

De codificatie van het begrip inkomstenverhouding



De codificatie van het begrip inkomstenverhouding vraagt al ruim vier jaar de grootste aandacht van salarisadministrateurs en salarisssoftwareontwikkelaars. Maar wat verstaan we nu precies onder een inkomstenverhouding, meestal afgekort als IKV? En wat is de stand van zaken met betrekking tot de inwerkingtreding van het besluit waarin het begrip IKV wettelijk gedefinieerd wordt? In dit artikel een update.

Al vanaf 2006 is in het Besluit SUWI (Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen) bepaald dat van een werknemer de gegevens over de inkomstenverhouding worden vastgelegd in de polisadministratie van UWV.

Omdat de polisadministratie wordt gevuld met gegevens die conform de 'Regeling gegevensuitvraag loonaangifte' in de [aangifte loonheffingen](#) zijn opgenomen, is de rubriek 'nummer inkomstenverhouding' ook in de gegevensspecificatie loonaangifte opgenomen. Met de rubrieken 'datum aanvang' en 'datum einde inkomstenverhouding' krijgt UWV informatie over de start, einde en duur van de inkomstenverhouding.

In de gegevensspecificatie wordt ook omschreven [wat een inkomstenverhouding is](#), namelijk: 'Een inkomstenverhouding is een in een administratieve eenheid geregistreerde rechtsbetrekking tussen een inhoudingsplichtige en een natuurlijk persoon krachtens welke deze persoon loon of een uitkering ontvangt.'

Wat is de stand van zaken rondom de IKV?

Er is een Besluit IKV, maar dat wordt nog gewijzigd voordat het in werking treedt. Deze wijziging is nog niet definitief. De voormalige minister van SZW heeft aangegeven dat ook wordt onderzocht of de premiedifferentiatie moet worden aangepast. De officiële datum van inwerkingtreding staat op 1 januari 2025, maar dit zal aangepast worden. De voormalige minister van SZW heeft aan de Tweede Kamer laten weten dat UWV op dit moment onderzoekt of [invoering per 1 januari 2027](#) voor haar realistisch is. Definitieve invoering van het Besluit IKV is dus zeker niet te verwachten voor 1 januari 2027. Om in de tussentijd een rechtsgrond te creëren voor de verantwoording in de loonaangifte op basis van inkomstenverhouding is vanaf 2024 in de 'Regeling gegevensuitvraag loonaangifte' tijdelijk de definitie van het begrip inkomstenverhouding opgenomen.

Hoofdregel

Hiermee wordt in ieder geval duidelijk dat verantwoording op niveau van inkomstenverhouding de hoofdregel is. Maar werkgevers mogen ook nog steeds gebruikmaken van het gedoogbeleid (zie ook het kader verderop).

Het begrip IKV in de praktijk

Het begrip inkomstenverhouding (IKV) is dus zeker niet nieuw. De praktijk kan goed omgaan met het begrip IKV en de uitleg daarvan zoals die tot op heden nog steeds geldt. Bij een nieuw dienstverband moet u een nieuwe IKV aanmaken en ook als de tabelkleur of de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen wijzigt, moet u een nieuwe IKV aanmaken.

Een ontslagvergoeding moet u dus in een nieuwe IKV verantwoorden en ook de doorwerkende AOW'er verantwoordt u in een nieuwe IKV. Belangrijk voor de praktijk is dat opvolgende dienstbetrekkingen (een jaarcontract wordt 'verlengd' met een jaar) nu niet als een nieuwe rechtsbetrekking worden gezien en

dus in dezelfde IKV mogen worden verantwoord.

Premiedifferentiatie zorgt voor complicaties

Met de invoering van de premiedifferentiatie in de Awf-premie in 2020 en de premiedifferentiatie van de Aof-premie per 2022 kwam er meer druk op het begrip IKV. Het feit dat op uitkeringen – ook die de werkgever doorbetaalt – voor zowel de Awf als de Aof een ander premieregime van toepassing kan zijn dan op het loon, zorgde voor complicaties in de praktijk.

Vanaf 2020 werd gewerkt aan een wettelijke definitie van het begrip IKV met als doel om deze van kracht te laten zijn per 2022. In april 2021 werd het Besluit IKV gepubliceerd. Beoogde datum van inwerkingtreding was toen al verschoven naar 1 januari 2023.

