE REGELS GELDEN VOOR HET GEBRUIK VAN IKV'S VOOR UITKERINGEN VAN PENSIOENFONDSEN EN VAN VERZEKERAARS?	35
7.2	EEN PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR BETAALT AAN EEN UITKERINGSGERECHTIGDE TEGELIJKERTIJD EEN NABESTAANDENPENSIOEN EN EEN ARBEIDSONGESCHIKTHEIDSPENSIOEN. MOETEN BEIDE PENSIOENEN IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	35
7.3	EEN UITKERINGSGERECHTIGDE HEEFT BIJ TWEE VERSCHILLENDE WERKGEVERS OUDERDOMSPENSIOEN OPGEBOUWD. DEZE ZIJN ONDERGEBRACHT BIJ HETZELFDE PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR. MOETEN BEIDE PENSIOENEN BIJ UITBETALING IN DEZELFDE IKV WORDEN AANGEGEVEN?	35
7.4	MOET VOOR MEERDERE PUBLIEKE UITKERINGEN OP GROND VAN DE WERKNEMERSVERZEKERINGEN TEGELIJKERTIJD OOK 1 IKV WORDEN GEBRUIKT?	35
7.5	MOET EEN AOW-UITKERING EN DE AANVULLENDE INKOMENSONDERSTEUNING OUDEREN (AIO) DOOR DE SVB IN ÉÉN IKV WORDEN AANGEGEVEN?	36
7.6	DE WERKGEVER BETAALT EEN WERKNEMER LOON EN DAARNAAST ALS PENSIOENFONDS/VERZEKERAAR EEN PRIVATE UITKERING. MOET HIERVOOR MEERDERE IKV'S WORDEN GEBRUIKT?	36
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?	36
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?	36
7.9	WAT GEBEURT ER MET DE BESTAANDE CODES VOOR DE IKV BIJ UITKERINGSVERSTREKKERS?	36
8	INTERNATIONAAL	37
8.1	EEN IN NEDERLAND WONENDE WERKNEMER VAN EEN IN NEDERLAND GEVESTIGDE/WOONACHTIGE WERKGEVER WERKT IN HET BUITENLAND. MOET VOOR DEZE WERKNEMER EEN IKV WORDEN GEBRUIKT?	37
8.2	EEN NIET IN NEDERLAND WONENDE WERKNEMER VAN EEN IN NEDERLAND GEVESTIGDE/WOONACHTIGE WERKGEVER WERKT IN HET BUITENLAND. MOET VOOR DEZE WERKNEMER EEN IKV WORDEN GE BRUIKT?	37

8.3	EEN IN NEDERLAND WONENDE WERKNEMER HEEFT EEN ARBEIDSOVEREENKOMST MET EEN IN HET BUITENLAND GEVESTIGDE/WOONACHTIGE WERKGEVER. WANNEER MOET EEN IKV WORDEN GEBRUIKT?	37
8.4	EEN NIET IN NEDERLAND WONENDE WERKNEMER HEEFT EEN ARBEIDSOVEREENKOMST MET EEN IN HET BUITENLAND GEVESTIGDE/WOONACHTIGE WERKGEVER. WANNEER MOET EEN IKV WORDEN GEBRUIKT?	37
8.5	EEN WERKNEMER HEEFT EEN SALARY SPLIT. MAG DEZE IN 2 IKV'S WORDEN AANGEGEVEN?	37
9	ONMIDDELLIJKE WERKING BESLUIT IKV.....	39
9.1	WELK GEVOLG HEEFT DE ONMIDDELLIJKE WERKING VAN HET BESLUIT VOOR LOPENDE DIENSTBETREKKINGEN?	39
9.2	WELK GEVOLG HEEFT DE ONMIDDELLIJKE WERKING VAN HET BESLUIT ALS EEN WERKGEVER AL TWEE LOPENDE DIENSTBETREKKINGEN HEEFT MET EEN WERKNEMER?.....	39
9.3	LOPENDE DIENSTBETREKKING EN WERKGEVERSBETALING VAN UITKERING	40
9.4	OP WELKE IKV DOET DE WERKGEVER AANGIFTE BIJ NABETALING IN 2024 OP OVEREENKOMSTEN OF UITKERINGSVERHOUDINGEN DIE AFLIEPEN VOOR 2024?	41
10	HEFFINGSREGELS LOONHEFFINGEN EN GEBRUIK IKV'S.....	42
10.1	VERANDEREN DE HEFFINGSREGELS VOOR DE LOONHEFFINGEN (BIJVOORBEELD DE SAMENVOEGINGSBEPALINGEN) DOOR DE INVOERING VAN DE DEFINITIE VAN DE IKV?	42
10.2	MOET VOOR DE VCR METHODIEK BIJ OPVOLGENDE TIJDELIJKE ARBEIDSOVEREENKOMSTEN TELKENS EEN CUMULATIEVE STAND WORDEN OPGENOMEN?	42
11	OVERIGE.....	43
11.1	MOET BIJ ELKE NIEUWE IKV EEN NIEUWE LOONSTAAT WORDEN GEMAAKT?.....	43
11.2	MOETEN BIJ MEERDERE IKV'S IN EEN JAAR MEERDERE JAAROPGAVEN WORDEN VERSTREKT AAN DE WERKNEMER?	43
11.3	MOET BIJ ELKE NIEUWE IKV OPNIEUW EEN IDENTITEITSBEWIJS WORDEN GEVRAAGD AAN DE WERKNEMER?	43
11.4	MOET DE WERKGEVER PER IKV EEN APARTE LOONSTROOK MAKEN EN VERSTREKKEN?	43
11.5	MOET DE WERKGEVER PER IKV EEN APARTE 'OPGAAF GEGEVENS VOOR DE LOONHEFFINGEN' MAKEN EN VERSTREKKEN?	
	43	

1 De inkomstenverhouding in een notendop

1.1 Inleiding

Met ingang van 1 januari 2024 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 rechtsbetrekkingen (arbeidsrelaties en uitkeringsrelaties) vastgelegd waaruit iemand loon of een uitkering geniet. Om eenduidigheid in de IKV-regels te creëren wordt zoveel mogelijk aangesloten bij het arbeidsrecht. Veel van de in het besluit opgenomen regels staan al in het Handboek Loonheffingen en de gegevensspecificatie loonaangifte. Zie vraag 3.4 voor de belangrijkste wijzigingen ten opzichte van de huidige situatie. 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 kan zo meervoudig gebruik van die gegevens 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 ingevoerde 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.

Let op: er wordt nog gezocht naar een praktische invulling voor de verwerking van werkgeversbetalingen voor de ZW en WAZO die zien op de periode tijdens de dienstbetrekking⁴. Hierdoor geldt nog een disclaimer voor hoofdstuk 5.

1.2 Belang van onderscheid inkomstenverhoudingen

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.

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). Dit wordt nog aangepast naar 2024.

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).

⁴ <https://www.rijksoverheid.nl/binaries/rijksoverheid/documenten/kamerstukken/2021/11/22/kamerbrief-aanbieding-onderzoek-mogelijkheden-om-flexibiliteit-te-realiseren-binnen-de-lage-ww-premie/kamerbrief-aanbieding-onderzoek-mogelijkheden-om-flexibiliteit-te-realiseren-binnen-de-lage-ww-premie.pdf>

- 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 wordt gebruikt voor de premieheffing.
- 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 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 het moment van aanvang van de eerste dienstbetrekking 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.
- Wat is het loon dat ten laste van de werkgever is gekomen? Om goed uitvoering te kunnen geven aan bestaande regelingen, maar ook aan nieuwe regelingen waarvoor het loon en de loonsom precies moeten kunnen worden bepaald, is nodig dat de gegevens in de Polisadministratie op een eenduidige manier worden geregistreerd en dat die registratie ook toekomstbestendig is.
- Hoe wordt het bedrag dat de werkgever aan de werknemer betaalt behandeld bij verrekening van inkomen met een uitkering? Er gelden verschillende regels voor de aftrek van inkomsten uit dienstbetrekking en voor inkomsten in de vorm van een uitkering. Loon uit tegenwoordige dienstbetrekking wordt voor een deel verrekend met uitkering, loon uit uitkering wordt doorgaans volledig afgetrokken van de uitkering.

NB:

De verplichting om gegevens over de werknemer per inkomstenverhouding aan te geven laat onverlet dat voor bepaalde situaties onverkort gekeken wordt naar de inkomsten uit alle IKV's samen. Bijvoorbeeld voor de drempel voor het leggen van loonbeslag.

NB:

In de praktijk worden diverse termen gebruikt over het einde van de dienstbetrekking, zoals datum ontbinding, einddatum van het contract, uitgestelde uitdienstdatum.

Er is maar één datum einde dienstbetrekking, tevens einde IKV: de datum van de laatste dag waarop de dienstbetrekking nog bestaat.

Voorbeeld: een vaststellingsovereenkomst op 15 april tot beëindiging van de dienstbetrekking met als laatste datum 30 april. Dan is 30 april het einde van de dienstbetrekking en de IKV. Als dit betekent dat de opzegtermijn niet in acht is genomen, kan het UWV daarmee rekening houden met het bepalen van de ingangsdatum van een uitkering. Bijvoorbeeld als het einde van de dienstbetrekking bij een normale opzegging zou zijn geweest per einde mei.

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 kennisdocument is een servicedocument. Bepalend is de tekst van het besluit met de toelichting. Informatie die is opgenomen in het Handboek Loonheffingen en de gegevensspecificaties voor de loonaangifte is beleid waarop een beroep kan worden gedaan.

Dit document wordt ook 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.
- **Dienstbetrekking:** de dienstbetrekking, bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, de Werkloosheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
- **Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen⁵:** 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 lid⁶, van de Regeling gegevensuitvraag loonaangifte en artikel 5.1, tweede en volgende leden, van het Besluit SUWI⁷
- **Ketenbepaling:** De ketenbepaling bedoeld in artikel 7:668a, Burgerlijk Wetboek die regelt wanneer elkaar opvolgende 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, zoals een arbeidsovereenkomst (waaronder een uitzendovereenkomst), een publiekrechtelijke aanstelling, een fictieve dienstbetrekking of een uitkering. Voor meer informatie over deze begrippen wordt verwezen naar het Handboek Loonheffingen.
- **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 loonaangifte⁸.
- **Uitkering:** een uitkering op grond van een socialezekerheidswet (volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, voorzieningen), een private verzekering, pensioenregeling of -verzekering.
- **Uitkeringsgerechtigde:** iedereen die een uitkering op grond van een socialezekerheidswet, of op grond van een private verzekering, dan wel pensioenregeling of -verzekering ontvangt van SVB, UWV, pensioenfonds of andere uitkeringsverstrekker.
- **UWV:** Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen

⁵

https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/gegevens_aangifte_loonheffing_2022_lh9861t21fd.pdf

⁶ [Artikel 1a.1 Regeling gegevensuitvraag loonaangifte](#)

⁷ Zoals dit besluit luidt na publicatie van het wijzigingsbesluit

⁸ <https://wetten.overheid.nl/BWBR0031386/2020-01-01>

- 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.
- Werknemer: de werknemer bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964, de Werkloosheidswet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Ziektewet en de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.

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, d.d. 23 april 2021, 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. Het besluit treedt in werking met ingang van 1 januari 2024.

3.2 Hoe was het tot nu toe geregeld?

De Regeling gegevensuitvraag loonaangifte⁹ 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 2024 zijn via het wijzigingsbesluit regels opgenomen in het Besluit SUWI over het verantwoorden 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 ze aangepast. Op een aantal andere onderdelen – die niet zijn aangepast - blijkt dat in de praktijk niet altijd werd aangesloten bij de beschrijving in het Handboek Loonheffingen en de Gegevensspecificaties loonaangifte. 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 zijn veel regels gelijk aan hetgeen al is opgenomen in het Handboek Loonheffingen en de gegevensspecificaties loonaangifte. 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. Zie verderop in het Kennisdocument.

3.5 Wanneer moet de werkgever een nieuwe IKV maken?

⁹ <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 een socialezekerheidswet (volksverzekeringen, werknemersverzekeringen, voorzieningen), een private verzekering, pensioenregeling of –verzekering. 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 rechtsbetrekking in de aangifte loonheffingen op een ander loonheffingvolgnummer¹⁰ 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 2024 zijn naar verwachting 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 de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen of als de tabel (wit/groen) wijzigt of de werkgeversheffing Zvw naar inhouding (of andersom)?

De loonaangifte kent een categorie gegevens binnen een 'inkomstenperiode' en een rubriek 'Datum aanvang inkomstenperiode'. Bij een wijziging in de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen bij een doorlopende rechtsbetrekking geeft de werkgever dit binnen dezelfde IKV aan met "Datum aanvang inkomstenperiode". De werkgever doet dit op de gebruikelijke manier.

Het Besluit IKV brengt geen wijziging mee in de wijze waarop de werkgever de gegevens in de inkomstenperiode wijzigt.

De rubriek 'Datum aanvang inkomstenperiode' mag niet binnen de bestaande IKV 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.

3.8 Wordt een nieuwe IKV gemaakt indien een werknemer tijdens de dienstbetrekking directeur-grotaandeelhouder (DGA) wordt of niet langer DGA is?

Bij een werknemer die directeur-grotaandeelhouder (DGA) wordt in de zin van de werknemersverzekeringen of niet langer DGA is in de zin van de werknemersverzekeringen wijzigt de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Dat is op zich geen grond voor een nieuwe IKV. De werkgever moet toch een nieuwe IKV gebruiken omdat de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wijzigt van werkgeversheffing naar werknemersbijdrage of andersom. Zie ook vraag 4.24 en 4.34.

¹⁰ Het loonheffingvolgnummer bestaat uit een hoofdnummer en een volgnummer (subnummer), een werkgever kan meerdere 'volgnummers' hebben, bijvoorbeeld 123456789L01, 123456789L12, 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 te werken 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/1-2¹¹), 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 overeengekomen¹².

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.

4.3 In welke gevallen moet, bij een doorlopende rechtsbetrekking, een IKV worden beëindigd en een nieuwe IKV worden gemaakt?

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).

Door een wijziging in de sleutelcombinatie BSN-LHnummer-nummer IKV ontstaat bij een wijziging van het loonheffingvolgnummer of bij overgang van onderneming per definitie een nieuwe IKV. Ook vóór de invoering van de regels in het besluit over het begrip IKV moest in deze situaties een nieuwe IKV worden gemaakt.

4.4 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 (met vulling van de juiste rubriek "Code aard arbeidsverhouding" en invulling in de rubriek "Code invloed verzekeringsplicht": D: Oproep/invalkracht zonder verplichting

¹¹ Cao's van ABU en NBBU zijn inhoudelijk gelijk; de fase A in cao ABU is gelijk aan fase 1-2 in cao NBBU.

¹² [NBBU CAO Uitzendkrachten-NL 2021.pdf](#); [CAO voor Uitzendkrachten 2019-2021 - ABU](#)

om te komen. Eindigt de oproep en stopt de werknemer de werkzaamheden, dan eindigt de arbeidsovereenkomst en moet ook de IKV worden beëindigd. Het is mogelijk dat een werkgever en een werknemer op één dag meerdere korte arbeidsovereenkomsten sluiten op grond van de oproepovereenkomst. Deze moeten dan telkens in een aparte IKV worden aangegeven, en tellen ook mee voor de beoordeling of op grond van de ketenbepaling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan.

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.

Waarvoor van belang?

- 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 ZW-uitkering.
- In het geval van een zieke werknemer kunnen de werkgever als eigenrisicodragers ZW, en ook UWV, op de juiste wijze het recht op ZW-uitkering beoordelen en het dagloon voor de ZW-uitkering vaststellen.
- UWV kan de compensatie van de transitievergoeding berekenen als de werkgever een werknemer ontslaat wegens 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.

4.5 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. In de rubriek "Code invloed verzekeringsplicht" vult de werkgever in: E: Oproep/invalkracht met verplichting om te komen". Een voorbeeld van een dergelijke overeenkomst kan zijn een overeenkomst met een invaller voor een medewerkster die verlof geniet wegens zwangerschap en bevalling, voor de duur van dat verlof, met oproepen op drie dagen per week.

Sluit de werkgever bijvoorbeeld 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 werkdag van de werknemer in dit geval 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.

4.6 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. Hij doet aangifte van de gegevens over betalingen, opbouw en overige gegevens over de overgenomen werknemer in de IKV die hij heeft aangemaakt voor de overgenomen werknemer.

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.

Waarvoor van belang?

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.

Waarvoor van belang?

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 rechtsbetrekking tussen de werkgever en de werknemer in fictieve dienstbetrekking, 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 fictieve dienstbetrekking. 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 (een van de voorbeelden daarvan is een stage-overeenkomst). Als de werkgever vervolgens na de fictieve dienstbetrekking met deze werknemer een arbeidsovereenkomst sluit, dan ontstaat op dat moment 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 er bij de overgang van een BBL-overeenkomst naar een arbeidsovereenkomst een nieuwe IKV worden aangemaakt?

Indien de werknemer al een BBL-leer/werkovereenkomst heeft en na afloop bij de werkgever blijft werken, zal vaak een (nieuwe) arbeidsovereenkomst worden gesloten. Deze bevat geen voorwaarden die zien op de opleiding (ontbindende voorwaarde, voor de duur van de opleiding, karakter van een leer-/werkovereenkomst) en bevat mogelijk wezenlijke wijzigingen zoals omvang en aard van de werkzaamheden. Dat betreft dan een nieuwe arbeidsovereenkomst en een nieuwe IKV.

Indien de overeenkomst niet wezenlijk wijzigt (bijv. slechts de arbeidsduur) dan kan het zijn dat geen nieuwe arbeidsovereenkomst wordt gesloten en slechts sprake is van een wijziging van de bestaande overeenkomst. De verantwoording in de loonaangifte blijft dan onder de bestaande IKV doorlopen.

Het omgekeerde kan zich ook voordoen: er is eerst een arbeidsovereenkomst en daarna een BBL-leer-/werkovereenkomst. Doorgaans zal dan sprake zijn van een nieuwe overeenkomst en dus een nieuwe IKV, omdat die overeenkomst veelal bepalingen zal bevatten die zien op de opleiding.

4.11 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 vragen 4.1 voor de begindatumdatum en 4.2 voor de einddatum van de IKV.

4.12 Moet bij een 'opengebroken arbeidsovereenkomst' waarbij de einddatum wordt gewijzigd voordat de overeenkomst is afgelopen een nieuwe IKV worden gemaakt?

Een wijziging van de duur waarvoor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, in die zin dat partijen het eindtijdstip naar de toekomst verschuiven, dient als een nieuwe arbeidsovereenkomst te worden aangemerkt. De ingangsdatum van de IKV is de datum waarop de nieuwe overeenkomst ingaat. Ook wanneer deze wijziging wordt overeengekomen voordat de lopende periode geëindigd is. Anders zou de ketenbepaling gemakkelijk buitenspel kunnen worden gezet. Dit is dus niet mogelijk binnen dezelfde arbeidsovereenkomst (en dezelfde IKV). In tegenstelling tot het wijzigen van arbeidsvoorwaarden binnen de duur van de overeenkomst, zoals

arbeidsduur, salaris etc. Dat is wel mogelijk binnen de duur van een arbeidsovereenkomst zonder dat daarmee direct een nieuwe arbeidsovereenkomst overeen wordt gekomen.

Voorbeeld: werknemer en werkgever gaan per 1 januari een arbeidsovereenkomst van zes maanden aan, dus tot en met 30 juni. Op 1 mei spreken werkgever en werknemer met elkaar af om de arbeidsovereenkomst open te breken en de einddatum te wijzigen naar 31 december. Dit betreft een wezenlijke verandering van de overeenkomst, die wordt aangemerkt als het sluiten van een nieuwe arbeidsverhouding voor bepaalde tijd die de vorige arbeidsverhouding opvolgt. In dit geval moet dus een nieuwe IKV aangemaakt worden. Als er een specifieke ingangsdatum afgesproken wordt (bijvoorbeeld met ingang van heden of 1 mei), dan is die ingangsdatum leidend voor de nieuwe IKV. Wordt de ingangsdatum niet afgesproken dan wordt de nieuwe arbeidsovereenkomst geacht de vorige op te volgen. In dat geval gaat de nieuwe IKV in per 1 juli. Als er tevens arbeidsvoorwaarden worden gewijzigd en deze wel al op 1 mei ingaan, dan maakt de werkgever een nieuwe IKV aan met ingangsdatum 1 mei, tenzij expliciet is afgesproken dat de wijzigingen in mei en juni nog onderdeel van de oude arbeidsovereenkomst zijn

NB. Indien sprake is van een correctie van een eerder foutief opgegeven datum, dan wordt geen nieuwe IKV gemaakt, maar wordt de correctie binnen de bestaande IKV opgegeven.

4.13 Moet een nieuwe IKV worden gebruikt als een lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd door het verstrijken van de tijd op grond van de ketenbepaling van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt?

Op grond van de ketenbepaling worden arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, die elkaar met bepaalde tussenpozen hebben opgevolgd en de periode van de ketenregeling hebben overschreden, op dat moment van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Daar is geen handeling van partijen voor nodig. Zie verder de definitie van ketenbepaling, opgenomen in hoofdstuk 2.

Het is van belang onderscheid te maken tussen enerzijds de situatie waarin een werkgever op basis van de ketenbepaling het maximum heeft bereikt van het totaal aantal arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd en anderzijds de situatie waarin een nog lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de periode uit de ketenbepaling overschrijdt.

In de eerste situatie loopt de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege af en dient de eerstvolgende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd te worden aangegaan. Dat betreft wel een nieuwe dienstbetrekking waarvoor een nieuwe IKV dient te worden aangemaakt.

Voorbeeld: Een werknemer krijgt vanaf 1 januari 2019 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van één jaar. Deze arbeidsovereenkomst wordt vervolgens twee keer verlengd voor eveneens de duur van steeds één jaar. Met ingang van 1 januari 2022 is de laatste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege geëindigd. Indien de werkgever deze werknemer nogmaals een arbeidsovereenkomst wil aanbieden, zal deze arbeidsovereenkomst in beginsel (uitzonderingen bij cao daargelaten) een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn waarvoor een nieuwe IKV benodigd is (het is immers een nieuwe rechtsbetrekking). Ook indien de werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aanbiedt, is dit op basis van de ketenbepaling van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

In de tweede situatie overstijgt een lopende arbeidsovereenkomst (die dus nog niet van rechtswege is geëindigd) de maximaal toegestane periode uit de ketenbepaling. In dat geval wordt die lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op grond van de ketenbepaling van rechtswege omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit gebeurt zonder dat de lopende arbeidsovereenkomst wordt beëindigd. Er wordt dus in beginsel geen nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan, zodat ook geen nieuwe IKV hoeft te worden gebruikt. Een schriftelijke vastlegging dat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan, betekent in beginsel niet dat er ook een nieuwe rechtsbetrekking is ontstaan waarvoor een nieuwe IKV moet worden aangemaakt. Wel kan dit van belang zijn voor het afdragen van de lage WW-premie, zie hiervoor het kennisdocument WW premiedifferentiatie. De huidige

dienstbetrekking is immers van rechtswege omgezet voor onbepaalde tijd, maar niet geëindigd. Deze situatie is gelijk te stellen met een schriftelijke vastlegging van afspraken.

Wordt daarentegen de huidige arbeidsovereenkomst beëindigd en komen partijen expliciet een nieuwe schriftelijke arbeidsovereenkomst overeen, dan ontstaat er wel een nieuwe rechtsbetrekking tussen werkgever en werknemer. In dat geval moet wel een nieuwe IKV worden gebruikt.

Voorbeeld: Een werknemer heeft vanaf 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar. Na afloop van die twee jaar wordt die arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023 opgevolgd door wederom een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar. De maximaal toegestane periode voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op basis van de ketenregeling is in beginsel 36 maanden. De lopende arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt hierdoor met ingang van 1 januari 2024 van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Wordt deze met ingang van 1 januari 2024 niet beëindigd en wordt geen nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd gesloten dan loopt de rechtsbetrekking door en mag geen nieuwe IKV worden gebruikt. Een schriftelijke vastlegging dat inmiddels een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is ontstaan maakt dat niet anders.

Let op: Bij een niet schriftelijke vastgelegde overeenkomst voor onbepaalde tijd is de werkgever de hoge AWf-premie verschuldigd. Zie kennisdocument premiedifferentiatie WW.

4.14 Moet een nieuwe IKV worden gebruikt als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is beëindigd na afloop van de periode van de ketenbepaling wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd?

Als een beëindigde arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst na afloop van de periode van de ketenbepaling, dan moet op grond van de ketenbepaling die arbeidsovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd worden. Er moet dan een nieuwe IKV worden gebruikt, want er wordt een nieuwe arbeidsovereenkomst aangegaan (er is geen omzetting van rechtswege wegens het verstrijken van de periode of het aantal overeenkomsten in de ketenbepaling).

Voorbeeld: Een werknemer heeft vanaf 1 januari 2021 een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar. Na afloop van die twee jaar wordt die arbeidsovereenkomst met ingang van 1 januari 2023 opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een jaar tot en met 31 december 2023. De periode van de ketenregeling is 36 maanden en loopt ook tot en met 31 december 2023. Met ingang van 1 januari 2024 gaat de werknemer met de werkgever opnieuw een arbeidsovereenkomst aan. In dit geval moet een nieuwe IKV worden gebruikt. Deze arbeidsovereenkomst is door de ketenregeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.

4.15 Moet een nieuwe IKV worden gebruikt als een arbeidsovereenkomst die aanvankelijk mondeling is overeengekomen later alsnog ongewijzigd schriftelijk wordt vastgelegd?

Nee, een nieuwe IKV moet alleen worden gebruikt bij een nieuwe arbeidsovereenkomst. Daarvan is geen sprake als een arbeidsovereenkomst die aanvankelijk mondeling is overeengekomen alsnog schriftelijk wordt vastgelegd. In dat geval wordt dezelfde IKV gebruikt. Als partijen mondeling een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd zijn overeengekomen, kunnen zij deze later (bijvoorbeeld als de werknemer al enige dagen aan het werk is), alsnog vastleggen. Daarmee ontstaat geen nieuwe arbeidsovereenkomst, maar een vastlegging van de reeds bestaande situatie. Door de schriftelijke vastlegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd is de werkgever de lage AWf-premie verschuldigd, in geval sprake is van een vast contact. Vanaf wanneer de werkgever de lage AWf-premie is verschuldigd: zie het kennisdocument Premiedifferentiatie WW.

4.16 Een arbeidsovereenkomst die een oproepovereenkomst is wijzigt in die zin dat er geen sprake meer is van een oproepovereenkomst, moet dan een nieuwe IKV worden gebruikt?

Een arbeidsovereenkomst die een oproepovereenkomst is en die binnen de lopende overeenkomst wordt gewijzigd in een arbeidsovereenkomst die geen oproepovereenkomst is (door het wijzigen van de arbeidsduur), blijft dezelfde arbeidsovereenkomst. Alleen de afspraken over de omvang van de arbeid worden gewijzigd. De IKV blijft dan ook doorlopen. Besluiten werkgever en werknemer naar aanleiding van deze gewijzigde omstandigheden een nieuwe arbeidsovereenkomst te maken, dan moet wel een nieuwe IKV worden gebruikt. Hetzelfde geldt ook als een arbeidsovereenkomst die geen oproepovereenkomst is wordt gewijzigd in een arbeidsovereenkomst die wel een oproepovereenkomst is.

4.17 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 in een afzonderlijke IKV. Voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen kan de werkgever - volgens de samenvoegingsregels - het loon in beide IKV's samenvoegen. Voor de berekening van de premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw moet het loon in beide IKV's worden samengevoegd. Er blijven evenwel twee IKV's. (zie voor meer informatie over het samenvoegen van loon voor de berekening van de loonbelasting/premie volksverzekeringen en de berekening van de premies werknemersverzekeringen en de bijdrage Zvw het Handboek Loonheffingen) Zie de vragen 4.1 voor de begindatumdatum en 4.2 voor de einddatum van de IKV.

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

Een werknemer heeft een arbeidsovereenkomst 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.

Of een werkgever in dit geval een nieuwe IKV moet maken is afhankelijk van de wijze waarop de werkgever en de werknemer de tijdelijke urenuitbreiding vormgeven. Indien partijen ervoor kiezen de tijdelijke urenuitbreiding vorm te geven in een aparte arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dan is dit een nieuwe dienstbetrekking waarvoor een nieuwe IKV nodig is.

Indien partijen ervoor kiezen om de arbeidsovereenkomst te wijzigen en de uren tijdelijk te verhogen, dan is dit een wijziging binnen de bestaande overeenkomst en is geen nieuwe IKV nodig. NB. Indien in een bestaande overeenkomst de mogelijkheid van overuren is opgenomen en op grond van deze overeenkomst de werknemer overwerk verricht, dan is dat eveneens binnen dezelfde overeenkomst en worden de gegevens daarover in de loonaangifte opgenomen in deze IKV.

NB. Zie over uitbreiding van uren ook het kennisdocument Premiedifferentiatie WW.¹³

De wijze waarop partijen de tijdelijke urenuitbreiding vormgeven is van invloed op de hoogte van de af te dragen WW-premie. Het standpunt dat een tijdelijke urenuitbreiding altijd een tweede arbeidsovereenkomst betreft is herzien. Nadere informatie hierover vindt u in het kennisdocument premiedifferentiatie WW (versie maart 2022).

4.19 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 altijd 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

¹³ <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid/documenten/publicaties/2019/09/09/kennisdocument-premiedifferentiatie-ww>

IKV. Er is sprake van een structurele wijziging in de arbeidsovereenkomst indien deze wijziging van toepassing is voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst.

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

Nee, bij het verstrijken van de proeftijd in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde en onbepaalde tijd wordt geen nieuwe IKV gebruikt

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

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

Let op: 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-groootaandeelhouder (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. Dit omdat de heffing van de inkomensafhankelijke bijdrage Zvw wijzigt van werkgeversheffing naar werknemersbijdrage of andersom. Zie vraag 4.25 en vraag 4.34.

4.22 Als de arbeidsovereenkomst eindigt op de AOW-gerechtigde leeftijd en de werknemer werkt door op basis van een nieuw arbeidscontract, is er dan sprake van een nieuwe rechtsbetrekking?

Bij een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt een nieuwe IKV gebruikt. Als de werkgever en de werknemer samen een nieuwe arbeidsovereenkomst overeenkomen in verband met einde van de oude overeenkomst bij de AOW-gerechtigde leeftijd, moet een nieuwe IKV worden gemaakt.

4.23 Mag een werkgever in geval van twijfel altijd een nieuwe IKV maken?

Nee, er mag alleen een nieuwe IKV worden gemaakt als het Besluit IKV dat voorschrijft. Bij twijfel mag niet 'voor de zekerheid' een nieuwe IKV worden gebruikt. Leg in voorkomend geval de vraag voor aan de inspecteur. Mocht achteraf blijken dat wel een ander IKV had moeten worden gebruikt, dan moet de aangifte loonheffingen worden gecorrigeerd.

4.24 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. Bij een wijziging in de verzekeringsplicht ontstaat geen nieuwe rechtsbetrekking tussen de werknemer en de werkgever. Daarom mag geen nieuwe IKV worden gebruikt. Heeft de werkgever bijvoorbeeld een werknemer in dienst die de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en in dezelfde arbeidsovereenkomst blijft werken? Of wordt een 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. Een wijziging in de heffing van de Zvw leidt tot een ander bijdragepercentage en een andere bijdrageplichtige. Daarom moet bij een wijziging in de heffing van de bijdrage Zvw een nieuwe IKV worden gebruikt. Zie vraag 4.34

4.25 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.

4.26 Heeft een wijziging van een loonheffingenvolnummer gevolgen voor de IKV van een werknemer?

De werkgever doet aangifte loonheffingen voor de werknemer op loonheffingenvolnummer L01. Vanaf 1 september doet de werkgever voor deze werknemer aangifte loonheffingen op loonheffingenvolnummer L10. De arbeidsovereenkomst met de werknemer loopt door. In een aangifte loonheffingen heeft een IKV softwaretechnisch drie sleutelwaarden: namelijk het LH-nummer (loonheffingenvolnummer) van de werkgever, het bsn van de werknemer en het nummer IKV. 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 loonheffingenvolnummer, 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 loonheffingenvolnummer. Deze nieuwe IKV onder het nieuwe loonheffingenvolnummer kan dezelfde waarde hebben als het IKV-nummer onder het oude loonheffingenvolnummer, bijvoorbeeld IKV-nummer 1.

4.27 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: waardoor de arbeidsovereenkomsten van de oude vennootschap (de oude werkgever) met de werknemers met het hele vermogen van rechtswege overgaan naar de verkrijgende vennootschap en worden voortgezet door die nieuwe vennootschap(pen) (de nieuwe werkgever) (artikel 7:662 BW). 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.

4.28 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. Stel dat om enige reden de arbeidsovereenkomst van een van de werknemers niet wordt voortgezet door de nieuwe vennootschap(pen). De werkgever beëindigt dan de bestaande IKV voor de arbeidsovereenkomst met de werknemer en de oude en de nieuwe vennootschap maken geen nieuwe IKV meer.

4.29 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, waarop dus de witte tabel van toepassing is, dan gebruikt de werkgever de bestaande IKV, ook al is deze IKV beëindigd. Dit geldt bijvoorbeeld voor een winstuitkering of vakantiegeld na het einde van de arbeidsovereenkomst, maar ook tijdvakloon dat na afloop van de arbeidsovereenkomst wordt betaald.

Loon uit vroegere dienstbetrekking, dat na het einde van arbeidsovereenkomst wordt uitbetaald, moet de werkgever in een nieuwe IKV verantwoorden. De groene tabel is hierop van toepassing.

4.30 In welke IKV moeten tijdvakloon en ander loon en andere betalingen zoals uitbetaalde vakantie-uren, eindejaarsuitkering, individueel keuzebudget worden opgegeven bij volgtijdelijke arbeidsovereenkomsten?

Indien een arbeidsovereenkomst wordt opgevolgd door een nieuwe arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen, wordt een nieuwe IKV gemaakt voor de opvolgende overeenkomst. De werkgever verantwoordt het tijdvakloon van de eerste arbeidsovereenkomst dat na afloop van de overeenkomst wordt betaald, nog onder de IKV van de eerste overeenkomst. Overwerktoeslag en onregelmatigheidstoeslag over gewerkte uren en dergelijke in de eerste overeenkomst die worden betaald na afloop daarvan worden in beginsel ook verantwoord in de IKV van die overeenkomst. Alleen als dit niet mogelijk is, worden ze evenredig toegerekend.

Het komt vaak voor dat bij einde van de eerste overeenkomst niet alle vakantie-uren die zijn opgebouwd in die eerste arbeidsovereenkomst, zijn opgenomen of uitbetaald voor aanvang van de volgende overeenkomst. Ze worden als het ware meegenomen in de volgende overeenkomst. Dat geldt vaak ook voor opbouw van eindejaarsuitkering of een individueel keuzebudget. Als de vakantie-uren worden uitbetaald, worden ze in de IKV aangegeven van de laatste arbeidsovereenkomst. Ook als deze vakantie-uren voortvloeien uit een eerdere arbeidsovereenkomst tussen dezelfde partijen. Dit geldt ook voor uitbetaalde vakantiebijslag, eindejaarsuitkering en betalingen uit een individueel keuzebudget en dergelijke.

4.31 Wat zijn de gevolgen voor de IKV bij negatief loon na einde van de arbeidsovereenkomst?

Betaalt de werknemer na het einde van de arbeidsovereenkomst ten onrechte genoten loon uit tegenwoordige dienstbetrekking terug, dan gebruikt de werkgever de oorspronkelijke 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. Bij opvolgende arbeidsovereenkomsten, mag het negatieve loon ook worden verantwoord in de laatste IKV, met toepassing van de premie AWf die voor die IKV geldt. Zie ook vraag 4.30.

4.32 Een werkgever heeft gelijktijdig twee 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 nr. 1 gebruikt, dan moet de werkgever die winstuitkering ook in deze IKV nr. 1 opgeven, en niet in IKV nr. 2 die voor de andere overeenkomst wordt gebruikt. Is bij gelijktijdige arbeidsovereenkomsten 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.

4.33 Moet voor een afkoopsom of transitievergoeding die bij het einde van de arbeidsovereenkomst wordt genoten 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. Op dit loon is de groene tabel van toepassing en moet daarom altijd in een nieuwe IKV worden aangegeven. De afkoopsom, de transitievergoeding en de ontslagvergoeding zijn namelijk loon uit vroegere dienstbetrekking. De transitievergoeding is geen loon dat wordt genoten in verband met de in een bepaald tijdvak uitgeoefende arbeid (loon uit tegenwoordige dienstbetrekking). Daardoor

is een transitievergoeding loon uit vroegere dienstbetrekking en is de groene tabel van toepassing. Ook als dat loon wordt uitbetaald in de periode waarin de arbeidsovereenkomst eindigt. De begin- en de einddatum van de nieuwe IKV zijn beide de datum waarop de afkoopsom of transitievergoeding en ontslagvergoeding wordt betaald. Ook mag de begin- en einddatum van het aangiftetijdvak waarin de afkoopsom of transitievergoeding en ontslagvergoeding is betaald als begin- en einddatum van deze IKV worden gehanteerd.

De werkgever moet de IKV van de arbeidsovereenkomst beëindigen met als einddatum de dag waarop deze arbeidsovereenkomst eindigt en dus niet op de datum van de dag waarop de afkoopsom, de transitievergoeding en de ontslagvergoeding zijn betaald. Zie ook vraag 4.2.

Waarvoor van belang?

- 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 dan wel dat bij de werknemer te weinig arbeidskorting wordt verrekend.
- Het recht op een tegemoetkoming LIV/LKV wordt juist berekend.

4.34 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. Zie vraag 3.8

4.35 Een werkgever wisselt van softwarepakket A naar softwarepakket B. Moeten nieuwe IKV's worden gebruikt?

Nee, een pakketwissel is geen wijziging in de rechtsbetrekking. Bij een pakketwissel moeten de gegevens van de IKV's uit het oude pakket worden overgenomen. Er mogen géén nieuwe IKV's worden gebruikt. Zie ook Handboek Loonheffingen 13.2.1. 'Als u wisselt van softwarepakket, mag dat geen gevolgen hebben voor de inkomstenverhoudingen en de te betalen loonheffingen....'

5 Werkgevers: samenloop van arbeidsverhouding en uitkering

Disclaimer: Zoals aangekondigd in de Kamerbrief van 22 november 2021 wordt nog gezocht naar een praktische invulling voor de verwerking van werkgeversbetalingen voor de ZW en WAZO die zien op de periode tijdens de dienstbetrekking. Voor de overige werkgeversbetalingen geldt de in dit document beschreven werkwijze. Zodra er meer duidelijkheid is over de verwerking van de ZW en WAZO wordt het kennisdocument hierop aangepast.

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 tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst namens het UWV de uitkering waarop de werknemer recht heeft. Als de werkgever een loondoorbetalingsplicht bij ziekte heeft, dan komt die uitkering in mindering op zijn loondoorbetaling voor zover deze uitkering betrekking heeft op de arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het recht op uitkering is gebaseerd op een socialezekerheidswet, zoals de ZW, WAZO, WIA, WAO, e.d. In de wet is voor de werkgeversbetaling geregeld dat de werkgever als werkgever/inhoudingsplichtige in de plaats treedt van UWV. 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. Zolang de arbeidsovereenkomst niet is geëindigd, blijft ook de IKV van de arbeidsovereenkomst doorlopen, ook als er naast de uitkering geen aanvulling en geen loon voor werken wordt verstrekt. Er kan sprake zijn van meer dan één uitkering, bijvoorbeeld bij ZW of WAZO. Dit zijn dan twee afzonderlijke IKV's. UWV zal in de meeste gevallen één betaling aan de werkgever doen. Bij een werkgeversbetaling met twee uitkeringsrechten zal de werkgever per uitkeringsrecht een specificatie gaan ontvangen, zodat hij kan zien welk deel van de betaling betrekking heeft op welke uitkering.

Een eventuele aanvulling op de uitkering geeft de werkgever aan in de al bestaande IKV voor de arbeidsovereenkomst. De betaling van deze aanvulling vloeit immers voort uit de dienstbetrekking met de werknemer. Dat geldt ook voor een nieuwe aanvulling op een volgende uitkering. De werkgever vult in zijn loonaangifte het bedrag van de aanvulling in als loon (SV en LH/PH), en ook in de rubriek "uitbetaalde bedrag aanvulling op de uitkering". De werkgever geeft de uitkering en de aanvulling op de uitkering dus in twee aparte IKV's aan. Betaalt de werkgever een aanvulling op de uitkering die ziet op de periode na afloop van de arbeidsovereenkomst, dan geeft hij die aanvulling op in een aparte IKV met inkomenscode 61.

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.

Hoofdregel is dat de werkgever de vakantiebijslag over het loon en over de ZW-en WAZO-uitkeringen waarop de werknemer gedurende het jaar recht heeft, reserveert en deze vakantiebijslag uiterlijk in de maand juni uitbetaalt. Hier kan bij cao of in de arbeidsovereenkomst van worden afgeweken (artikel 17 Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag). Die afwijkende bepalingen kunnen zien op het loon en/of op de uitkering. Als er geen afwijkende bepalingen zijn, dan geldt dus de hoofdregel en moet de werkgever de vakantiebijslag zowel over het loon als over de uitkering reserveren.

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 nabetaaling 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 nabetaalingen 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.

Waarvoor van belang?

- 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 uitkering namens UWV aan de werknemer door. Daarnaast betaalt de werkgever loon voor werkzaamheden die nog worden verricht. Wat zijn de gevolgen voor de IKV?

De werkgever betaalt tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst namens het UWV de uitkering waarop de werknemer recht heeft. Daarnaast betaalt de werkgever loon voor werkzaamheden die nog worden verricht. Als de werkgever een loondoorbetalingsplicht bij ziekte heeft, dan komt die uitkering in mindering op zijn loondoorbetaling voor zover deze uitkering betrekking heeft op de arbeid waaruit het loon wordt genoten.

Dit speelt bijvoorbeeld in situaties waarin de werknemer tijdens een ZW-, WAO- of WIA-uitkering weer gedeeltelijk heeft hervat in zijn eigen of aangepaste werkzaamheden. Of de werknemer die tijdens een aanvullend geboorteverlof of ouderschapsverlof nog werkzaamheden verricht. De werknemer ontvangt dan zowel loon als een uitkering.

Het recht op uitkering is gebaseerd op een socialezekerheidswet en niet op de arbeidsovereenkomst die de werkgever met de werknemer heeft (zie ook vraag 5.1). Daarom moeten het loon en de uitkering elk in een afzonderlijke IKV worden opgenomen. Voor de opgave van het loon uit de dienstbetrekking blijft de werkgever aangifte doen onder het nummer van de inkomstenverhouding die voor die dienstbetrekking bestond. De werkgever betaalt in plaats van 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 LB/PH), 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.

Waarvoor van belang?

- Zie vraag 5.1
- Als er naast een lopende uitkering inkomsten zijn, dan zullen die in veel gevallen verrekend moeten worden met de uitkering. Daarbij wordt zoveel mogelijk gebruik gemaakt van de gegevens in de polisadministratie. 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 Een werkgever heeft twee arbeidsovereenkomsten met een werknemer en ontvangt van UWV twee werkgeversbetalingen. Wat zijn de gevolgen voor de IKV?

UWV stelt het recht op ZW en WAZO vast per arbeidsovereenkomst. Als een werknemer twee arbeidsovereenkomsten met zijn werkgever heeft, dan stelt UWV ook twee uitkeringsrechten vast. Als UWV deze uitkeringen rechtstreeks aan de werknemer betaalt, zal UWV deze uitkeringen aangeven in twee aparte IKV's. Als UWV de uitkeringen via een werkgeversbetaling aan de werkgever betaalt, dan zal de werkgever dat ook moeten doen. Betaalt de werkgever naast de uitkering nog een aanvulling op de uitkering en/of loon voor werkzaamheden die nog worden verricht, dan geeft de werkgever die inkomsten op in de IKV waarin hij ook het loon verantwoordt. Betaalt de werkgever een aanvulling op de uitkering die ziet op de periode na afloop van de arbeidsovereenkomst, dan geeft hij die aanvulling op in een aparte IKV met inkomenscode 61. Omdat het recht op aanvulling na afloop van de arbeidsovereenkomst voortvloeit uit twee verschillende arbeidsovereenkomsten, levert dit ook twee IKV's op met code 61. Verder geldt wat hiervoor is aangegeven bij de vragen 5.1 en 5.2.

5.4 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 LB/PH), 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.

5.5 Is het loon dat tijdens het bestaan van de dienstbetrekking wordt aangevuld op een WIA-uitkering loon uit tegenwoordige of uit vroegere dienstbetrekking?

Tijdens de duur van de dienstbetrekking heeft de werkgever de eerste 104 weken van ziekte een loondoorbetalingsplicht. Dat loon is loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

De loondoorbetaling van de werkgever wordt verminderd met een WIA-uitkering waar de werknemer tijdens die loondoorbetaling recht op heeft als gevolg van die ziekte. Dat kan een vervroegde IVA-uitkering zijn die met een verkorte wachttijd wordt toegekend. Het kan ook gaan om een IVA- of WGA-uitkering die zonder wachttijd wordt toegekend omdat de werknemer door dezelfde oorzaak al eerder 104 weken arbeidsongeschikt is geweest. De WIA-uitkering is in alle gevallen loon uit vroegere dienstbetrekking. De eerste 104 weken van ziekte loopt de loondoorbetalingsverplichting echter door. Deze wordt aangemerkt als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking.

5.6 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. Het recht op uitkering is gebaseerd op een socialezekerheidswet en niet op de arbeidsovereenkomst die de werkgever met de werknemer heeft (zie ook vraag 5.1). Daarom moet de uitkering en de aanvulling van de werkgever op deze uitkering elk in een afzonderlijke IKV worden opgenomen. 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 nieuwe IKV met de code soort IKV 61. De IKV van de arbeidsovereenkomst moet worden beëindigd met als einddatum de laatste dag van de arbeidsovereenkomst.

Krijgt de werknemer op een later moment een nieuw uitkeringsrecht en vult de werkgever ook die uitkering aan, dan moet de nieuwe uitkering worden opgegeven in een nieuwe IKV met de passende code soort IKV. De aanvulling op deze uitkering vloeit echter nog steeds voort uit de voormalige arbeidsovereenkomst. Voor de tweede aanvulling blijft de werkgever daarom dezelfde IKV met code soort IKV 61 gebruiken. Zie ook vraag 5.3

Waarvoor van belang?

De aanvulling van de werkgever na afloop van de arbeidsovereenkomst is loon uit vroegere arbeid. Daarom wijzigt voor deze aanvulling de toepasselijke tabel van de witte tabel naar de groene tabel. Over de uitkering moeten premies werknemersverzekeringen worden afgedragen, over de aanvulling na afloop van de dienstbetrekking zijn geen premies werknemersverzekeringen verschuldigd.

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

De werkgever is eigenrisicodrager voor de Ziektewet of WGA en betaalt zelf de ZW- of WGA-uitkering. Het recht op uitkering is gebaseerd op een socialezekerheidswet en niet op de arbeidsovereenkomst die de werkgever met de werknemer heeft/had (zie ook vraag 5.1) en is dus een andere rechtsbetrekking. Voor de uitkering moet een nieuwe IKV worden gebruikt met ingang van de dag van aanvang van de uitkering. Als de arbeidsovereenkomst is geëindigd, dan moet de IKV van de arbeidsovereenkomst worden beëindigd met als einddatum de laatste dag van de arbeidsovereenkomst. Betaalt de werkgever naast de uitkering ook een aanvulling op de uitkering? Zie vraag 5.1 en 5.5.

5.8 Mogen opvolgende uitkeringen ZW en WGA van een werkgever die eigenrisicodrager is in dezelfde IKV worden aangegeven?

Een ZW-uitkering is een ander uitkeringsrecht dan een WGA-uitkering. De werkgever die eigenrisicodragend 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.

5.9 Een werkgever heeft twee arbeidsovereenkomsten met een werknemer, en de werknemer valt uit wegens ziekte uit beide overeenkomsten. De werkgever is eigenrisicodragend 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 ziekgeld 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 ziekgeld 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 eigenrisicodragend. Bij een werkgeversbetaling of indien de eigenrisicodragend zelf de betaling van de WGA-uitkering doet, doet de werkgever of eigenrisicodragend daarvan aangifte onder een nieuwe IKV, met code soort inkomstenverhouding 40. Het inkomen uit werk dat eventueel naast de uitkering wordt verricht, geeft de werkgever op in de oorspronkelijke IKV van de dienstbetrekking(en), waarin de werknemer op dat moment werkzaam is. Dat kan de arbeidsovereenkomst zijn waarin hij al werkte voordat hij ziek werd, maar het kan ook een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn. De werkgever hoeft de feitelijke resterende verdien capaciteit van de werknemer dus niet toe te rekenen aan de oorspronkelijke IKV's.

5.10 Een werkgever is eigenrisicodragend WGA en heeft een werknemer in dienst aan wie hij als eigenrisicodragend 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 inkomstenverhouding 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. (zie hiervoor hoofdstuk 4). Daarmee vervallen de afspraken over uitzendkrachten die tot 2024 waren opgenomen in het Handboek loonheffingen over het (na 26 weken) mogen aanleveren van de Datum einde inkomstenverhouding. Er gelden vanaf 2024 alleen bijzondere regels voor uitzendovereenkomsten met een uitzendbeding.

- De IKV van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding eindigt 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 uitzendovereenkomst niet is gewerkt. Zie verder vraag 6.5.

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

Vanaf 2024 vervallen de afspraken over uitzendkrachten die tot 2024 waren opgenomen in het Handboek loonheffingen over het (na 26 weken) mogen aanleveren van de Datum einde inkomstenverhouding. Voor uitzendovereenkomsten zonder uitzendbeding gelden vanaf 2024 op deze onderwerpen dezelfde regels als voor andere arbeidsovereenkomsten.

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 uitzendovereenkomst, 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 uitzendovereenkomst. 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 4¹⁴) een nieuwe IKV worden gemaakt?

Als de uitzendovereenkomst blijft doorlopen, is een nieuwe IKV niet aan de orde bij het ingaan van een nieuwe fase in de uitzendovereenkomst. Dat geldt ook als door het ingaan van de nieuwe fase het uitzendbeding of de uitsluiting van de loondoorbetalingverplichting niet langer van toepassing is. 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 uitzendovereenkomst 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?

¹⁴ <https://www.abu.nl/app/uploads/2020/01/CAO-voor-Uitzendkrachten-2019-2021-versie-januari-2020.pdf>;
https://www.nbbu.nl/sites/default/files/2020-12/NBBU_CAO_Uitzendkrachten-NL_2021.pdf

De uitzendovereenkomst met uitzendbeding (artikel 7:691, derde lid, Burgerlijk Wetboek) eindigt onder andere door:

- het verstrijken van de overeengekomen duur (bijvoorbeeld als is overeengekomen dat de uitzendovereenkomst eindigt op de einddatum van fase A),
- het invoeren van het uitzendbeding door de opdrachtgever (inlener) bijvoorbeeld bij het einde van de opdracht of bij de ziekmelding door de werknemer, of
- het invoeren van het uitzendbeding door de werknemer.

Op dat moment moet ook de IKV worden beëindigd.

Voorbeeld 1:

De werknemer werkt op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. De werknemer wordt ziek op vrijdag 30 juni 2024. Op grond van artikel 15 van de uitzend-cao eindigt de uitzendovereenkomst met onmiddellijke ingang. De einddatum van de IKV is in dit geval vrijdag 30 juni 2024.

Als de uitzendovereenkomst met uitzendbeding doorloopt, bijvoorbeeld omdat de inlener het uitzendbeding niet invoert, maar de werknemer niet meer werkt, dan eindigt de IKV van de uitzendovereenkomst met uitzendbeding als de werknemer geen werkzaamheden meer heeft verricht gedurende 2 aangiftetijdvakken, gerekend vanaf de laatst gewerkte dag. De einddatum van de IKV is de datum van de eerste zondag na de laatste gewerkte dag.

Voor het tellen van de periode van twee aangiftetijdvakken niet werken moet worden gekeken naar dagen waarop de uitzendkracht feitelijk heeft gewerkt, niet naar verloning. Een nabetaling, eindafrekening of correctie in een aangiftetijdvak wordt dus niet aangemerkt als een aangiftetijdvak waarin is gewerkt.

Bij deze beoordeling wordt onder 'niet werken' niet de situatie verstaan, waarin de werknemer nog wel in dienst is, maar niet heeft gewerkt omdat hij/zij met verlof is, zoals bij een verlof wegens zwangerschap en bevalling op grond van de WAZO. Voor de telling van de periode van twee aangiftetijdvakken niet werken, moeten perioden van verlof dus buiten beschouwing worden gelaten.

Voorbeeld 2:

De werkneemster werkt op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. De werkneemster heeft 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van de WAZO. Het uitzendbureau vraagt deze uitkering aan bij UWV. UWV betaalt deze WAZO-uitkering via het uitzendbureau aan de werkneemster. Na afloop van de periode van verlof hervat de werkneemster haar werkzaamheden. Er is in deze verlofsituatie geen reden om na twee aangiftetijdvakken een einddatum IKV aan te geven.

Als tijdens de periode van twee maanden een nieuwe uitzendovereenkomst wordt aangegaan met dezelfde of een nieuwe inlener, dan is dat altijd een nieuwe IKV. De IKV waarin niet meer gewerkt wordt mag dan niet voor een nieuwe uitzendovereenkomst worden gebruikt, ook niet als het een nieuwe uitzendovereenkomst met dezelfde inlener betreft.

Als later blijkt dat er toch gewerkt is in die periode binnen diezelfde uitzendovereenkomst, dan zal de IKV heropend moeten worden. Als er geen nieuwe IKV is gestart na twee tijdvakken onderbreking dan kan dat door op hetzelfde nummer IKV de einddatum aan te passen.

Als er inmiddels wel een tweede IKV is gemaakt dan zullen de onder dat nummer IKV verantwoorde bedragen alsnog op de oorspronkelijke IKV moeten worden aangegeven. De nieuwe IKV was dan ten onrechte aangemaakt. Dat zijn lastige correcties. Het is daarom raadzaam pas een nieuwe IKV aan te maken als vaststaat dat er daadwerkelijk tenminste twee tijdvakken lang niet is gewerkt binnen deze uitzendovereenkomst.

Voorbeeld 3:

De werknemer werkt op basis van een uitzendovereenkomst met uitzendbeding. De inlener roept het uitzendbeding niet in, maar het uitzendbureau ontvangt van de uitzendkracht geen werkbriefjes meer. De laatst gewerkte dag is vrijdag 30 juni. De volgende twee aangiftetijdvakken heeft de uitzendkracht niet gewerkt.

Periode 8: 17-7-2024 t/m 13-8-2024

Periode 9: 14-8-2024 t/m 10-9-2024

Daarom geeft het uitzendbureau in de aangifte over periode 9 ook de einddatum IKV door. De einddatum IKV is in dit voorbeeld zondag 2 juli 2024.

Als de uitzendkracht na die tijd alsnog werkbijfjes instuurt waaruit blijkt dat de werknemer in deze uitzendovereenkomst binnen deze twee aangiftetijdvakken toch heeft gewerkt, dan moet het uitzendbureau alsnog aangifte doen van dit loon in die inkomstenverhouding. Daarbij moet hij de eerder ingevulde Datum einde inkomstenverhouding verwijderen of vervangen door een andere einddatum.

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 uitzendovereenkomst met een nieuwe opdracht aan het werk gaan. 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.

Waarvoor van belang?

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 Welk gevolg heeft de onmiddellijke werking van het besluit 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 2023 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 intrekken 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 einddatum IKV de zondag na de laatste werkdag: 18 september 2022.

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. In die situaties doet de werkgever in de eerste loonaangifte na inwerkingtreding van het besluit aangifte van einde van de IKV. 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 bepaalde tijd met uitzendbeding. De uitzendkracht is op donderdag 15 december 2022 ziekgemeld. Daardoor eindigt de uitzendovereenkomst direct per die datum. De werkgever doet in de eerste loonaangifte na inwerkingtreding van het besluit aangifte van einde van de IKV met als einddatum IKV 15 december 2022.

6.8 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 uitzendovereenkomst in de bestaande IKV. De IKV van de uitzendovereenkomst 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 uitzendovereenkomst 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 invoeren van het uitzendbeding op grond van de cao.

6.9 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, die algemeen verbindend is verklaard, 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 eindigt ook 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 ziekteverzekering, 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 pensioenen¹⁵ en uitkeringen verstrekken die geen uitkeringen op grond van de werknemersverzekeringen of de volksverzekeringen zijn, nemen gelijktijdig lopende uitkeringen van dezelfde soort aan dezelfde pensioen-/uitkeringsgerechtigde niet op in aparte IKV's, maar in één IKV. 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, vallen die pensioenen onder één IKV. 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. Moeten beide pensioenen in dezelfde IKV worden aangegeven?

Nee. Het nabestaandenpensioen en een arbeidsongeschiktheidspensioen zijn geen uitkeringen van dezelfde soort, namelijk in dit voorbeeld onderdeel b en onderdeel c, zoals beschreven in het antwoord op vraag 7.1. 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. Moeten beide pensioenen bij uitbetaling in dezelfde IKV worden aangegeven?

Ja, voor beide pensioenen moet het pensioenfonds/verzekeraar dezelfde IKV gebruiken. Het gaat hier om pensioenen van dezelfde soort, namelijk een uitkering als bedoeld onder onderdeel a, zoals beschreven in het antwoord op vraag 7.1.

7.4 Moet 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.

¹⁵ Hierna wordt onder 'uitkering' ook 'pensioen' begrepen, tenzij het tegendeel blijkt

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

Ja, als een uitkeringsgerechtigde van de SVB en een AOW-uitkering en een AIO-uitkering ontvangt, moet de SVB deze uitkeringen aangeven in één IKV.

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

Ja. 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 twee verschillende rechtsbetrekkingen die tot twee IKV's leiden. De werknemer is in dienst bij het pensioenfonds of de verzekeraar en ontvangt uit die rechtsbetrekking loon, en dezelfde persoon is ook uitkeringsrechtig en ontvangt van het pensioenfonds of de verzekeraar een uitkering.

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.

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 uitkeringsrechtig 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 uitkeringsrechtig 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 2024 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 Een in Nederland wonende werknemer van een in Nederland gevestigde/woonachtige werkgever werkt in het buitenland. Moet voor deze werknemer een IKV worden gebruikt?

Ja, de in Nederland gevestigde/woonachtige werkgever moet voor de in Nederland wonende werknemer altijd een IKV gebruiken en het volledige loon aangeven in de aangifte loonheffingen, zelfs als in dat andere land belasting of premies over het loon verschuldigd zijn.

8.2 Een niet in Nederland wonende werknemer van een in Nederland gevestigde/woonachtige werkgever werkt in het buitenland. Moet voor deze werknemer een IKV worden gebruikt?

De in Nederland gevestigde/woonachtige werkgever gebruikt voor een werknemer die niet in Nederland woont een IKV als:

- De werknemer in Nederland belastingplichtig is, en/of
- De werknemer in Nederland premieplichtig is voor de volksverzekeringen en de Zvw, en/of
- De werknemer in Nederland verzekerd is voor de werknemersverzekeringen (in dat geval is de werkgever ook de werkgeversheffing voor de Zvw verschuldigd).

Is deze werknemer in Nederland niet belasting- en premieplichtig, en is de werknemer ook niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen, dan wordt voor deze werknemer geen loonaangifte gedaan en hoeft dus geen IKV te worden gemaakt.

8.3 Een in Nederland wonende werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde/woonachtige werkgever. Wanneer moet een IKV worden gebruikt?

Als de in het buitenland gevestigde/woonachtige werkgever inhoudingsplichtige is, dan moet altijd een IKV worden gebruikt en het loon worden aangegeven. In het Handboek Loonheffingen staat vermeld wanneer een in het buitenland gevestigde werkgever inhoudingsplichtige is. Is de werkgever geen inhoudingsplichtige, maar wel een werkgever in de zin van de werknemersverzekeringen, dan moet ook altijd een IKV worden gebruikt. Zie het Handboek Loonheffingen voor de vraag wanneer een in het buitenland gevestigde werkgever een werkgever is in de zin van de werknemersverzekeringen.

8.4 Een niet in Nederland wonende werknemer heeft een arbeidsovereenkomst met een in het buitenland gevestigde/woonachtige werkgever. Wanneer moet een IKV worden gebruikt?

De in het buitenland gevestigde/woonachtige werkgever moet een IKV gebruiken als deze werkgever inhoudingsplichtige is en voor deze werknemer in Nederland loonbelasting verschuldigd is of moet afdragen. In het Handboek Loonheffingen staat vermeld wanneer een in het buitenland gevestigde werkgever inhoudingsplichtige is. Is de werkgever geen inhoudingsplichtige, maar wel werkgever in de zin van de werknemersverzekeringen en is de werknemer in Nederland verplicht verzekerd voor de werknemersverzekeringen, dan moet ook altijd een IKV worden gebruikt. Kijk in het Handboek Loonheffingen wanneer een in het buitenland gevestigde werkgever een werkgever is in de zin van de werknemersverzekeringen.

8.5 Een werknemer heeft een salary split. Mag deze in 2 IKV's worden aangegeven?

Als de salary split gebaseerd is op 2 arbeidsovereenkomsten, dan moet het loon in 2 IKV's worden aangegeven. Voor de in Nederland wonende werknemer moet dan het gehele loon worden aangegeven, ongeacht of in Nederland loonbelasting of premies verschuldigd zijn. Zie ook vraag

8.1. Voor de niet in Nederland woonachtige werknemer moet alleen een IKV worden gebruikt voor het loon waarover in Nederland belasting of premies verschuldigd zijn, Zie ook vraag 8.2.

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 2024 met onmiddellijke ingang op alle IKV's van toepassing zijn. Dit geldt dus ook voor IKV's die al zijn ingegaan voor 1 januari 2024.

Als een werkgever één arbeidsovereenkomst, één publieke aanstelling of één fictieve dienstbetrekking heeft met een werknemer, verandert er op 1 januari 2024 niets. De werkgever blijft de gegevens over de werknemer opgeven in één IKV. De gegevens over die arbeidsovereenkomst in het verleden veranderen niet.

Voorbeeld: Een werknemer is op 1-9-2019 in dienst gekomen op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Met ingang van 1-9-2020 is tussen de werkgever en de werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan, dus ruim voor inwerkingtreding van het besluit over de IKV. De werkgever heeft nooit aangifte gedaan met een nieuwe ingangsdatum van een nieuwe IKV voor die overeenkomst voor onbepaalde tijd. Hij heeft als begindatum van de IKV steeds opgegeven 1-9-2019. Dit kan hij blijven doen na inwerkingtreding van het besluit met ingang van 2024.

Voorbeeld: Een werknemer heeft een uitzendovereenkomst (zonder uitzendbeding, voor bepaalde tijd) van 01-01-2022 t/m 31-12-2022 in fase B. Aansluitend heeft hij een volgende uitzendovereenkomst (zonder uitzendbeding, voor bepaalde tijd) van 01-01-2023 t/m 31-12-2023 in fase B. Hij krijgt een derde uitzendovereenkomst voor onbepaalde tijd met ingang van 01-01-2024 in fase C. De werkgever heeft de eerste twee uitzendovereenkomsten aangegeven in dezelfde IKV. Op 1 januari 2024 gaat een nieuwe uitzendovereenkomst in. Met ingang van 1 januari 2024 zijn de regels van het Besluit IKV daarop onmiddellijk van toepassing, en dus moet de werkgever de nieuwe uitzendovereenkomst in een nieuwe IKV aangeven. Zou de derde uitzendovereenkomst zijn gestart op 1 december 2023, dan was het een lopende arbeidsovereenkomst en kon deze nog steeds onder de bestaande IKV worden aangegeven.

Voorbeeld: Als een arbeidsovereenkomst op of na 1 januari 2024 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.

Voorbeeld: Een werknemer had vóór 2024 naast elkaar twee arbeidsovereenkomsten met zijn werkgever: overeenkomst A met ingang van 1-1-2023, overeenkomst B met ingang van 1-4-2023. Overeenkomst A is geëindigd op 1-6-2023. De werkgever heeft voor de twee arbeidsovereenkomsten altijd aangifte gedaan in één IKV met als begindatum 1-1-2023, en vanaf 1-6-2023 voor de arbeidsovereenkomst B nog steeds met de ingangsdatum 1-1-2023. Met ingang van 2024 kan de werkgever deze ingangsdatum aanhouden.

NB. Een werkgever mag ook al vóór inwerkingtreding van het besluit aangifte doen conform het bepaalde in het besluit.

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 2024 met onmiddellijke ingang op alle IKV's, van toepassing zijn. Dit geldt dus ook voor IKV's die al zijn ingegaan voor 1 januari 2024.

Als de werkgever de gegevens over de twee dienstbetrekkingen al in twee afzonderlijke IKV's aangeeft, dan verandert er op 1 januari 2024 voor deze werkgever niets. Geeft de werkgever de

gegevens van twee dienstbetrekkingen tot 1 januari 2024 in één IKV aan, dan moet deze werkgever met ingang van 1 januari 2024 de gegevens in twee afzonderlijke IKV's aangeven. Elk met de eigen begindatum van de IKV en code soort IKV.

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 2023. De werkgever gaf tot en met 2023 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 2024:

1. dienstbetrekking A aan onder IKV 1, met aanvang 1 april 2018.
2. dienstbetrekking B aan onder IKV 2, in beginsel met aanvang 1 oktober 2023; indien het niet mogelijk is een begindatum mee te geven voor 1 januari 2024, geeft de werkgever 1 januari 2024 aan.

De werkgever hoeft niet met terugwerkende kracht over de periode vanaf 1 oktober 2023 in een nieuwe IKV gegevens aan te geven. De werkgever hoeft niet met terugwerkende kracht de loonaangiften over de periode voor inwerkingtreding van het besluit te wijzigen in opgaven over twee IKV's met elk hun eigen datum van ingang.

Hij moet pas vanaf 1 januari 2024 een nieuwe IKV maken voor dienstbetrekking B, en als ingangsdatum de eerdere datum van aanvang van die dienstbetrekking aangeven.

Voorbeeld: Een werknemer heeft al vóór 2024 drie lopende arbeidsovereenkomsten met zijn werkgever met verschillende ingangsdatums. De werkgever deed loonaangifte van die drie overeenkomsten in één IKV met als begindatum de begindatum van de eerste overeenkomst. De werkgever geeft met ingang van 2024 de drie arbeidsovereenkomsten aan onder drie verschillende IKV's, in beginsel met elk hun eigen ingangsdatum. De volgnummers van de IKV's hoeven dan niet per se chronologisch overeen te komen met de drie ingangsdatums. Een arbeidsovereenkomst met IKV 2 kan dus een begindatum hebben die eerder ligt dan de begindatum van een dienstbetrekking met IKV 1. Indien het niet mogelijk is om voor elke overeenkomst een begindatum mee te geven die ligt voor 1 januari 2024, dan kan de werkgever voor deze overgangssituatie voor de nieuwe IKV's opgeven als begindatum: 1 januari 2024.

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 2024 niets.

Geeft een werkgever de gegevens tot nu toe in één IKV aan, dan moet deze werkgever met ingang van 1 januari 2024 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 2024 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 2024

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

NB: Als de werknemer in 2024 een terugbetaling doet aan de werkgever die betrekking heeft op werkgeversbetaling van een uitkering die tijdens dienstbetrekking liep in 2023, dan doet de werkgever aangifte in 2024 met gebruik van het nummer van de IKV sinds 2024 en inclusief de code soort uitkering. Dat kan in 2024 dus een extra IKV zijn, ook als de werkgeversbetaling in 2023 niet op een aparte IKV is aangegeven.

9.4 Op welke IKV doet de werkgever aangifte bij nabetaling in 2024 op overeenkomsten of uitkeringsverhoudingen die afliepen voor 2024?

De werkgever doet in 2024 aangifte van de nabetaling onder het nummer IKV dat werd gebruikt bij de aangiften voor de overeenkomsten of uitkeringsverhoudingen voor 2024. Als sprake was van samenloop van een of meer overeenkomsten of uitkeringsverhoudingen, waarvoor aangifte werd gedaan onder één IKV, dan wordt dat nummer gebruikt. Er hoeft dus niet met terugwerkende kracht te worden gesplitst in meerdere IKV's.

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.

10.2 Moet voor de VCR methodiek bij opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten telkens een cumulatieve stand worden opgenomen?

De methode van VCR is beschreven in het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst. In stap 6 staat het volgende: 'Als een werknemer in een kalenderjaar meerdere periodes bij dezelfde werkgever in dienst is, moet doorlopend met VCR worden gerekend. Dit moet u dus doen over alle loontijdvakken waarin de werknemer bij de werkgever loon heeft genoten waarvoor verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen bestaat of verzekeringsplicht voor de Zvw, ongeacht het aantal inkomstenverhoudingen.' De cumulatieve stand van de voorgaande IKV moet dus binnen het kalenderjaar meegenomen worden naar de volgende IKV, zodat de juiste premies werknemersverzekeringen en bijdrage Zvw worden berekend.

11 Overige

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

De inkomensgegevens moeten per IKV in de loonstaat worden vermeld, overeenkomstig het door de inspecteur verstrekte model (of ander model met dezelfde gegevens)¹⁶. In dat model van de loonstaat is opgenomen dat het nummer IKV moet worden opgenomen. Daarmee is de werkgever dus ook verplicht de loonstaat per IKV te vullen.

11.2 Moeten bij meerdere IKV's in een jaar meerdere jaaropgaven 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 verrekenende arbeidskorting en de door de werkgever verschuldigde premies werknemersverzekeringen en inkomensafhankelijke bijdrage Zvw¹⁷. Er is geen wettelijke verplichting om dat per IKV te doen. De werkgever mag meerdere IKV's van een werknemer in de jaaropgave van die werknemer vermelden of de IKV's van die werknemer samentellen. De IKV's komen in de VIA (vooringevulde aangifte) terecht, niet de jaaropgave. De IKV's zullen in de vooringevulde aangifte van de werknemer apart, dus per IKV, worden vermeld.

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

Vóórdat de werknemer gaat werken moet zijn identiteit worden vastgesteld, en moet een goed leesbare kopie van het identiteitsbewijs worden bewaard in de loonadministratie. Er is geen noodzaak om voor elke nieuwe IKV bij dezelfde werkgever opnieuw een identiteitsbewijs te vragen en opnieuw een kopie op te slaan. Dit geldt ook als een werknemer bij een werkgever onder een ander loonheffingsvolgnummer valt. De werkgever blijft dan immers juridisch dezelfde. In geval sprake is van een Samenhangende Groep Inhoudingsplichtigen (SGI) behoeft dus niet opnieuw een identiteitsbewijs te worden gevraagd en een kopie daarvan te worden bewaard als een werknemer binnen een SGI wordt verplaatst. De SGI is juist bedoeld voor situaties als deze.

11.4 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. Het is dus niet nodig om per IKV een aparte loonstrook te 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 vermelden¹⁸. 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 deze gegevens verschillend zijn (dit geldt ook voor de contractindicaties die de werkgever vanuit de WAB op de loonstrook moet vermelden). Aan die verplichting kan hij ook 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. Het maken van een loonstrook is overigens geen fiscale verplichting maar een verplichting die voortvloeit uit het arbeidsrecht.

11.5 Moet de werkgever per IKV een aparte 'opgaaf gegevens voor de loonheffingen' maken en verstrekken?

De 'opgaaf gegevens voor de loonheffingen' heeft – naast het aanleveren van gegevens met betrekking tot de werknemer – met name tot doel dat de werknemer verklaart dat hij de

¹⁶ artikel 7.2, eerste lid, van de Uitvoeringsregeling loonbelasting 2011

¹⁷ artikel 28 Wet op de loonbelasting 1964

¹⁸ artikel 7:626 van het Burgerlijk Wetboek (BW)

loonheffingskortingen bij deze werkgever wil verzilveren. In dat licht bezien is het niet nodig om per IKV een 'opgaaf gegevens voor de loonheffingen' in te dienen. In aanvulling hierop is het niet toegestaan om in beide IKV's van een werknemer de loonheffingskortingen toe te passen. Dit zou (ook) leiden tot het verrekenen van te hoge loonheffingskortingen. Om de juiste hoogte van de loonheffingskortingen beter te benaderen zijn de samenvoegingsbepalingen opgenomen.