Het Besluit IKV regelt dat in het Besluit SUWI een definitie van het begrip inkomstenverhouding wordt opgenomen. De omschrijving is uitgebreider dan de omschrijving in de gegevensspecificatie. Samengevat definieert het Besluit IKV een inkomstenverhouding als: ‘een rechtsbetrekking tussen een werknemer of uitkeringsgerechtigde en een inhoudingsplichtige of werkgever op grond waarvan de werknemer of uitkeringsgerechtigde van de inhoudingsplichtige of werkgever loon, gage of een uitkering ontvangt welke tot de grondslag voor één van de loonheffingen behoort’.

Het begrip 'rechtsbetrekking' wordt niet gedefinieerd of toegelicht

Wat is een rechtsbetrekking?

Het begrip ‘rechtsbetrekking’ neemt een centrale rol in. Maar wat dit is, wordt niet gedefinieerd of toegelicht. Vrij vertaald kan een rechtsbetrekking worden gezien als een juridische relatie tussen partijen waaruit rechtsgevolgen voortkomen. Een arbeidsovereenkomst op grond waarvan loon wordt betaald, is dus een rechtsbetrekking en ook een IKV.

Het inhuren van een uitzendkracht is wel een rechtsbetrekking, maar leidt niet tot een IKV in de aangifte loonheffingen van de inlener. Tussen het uitzendbureau en de uitzendkracht is ook een rechtsbetrekking en deze leidt wel tot een IKV in de loonaangifte van het uitzendbureau. Ook als UWV een uitkering betaalt aan een uitkeringsgerechtigde is sprake van een rechtsbetrekking tussen deze twee partijen, op grond waarvan een uitkering wordt betaald. Dit leidt tot een IKV

Dit betekent dus dat als een uitkering van UWV via de werkgever wordt betaald, de werkgever vanuit twee rechtsbetrekkingen een betaling doet en u het loon en de doorbetaalde uitkering in twee aparte IKV's moet verantwoorden. Op die manier draagt u het juiste bedrag aan premies af en verantwoordt u dit in de loonaangifte op een wijze die de Belastingdienst kan controleren. Al vanaf 2020 geldt een gedoogbeleid.

Er is gedoogbeleid

Het loon van de werknemer en de uitkering die UWV betaalt, mag u nu nog in dezelfde IKV verantwoorden. Voorwaarde is wel dat u de juiste premies afdraagt. Dit is ‘gedoogbeleid’, wat inhoudt dat iets wordt toegestaan wat feitelijk niet mag. Verantwoording in twee IKV's is de hoofdregel.

Twee verschillende rechtsbetrekkingen

Dat er bij het doorbetalen van een uitkering sprake is van twee verschillende rechtsbetrekkingen is juridisch juist. Maar de praktijk ervaart dit toch anders. Werkgevers zien het doorbetalen van een uitkering als het doorbetalen van loon. Dit geldt vooral voor zwangerschaps- en bevallingsuitkeringen die via de werkgever worden betaald.

Vaak staat in de arbeidsvoorwaarden dat de organisatie bij zwangerschaps- en bevallingsverlof het loon voor 100% doorbetaalt. De WAZO-uitkering van UWV wordt in de financiële administratie geboekt als een post die de loonkosten vermindert. In de loonadministratie is deze uitkering vaak niet herkenbaar.

Gelukkig heeft de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) in 2023 de problemen van de praktijk onderkend. Er is een wijzigingsbesluit op het Besluit IKV ter internetconsultatie voorgelegd. De belangrijkste wijziging voor de praktijk is dat u ZW- en WAZO-uitkeringen die gelijktijdig met loon uit tegenwoordige arbeid worden (door)betaald in dezelfde IKV moet verwerken als de IKV waarin u het loon verwerkt. Voorwaarde is wel dat het recht op die uitkeringen is ontstaan uit de rechtsbetrekking op grond waarvan het loon wordt betaald.

Deze wijziging van het Besluit IKV is nog niet definitief. Om deze wijziging effectief te maken zal er ook iets moeten wijzigen in de premiedifferentiatie. Zolang er voor loon en uitkeringen een ander premieregime geldt, zal het voordeel van de wijziging beperkt zijn.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Dik van Leeuwen, ADP Nederland B.V., dagvoorzitter op de Regionale Salarisdagen

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl