



Datum
07 SEP. 2020

Ons kenmerk
SBK/101675/LI

Pagina

Bijlage(n)

Postbus 58285, 1040 HG Amsterdam

Aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
De heer drs. W. Koolmees
Postbus 90801
2509LV Den Haag

Onderwerp

Uitvoeringstoets AVWB

Geachte heer Koolmees,

Bij brief van 19 mei 2020 heeft u UWV gevraagd een uitvoeringstoets uit te brengen op het meegestuurd conceptbesluit 'wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag'.

De voorgestelde wijziging is uitvoerbaar voor UWV. De beoogde invoeringsdatum is haalbaar, mits UWV uiterlijk op 1 oktober 2020 de definitieve opdracht ontvangt.

Aanleiding

Steeds meer werkgevers, waaronder het Rijk en provincies, hanteren een Individueel keuzebudget (IKB) of soortgelijk budget. Deze budgetten zijn bedoeld om de werknemer meer keuzevrijheid en zeggenschap over zijn geld te geven. Zo'n budget betreft een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin verschillende loonelementen zijn meegenomen. Het is op dit moment niet mogelijk voor werkgevers om de opbouw en uitbetaling van een dergelijk budget afzonderlijk te registreren in de loonaangifte, omdat rubrieken daarvoor ontbreken. Veelal leidt dit ertoe dat wanneer er sprake is van IKB of een soortgelijk budget, de gegevens over vakantietoelage (VT) en Extra periode salaris (EPS) ontbreken in de polisadministratie. UWV heeft deze gegevens echter wel nodig voor de vaststelling van uitkeringen. Dit levert daarom een probleem op voor de uitvoeringspraktijk van UWV.

Daarnaast wordt op dit moment verschillend omgegaan met verschillende inkomenselementen. Uniformering van hoe om te gaan met deze elementen is gewenst omdat dit leidt tot een simpelere en meer eenduidige wijze van dagloon- en uitkeringsvaststelling. Tevens zorgt dit voor meer duidelijkheid en een betere uitlegbaarheid richting klanten. UWV heeft de voorkeur uitgesproken om voor uitkeringen en processen de *opgebouwde* bedragen VT, EPS, IKB en soortgelijke budgetten tot het loon of inkomen te rekenen voor het vaststellen van dagloon, maatmanloon, inkomstenverrekening en toets aan de inkomenseis voor de WIA (en dus niet de *uitbetaalde* bedragen). Dit omdat er dan een gelijkmatig en representatief dagloon of inkomen wordt vastgesteld en er voor de klant minder mogelijkheden zijn tot beïnvloeding van de hoogte van zijn dagloon of de hoogte van zijn uitkering.

Vorig jaar april heeft UWV een impactanalyse uitgevoerd. Uit de impactanalyse kwam naar voren dat ten aanzien van het beleidsvoornemen voor harmonisatie (uitgaan van opbouw) de

inkomstenverrekening WW (inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen) hiervan moet worden uitgezonderd omdat dit uitvoeringstechnisch onwenselijk en niet haalbaar is. Dit gelet op het proces van de inkomstenverrekening WW in combinatie met de huidige beperkingen in de loonaangifteketen; vanwege de snelheid van de loonaangifte door inhoudingsplichtigen is het op dit moment nog noodzakelijk dat klanten zelf hun inkomsten doorgeven.

Ondanks dat UWV heeft aangegeven dat harmonisatie voor de inkomstenverrekening WW nu niet wenselijk en haalbaar is, streeft UWV nog steeds naar volledige harmonisatie. Dit omdat naast het belang van een simpelere, meer eenduidige wijze van dagloon- en uitkeringsvaststelling, er juist bij de kortdurende WW-uitkering een belang is om de mogelijkheden tot beïnvloeding van de uitkeringshoogte zoveel mogelijk tegen te gaan. UWV wil dan ook in gesprek met SZW (en ketenpartners) om de mogelijkheden hiervoor, op het gebied van de loonaangifteketen en loonstroken, verder te onderzoeken.

Wijzigingen

Aanpassingen in de loonaangifte en polisadministratie

Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen verantwoorden in de loonaangifte in de nieuwe rubrieken bedragen over opbouw en uitbetaling op grond van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers zijn overeengekomen. Deze bedragen worden samengevat onder de noemer 'arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)'. Daaronder vallen het IKB en soortgelijke budgetten, opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (EPS) en eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald.

Harmonisatie uitvoering UWV door -zoveel als mogelijk- uit te gaan van opgebouwde bedragen

Het Dagloonbesluit, het Algemeen inkomensbesluit, het Schattingsbesluit en besluit Beslagvrije voet worden zodanig gewijzigd dat UWV per 2022 de opbouw van specifieke loonelementen zoals vakantietoeslag (VT), extra periode salaris (EPS) en IKB, in aanmerking dient te nemen bij de dagloon- en uitkeringsvaststelling in plaats van de uitbetaling.

Uitzondering geldt bij inkomstenverrekening WW (inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen). Bij inkomstenverrekening WW neemt UWV per 2022 de uitbetalingen van AVWB, en voortaan ook de uitbetalingen van VT, als inkomen in aanmerking in plaats van opbouw. Dit betekent dat de huidige systematiek van maandelijks fictief verrekenen van een percentage VT wordt vervangen door het verrekenen van het daadwerkelijk uitbetaalde bedragen VT.

Uitvoerbaarheid en datum inwerkingtreding

De benodigde wijzigingen ten behoeve van het concept wijzigingsbesluit zijn realiseerbaar en uitvoerbaar. De beoogde invoeringsdatum 1 januari 2022 is haalbaar mits UWV de opdracht voor deze wijziging uiterlijk op 1 oktober 2020 ontvangt van SZW.

Samenwerking en afstemming Belastingdienst

De afgelopen jaren heeft UWV intensief en goed samengewerkt met SZW en ketenpartners. UWV heeft deelgenomen aan overleg (tafel AVWB) met ministerie SZW, ministerie Financiën, ketenbureau, Belastingdienst en CBS gericht op aanpassing van de loonaangifteset. Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijk memo. Dit memo heeft als basis gediend voor het ontwerp wijzigingsbesluit. Tevens heeft UWV de Belastingdienst (en tevens het Ketenbureau en CBS) betrokken in het proces dat heeft geresulteerd in onderhavige uitvoeringstoets.

Kosten

De incidentele kosten bedragen €4,4 mln voor aanpassingen in systemen, aanpassingen in werkinstructies en handboeken, aanpassingen in koppelingen, aanpassingen in klantcommunicatie, brieven en aanvraagformulieren. Vanwege de betrokkenheid van meerdere divisies en systemen



zijn ook projectkosten opgenomen. De structurele kosten voor beheer en onderhoud van systemen bedragen €0,6 mln.

Hoogachtend,



Voorzitter Raad van Bestuur



Uitvoeringstoets

**Wijziging van het AIB,
Dagloonbesluit, besluit SUWI,
schattingsbesluit en besluit BVV
in verband met het
arbeidsvoorwaardenbedrag
(AVWB)**

UWV

8 juli 2020

Inhoudsopgave

1.	Inleiding	2
2.	Samenvattend oordeel	5
3.	Beoordelingspunten	5
a.	Uitvoerbaarheid	5
b.	Handhaafbaarheid	5
c.	Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum	5
d.	Effecten voor de klant	6
e.	Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV	7
f.	Implementatie / risico / control	7
g.	Effecten op de benodigde capaciteit	7
h.	Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten	8
i.	Effecten op regeldruk / administratieve lasten	8
j.	IV/ICT	9
k.	Gegevensuitwisseling / privacy	9
4.	Bijlage: (wetstechnische) opmerkingen UWV	10

1. Inleiding

De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft bij brief van 19 mei 2020 (kenmerk 2020-0000039106) UWV verzocht een uitvoeringstoets uit te brengen op het meegestuurde conceptbesluit 'wijziging van het Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten, het dagloonbesluit werknemersverzekeringen, en enkele andere besluiten in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag'.

Aanleiding

Het Individueel Keuzebudget en soortgelijke budgetten zijn bedoeld om de werknemer meer keuzevrijheid en zeggenschap over zijn geld te geven. Het IKB is een flexibele arbeidsvoorwaarde waarin verschillende loonelementen zijn meegenomen. Zo kan een IKB bestaan uit vakantietoeslag (VT), extra periodiek salaris (EPS), bovenwettelijk verlof en andere onderdelen van het salaris. De inhoud van IKB-regelingen verschilt per werkgever of sector. Het IKB komt voor in zowel de publieke als de marktsector.

Het is op dit moment niet mogelijk voor werkgevers om de reservering voor IKB en uitbetaling daarvan afzonderlijk te registreren in de loonaangifte, omdat rubrieken daarvoor ontbreken. De werkgever kiest er doorgaans voor om uitsluitend het uitbetaalde IKB, als onderdeel van het SV-loon, te verantwoorden in de loonaangifte. De overige rubrieken, opbouw/uitbetaling VT en opbouw/uitbetaling EPS, vult de werkgever dan niet. Dit leidt ertoe dat wanneer er sprake is van een IKB, de gegevens over VT en EPS ontbreken in de polisadministratie. UWV heeft deze gegevens echter wel nodig voor de vaststelling van uitkeringen. Dit levert daarom een probleem op voor de uitvoeringspraktijk.

Uitvoeringspraktijk UWV

In de polisadministratie is het in de huidige situatie niet mogelijk om een IKB werkgever te herkennen. Omdat werkgevers geen afzonderlijke opgave doen van de opgebouwde en uitbetaalde bedragen VT en EPS, kan UWV bij de vaststelling van de uitkering slechts rekening houden met het uitbetaalde IKB in het tijdvak waarin daarvan opgave wordt gedaan. Dit heeft gevolgen voor zowel de dagloonberekening, maatmanloonberekening, inkomstenverrekening en toets aan de inkomenseis bij de WIA. UWV kan in geval van IKB het dagloon en de uitkering, op basis van de gegevens in de polisadministratie, niet vaststellen conform wet- en regelgeving.

Noodzaak nieuwe rubrieken

De aanpassing van de polisadministratie houdt in dat de rubrieken over EPS komen te vervallen¹ en vervangen worden door twee nieuwe rubrieken. De wijziging van de rubrieken is noodzakelijk, omdat het niet mogelijk is om de bestaande rubrieken over EPS in de loonaangifte zo aan te passen dat ook IKB hieronder valt. IKB omvat meer loonelementen dan EPS, dit brengt met zich mee dat de bestaande rubrieken een andere betekenis zouden krijgen. Echter wanneer de inhoud van een rubriek verandert kan niet worden volstaan met een aanpassing van de naam en de beschrijving van de betreffende rubriek, maar moet een geheel nieuwe rubriek worden aangemaakt. Dit is een architectuur-principe en nodig voor gegevensintegriteit.

Hoe zijn de beleidswijzigingen tot stand gekomen

De voorgenomen aanpassing valt uiteen in twee onderdelen: aanpassing van de polisadministratie en uniformering van de uitvoering van UWV.

- 1) **Aanpassing polisadministratie:** de polisadministratie wordt zodanig aangepast dat gegevens over het Individueel Keuzebudget (IKB) en soortgelijke budgetten beschikbaar zijn voor de verschillende afnemers van de polisadministratie. Dit gebeurt door de

¹ Hiermee wordt bedoeld dat de EPS rubrieken vervallen in het loonaangiftebericht per 2022. De EPS rubrieken van voor 2022 zijn uiteraard nog wel zichtbaar in de polisadministratie.

rubrieken 'opgebouwde Extra periode salaris' en 'uitbetaalde Extra periode salaris (EPS)' te laten vervallen² en hiervoor in de plaats twee nieuwe (generieke) rubrieken te introduceren: 'opbouw arbeidsvoorwaardenbedrag' en 'opname arbeidsvoorwaardenbedrag'. Het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) is een verzamelnaam voor EPS, IKB en soortgelijke budgetten. Deze aanpassing zorgt ervoor dat een werkgever IKB kan verantwoorden in de loonaangifte en dat het als zodanig in de polisadministratie terecht komt.

- 2) **Harmoniseren uitvoering UWV (uitgaan van opbouw):** op dit moment wordt er per wet verschillend omgegaan met inkomenselementen. UWV heeft de voorkeur uitgesproken om voor uitkeringen en processen de opgebouwde bedragen vakantietoeslag (VT), EPS, IKB en soortgelijke budgetten tot het loon of inkomen te rekenen voor het vaststellen van dagloon, maatmanloon, inkomstenverrekening en toets aan de inkomenseis voor de WIA. Deze inkomensbestanddelen worden aldus evenredig aan elk tijdvak toegerekend, waardoor een gelijkmatig en representatief inkomen wordt vastgesteld.

Aanpassing van de polisadministratie is noodzakelijk omdat in geval van IKB en soortgelijke budgetten UWV het dagloon en de uitkering niet juist kan vaststellen. De gegevens hiervoor ontbreken in de polisadministratie. Er geldt op dit moment een tijdelijke beleidsmatige oplossing voor IKB en soortgelijke budgetten. Veelal wordt dit interne IKB-beleid alleen toegepast ten aanzien van klanten die zich melden bij UWV. Dit omdat UWV niet kan onderkennen of een klant een IKB-werkgever heeft (gehad).

UWV heeft daarnaast de voorkeur uitgesproken voor uniformering omdat dit leidt tot een simpelere en meer eenduidige wijze van dagloon- en uitkeringsvaststelling. Tevens zorgt dit voor meer duidelijkheid en een betere uitlegbaarheid richting klanten. UWV heeft daarbij de voorkeur uitgesproken om bij de dagloon- en uitkeringsvaststelling uit te gaan van opgebouwde bedragen (en dus niet van uitbetaalde bedragen). Dit omdat er dan een gelijkmatig en representatief dagloon of inkomen wordt vastgesteld en er voor de klant minder mogelijkheden zijn tot beïnvloeding van de hoogte van zijn dagloon of de hoogte van zijn uitkering.

Impactanalyse

UWV heeft op eigen initiatief in april 2019 een globale impactanalyse uitgebracht ten aanzien van toekomstige wijzigingen in de loonaangifte en wet- en regelgeving in verband met het IKB en soortgelijke budgetten. Uitkomst was dat beide beleidswijzigingen wenselijk waren en verder moesten worden onderzocht en uitgewerkt. Uit de impactanalyse kwam wel naar voren dat ten aanzien van het beleidsvoornemen voor harmonisatie (uitgaan van opbouw) de inkomstenverrekening WW³ hiervan moet worden uitgezonderd omdat dit uitvoeringstechnisch onwenselijk en niet haalbaar is. UWV gaat bij de inkomstenverrekening WW namelijk in eerste instantie uit van de inkomstenopgave van de uitkeringsgerechtigde en pas later volgt een check van de opgegeven inkomsten met de gegevens in de polisadministratie. Uit de impactanalyse bleek dat een inkomstenopgave van de uitkeringsgerechtigde over opbouw van het AVWB en van VT zeer foutgevoelig is, naast de soms al lastige opgave van het reguliere inkomen. Dat geeft verrekeningen en terugvorderingen of nabetalingen, brengt de uitkeringsgerechtigde alleen maar in problemen en leidt tot extra uitvoeringslasten.

Ondanks dat UWV heeft aangegeven dat harmonisatie voor de inkomstenverrekening WW⁴ nu niet wenselijk en haalbaar is streeft UWV nog steeds naar volledige harmonisatie. Dit omdat naast het belang van een simpelere, meer eenduidige wijze van dagloon- en uitkeringsvaststelling, er juist bij

² Hiermee wordt bedoeld dat de EPS rubrieken vervallen in het loonaangiftebericht na 2021. De EPS rubrieken van voor 2021 zijn uiteraard nog wel zichtbaar in de polisadministratie.

³ Inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen

⁴ Inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen

de kortdurende WW-uitkering een belang is om de mogelijkheden tot beïnvloeding van de uitkeringshoogte zoveel mogelijk tegen te gaan. UWV wil dan ook in gesprek met SZW (en ketenpartners) om de mogelijkheden hiervoor, op het gebied van de loonaangifteketen en loonstroken, verder te onderzoeken.

Tafel IKB / AVWB

SZW en ketenpartners Belastingdienst en CBS zijn het, voor zover voor hen relevant, eens met de beleidsvoornemens. UWV heeft deelgenomen aan overleg (tafel AVWB) met ministerie SZW, ministerie Financiën, ketenbureau, Belastingdienst en CBS gericht op aanpassing van de loonaangifteset. Dit heeft geresulteerd in een gezamenlijk memo. Dit memo heeft als basis gediend voor het ontwerp wijzigingsbesluit en dient tevens als basis voor verder intern en extern overleg.

Wijzigingen

Aanpassingen in de loonaangifte en polisadministratie

Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen verantwoorden in de loonaangifte in de nieuwe rubrieken bedragen over opbouw en uitbetaling op grond van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers zijn overeengekomen. Deze bedragen worden samengevat onder de noemer 'arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)'. Daaronder vallen het IKB en soortgelijke budgetten, opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (EPS, extra periode salaris) en eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald.

Vanwege de invoering van de AVWB-rubrieken en het vervallen van de EPS-rubrieken⁵ in de polisadministratie, wordt in alle besluiten de term AVWB gedefinieerd en wordt, waar nodig, de term EPS vervangen door de term AVWB. Daarnaast wordt in besluit SUWI een grondslag gecreëerd voor UWV om gegevens uit de polisadministratie omtrent AVWB aan instanties en derden te verstrekken. Tevens zijn er inhoudelijke technische wijzigingen opgenomen in de besluiten, waaronder overgangsbepalingen.

Harmonisatie uitvoering UWV door -zoveel als mogelijk- uit te gaan van opgebouwde bedragen

Het Dagloonbesluit, het Algemeen inkomensbesluit, het Schattingsbesluit en besluit Beslagvrije voet worden zodanig gewijzigd dat UWV per 2022 de opbouw van specifieke loonelementen zoals vakantietoeslag (VT), extra periode salaris (EPS) en IKB, in aanmerking dient te nemen bij de dagloon- en uitkeringsvaststelling in plaats van de uitbetaling.

Uitzondering geldt bij inkomstenverrekening WW (inclusief hoofdstuk 4 WW⁶ en de zieke werklozen). Bij inkomstenverrekening WW neemt UWV per 2022 de uitbetalingen van AVWB en van VT (dit laatste in tegenstelling tot nu het geval is) als inkomen in aanmerking in plaats van opbouw. Dit betekent dat de huidige systematiek van maandelijks fictief verrekenen van een percentage VT wordt vervangen door het verrekenen van het daadwerkelijk uitbetaalde bedragen VT.

In voorliggende uitvoeringstoets beoordeelt UWV het voorstel op de volgende aspecten:

- a) Uitvoerbaarheid
- b) Handhaafbaarheid
- c) Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum
- d) Effecten voor de klant
- e) Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV
- f) Implementatie / informatievoorziening / control
- g) Effecten op de benodigde capaciteit
- h) Eenmalige en structurele effecten op uitvoeringskosten

⁵ Hiermee wordt bedoeld dat de EPS rubrieken vervallen in het loonaangiftebericht na 2021. De EPS rubrieken van voor 2021 zijn uiteraard nog wel zichtbaar in de polisadministratie.

⁶ Hoofdstuk 4 WW betreft het hoofdstuk omtrent betalingsonmacht / de faillissementsuitkering

- i) Effecten op regeldruk / administratieve lasten
- j) IV/ICT
- k) Gegevensuitwisseling en privacy

2. Samenvattend oordeel

De benodigde wijzigingen ten behoeve van het concept wijzigingsbesluit zijn realiseerbaar en uitvoerbaar. De beoogde invoeringsdatum 1 januari 2022 is haalbaar mits UWV de opdracht voor deze wijziging uiterlijk op 1 oktober 2020 ontvangt van SZW.

De incidentele kosten bedragen €4,4 mln voor aanpassingen in systemen, aanpassingen in werkinstructies en handboeken, aanpassingen in koppelingen, aanpassingen in klantcommunicatie, brieven en aanvraagformulieren. Vanwege de betrokkenheid van meerdere divisies en systemen zijn ook projectkosten opgenomen. De structurele kosten voor beheer en onderhoud van systemen bedragen €0,6 mln.

Deze u-toets is afgestemd met de Belastingdienst.

3. Beoordelingspunten

a. Uitvoerbaarheid

De wetswijziging is uitvoerbaar. Dit onder de voorwaarde dat de werkgevers en andere inhoudingsplichtigen in de loonaangifte en polisadministratie in de nieuwe rubrieken de opbouw en uitbetaling AVWB verantwoorden. Het is daarom noodzakelijk om een goede en eenduidige uitleg voor werkgevers op te stellen over hoe zij in de loonaangifte om moeten gaan met de rubrieken opgebouwde VT en uitbetaalde VT en opgebouwde AVWB en uitbetaalde AVWB, zodat voor werkgevers duidelijk is welke gegevens zij in die rubrieken moeten opgeven bij de loonaangifte. Dit zal zijn weerslag moeten vinden in het handboek loonheffingen. Ook moeten werknemers goed geïnformeerd worden over hoe UWV bij de uitkeringsvaststelling omgaat met bedragen die in de nieuwe rubrieken worden opgenomen en waar zij die bedragen kunnen vinden.

b. Handhaafbaarheid

De wetswijziging is handhaafbaar. De wijzigingen zijn met name bedoeld om de maatschappelijke ontwikkeling van het individuele keuze budget in de arbeidsvoorwaarden te integreren in de sociale zekerheid. De polisadministratie is hiertoe uitgebreid met een gegeven voor de opbouw en een gegeven voor de uitbetaalde AVWB. De vulling en het gebruik van deze gegevens is ingebed in de structuur van de loonaangifteketen en berekening van dagloon en het verrekenen van inkomsten ten behoeve van uitkeringen. Dit levert geen extra aandachtspunten voor handhaafbaarheid op. De handhaving van een juiste loonaangifte is primair een taak van de Belastingdienst. Fouten die geconstateerd worden bij de aanvraag van of gedurende een uitkering zullen door UWV via Gegevensdiensten middels de reguliere koppelvlakformulieren worden teruggekoppeld aan de Belastingdienst.

c. Haalbaarheid beoogde invoeringsdatum

De wetswijziging is haalbaar per de beoogde invoeringsdatum, onder de voorwaarde dat UWV de opdracht voor deze wijziging uiterlijk op 1 oktober 2020 krijgt van SZW.

Hoewel de beoogde ingangsdatum van de wet 1 januari 2022 is moet een deel van de wijzigingen al per 1 juli 2021 doorgevoerd zijn. Dit omdat voor de wijziging voor de inkomstenverrekening

WW⁷ per 2022 -volledig uitgaan van uitbetaalde bedragen- overgangsrecht per 1 juli 2021 noodzakelijk is.

De volgende aanvullende voorwaarden/uitgangspunten zijn van toepassing t.a.v. de haalbaarheid van de beoogde invoeringsdatum;

- 1) Uiterlijk 1 juli 2021 kan worden gestart met het doorvoeren van de aanpassingen in de polisadministratie. Het is hierom noodzakelijk dat uiterlijk 1 april 2021 het voorstel voor de aanpassingen in de loonaangifte in detail is uitgewerkt.
- 2) De planning van de migratie naar DXC moet zorgvuldig worden bewaakt. Het is namelijk de bedoeling dat in 2021 de migratie van de polisadministratie naar DXC zal plaatsvinden. Gevolg van de migratie is dat in de periode 1 maart tot 1 juli 2021 geen wijzigingen kunnen plaatsvinden in de polisadministratie. Dit geeft een krappe, maar geen onhaalbare, planning. Daarom is zorgvuldige bewaking van dit proces noodzakelijk.
- 3) Er is geen rekening gehouden met een beperking van de verandercapaciteit binnen de verschillende divisies van UWV. De verandercapaciteit kan beperkt worden door de maatregelen die genomen (moeten) worden om de coronacrisis te bestrijden. Hiervoor kunnen nieuwe regelingen of aanpassingen van bestaande regelingen moeten worden gedaan om de consequenties van de coronacrisis te bestrijden.
- 4) SZW legt geen druk op een versnelde invoering van de calamiteitenregeling en overlegt met UWV over de regeling, waarvan de ontwikkeling nu volgordelijk ná de invoering van CRTV BE⁸ (per 1 januari 2021) staat gepland.

d. Effecten voor de klant

In algemene zin hebben de aanpassingen tot gevolg dat de sociale zekerheidsuitvoering beter aansluit op de grotere flexibiliteit in arbeidsvoorwaarden voor de klant.

Werkgevers

De beoogde aanpassing van de loonaangifteketen betekent dat werkgevers extra / andere gegevens kunnen en moeten aanleveren. Werkgevers / swo's (softwareontwikkelaars) moeten hun softwarepakket hierop aanpassen.

Werknemers

De voorgestelde wijze van harmonisatie van de vaststelling van de diverse uitkeringen kan leiden tot een ander dagloon dan onder de huidige regels. Belangrijkste wijziging is dat het AVWB voortaan altijd gelijkmatig in het dagloon verspreid zit, terwijl het nu ook kan voorkomen dat er in de referteperiode twee betalingen van EPS of IKB vallen (en het dagloon hoog uitvalt) of juist buiten de referteperiode vallen (leidt tot een laag dagloon). De oplossing kan voor klanten in de eerstgenoemde situatie minder gunstig uitpakken, maar daar staat tegenover dat het dagloon wel een goede afspiegeling vormt van iemands oude loonniveau.

Specifiek voor UWV-klanten die een IKB of soortgelijk budget hebben betekent de aanpassing van de loonaangifteketen / polisadministratie dat UWV beschikt over de gegevens over de opbouw en uitbetaling van dit budget. Wanneer UWV beschikt over deze gegevens kan UWV, in tegenstelling tot nu, uitkeringen in beginsel direct en veelal geautomatiseerd juist vaststellen. Daarbij moet wel opgemerkt worden dat er een overgangperiode geldt voordat dit volledig het geval is. Dit omdat

⁷ Inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen

⁸ Compensatieregeling transitievergoeding bedrijfsbeëindiging

voor de dagloon- en uitkeringsvaststelling de loonaangiftetijdvakken voorafgaand aan 2022, dus voor de aanpassing van de loonaangifteketen, nog relevant zijn.

Specifiek voor de inkomstenverrekening WW⁹ geldt dat de huidige systematiek van maandelijks fictief verrekenen van een percentage VT wordt vervangen door het verrekenen van het daadwerkelijk uitbetaalde bedragen. Dit is duidelijk voor de klant en zal minder fouten veroorzaken bij het opgeven van de inkomsten, waardoor minder nabetalingen en terugvorderingen ontstaan. In de maand dat VT uitbetaald wordt leidt dit tot een lagere uitkering en in de overige maanden leidt dit tot een hogere uitkering ten opzichte van de huidige situatie. Bij EPS wordt in de huidige situatie al uitgegaan van uitbetaalde bedragen.

e. Gevolgen voor de verantwoordings- en beleidsinformatie van UWV

De wijzigingen hebben met name betrekking op de systematiek en het gebruik van opgebouwde en uitbetaalde bedragen VT en AVWB bij het berekenen van dagloon of het verrekenen van inkomsten. De voorgestelde wijziging leidt derhalve niet tot een verandering in de verantwoordings- en beleidsinformatie.

f. Implementatie / risico / control

De wijzigingen hebben met name betrekking op het gebruik van gegevens en rekenregels die geautomatiseerd ondersteund worden. Er is relatief weinig opleiding nodig. Het is voldoende om de uitvoering hier middels een landelijke mail op te wijzen. De E-learning faciliteiten zijn aangepast zodat medewerkers zich middels zelfstudie de problematiek eigen kunnen maken. Ten behoeve van nieuwe medewerkers worden de opleidingen hierop aangepast. Daarnaast wordt bij AW gedacht aan de inzet van de Module Tijd voor vakmanschap.

SZW heeft het wijzigingsbesluit afgestemd met werkgevers verenigd in VNO-NCW en MKB, het klankbordoverleg swo's en het afnemersoverleg loonaangifteketen. Ondanks dat alle partijen positief reageren is de verwachting dat het voor werkgevers in eerste instantie moeilijk zal zijn om de nieuwe rubrieken (en de nog bestaande VT velden) goed te vullen. Het niet juist vullen van de nieuwe rubrieken zal consequentie hebben voor diverse afnemers. Daarom is een goede en eenduidige uitleg richting werkgevers over hoe zij opgave moeten doen van verschillende loonelementen noodzakelijk. Voorgaande moet overigens wel gezien worden in de context van de huidige situatie waarbij IKB en soortgelijke budgetten helemaal niet zichtbaar zijn.

Een deel van de wijzigingen moet per 1 juli 2021¹⁰ zijn gerealiseerd. Dit geldt onder meer voor de benodigde wijziging in de IKO-app. Echter de IKO-app is in ontwikkeling en nog niet in beheer bij K&S (verwacht per Q4 2020). De inschatting van de hoeveelheid werk om de app aan te passen is dus nog niet gebaseerd op ervaring. Ook zijn de afspraken rondom in beheer name van de IKO-app op dit moment nog onduidelijk. Hierdoor is op dit moment nog onzeker hoeveel werk aanpassen van de app uiteindelijk zal zijn. Tijdens projectfase tot Q4 2020 wordt wel ervaring opgedaan, met deze ervaring kan eind augustus 2020 opnieuw een inschatting worden gedaan, en kunnen waar nodig maatregelen getroffen worden en/of prioriteiten gesteld worden in de portfolio.

In 2021 vindt de migratie van de polisadministratie naar DXC plaats. Gevolg van de migratie is dat in de periode 1 maart tot 1 juli 2021 geen wijzigingen kunnen plaatsvinden in de polisadministratie. Een risico is dat deze planning niet wordt gehaald waardoor de implementatie van het

⁹ Inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen

¹⁰ vanwege het overgangsrecht dat nodig is voor de nieuwe wijze van inkomstenverrekening WW per 2022

U-toets wijziging van het AIB, Dagloonbesluit, besluit SUWI, schattingsbesluit en besluit BVV in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)

wijzigingsvoorstel AVWB in het gedrang komt. Daarom is zorgvuldige bewaking van de planning van de migratie naar DXC noodzakelijk.

g. Effecten op de benodigde capaciteit

De wijzigingen hebben met name betrekking op geautomatiseerd uitgevoerde berekeningen. Daardoor hebben ze weinig tot geen impact op de benodigde capaciteit. Alleen bij de inkomstenverrekening WW¹¹ zal de klant minder fouten maken bij het opgeven van de inkomsten, wat een klein positief effect zal hebben op de benodigde capaciteit.

h. Eenmalige en structurele effecten op de uitvoeringskosten

Totale kosten (€ mln)	2020	2021	2022	2023 en verder
Incidentele kosten	0,1	4,2	0,1	
Structurele kosten		0,6	0,6	0,6
Totale kosten	0,1	4,8	0,7	0,6

Incidentele kosten (€ mln)	2020	2021	2022	Totaal
Beleid, procesontwerp en wetstechnisch handboek	-	0,3	-	0,3
Opleiding, werkinstructies en brieven	-	0,2	-	0,2
Ontwerp en bouw geautomatiseerde systemen	-	3,2	-	3,2
Test en implementatie geautomatiseerde systemen	-	0,1	-	0,1
Klant- en kenniscommunicatie en klantcontact	-	0,1	-	0,1
Projectorganisatie	0,1	0,3	0,1	0,5
Totale incidentele kosten	0,1	4,2	0,1	4,4

Kosten voor het realiseren van de voorgestelde wijzigingen betreffen met name aanpassingen in systemen, aanpassingen in werkinstructies en handboeken, aanpassingen in koppelingen, aanpassingen in klantcommunicatie, brieven en aanvraagformulieren. Vanwege de betrokkenheid van meerdere divisies en systemen zijn ook projectkosten opgenomen.

Structurele kosten betreffen kosten voor beheer en onderhoud van systemen.

i. Effecten op regeldruk / administratieve lasten

De wijzigingen hebben geen effect op de regeldruk.

De administratieve lasten voor werkgevers veranderen omdat zij extra / andere gegevens moeten leveren. SZW heeft het wijzigingsbesluit afgestemd met werkgevers verenigd in VNO-NCW en MKB, het klankbordoverleg swo's en het afnemersoverleg loonaangifteketen. Partijen reageren positief op het wijzigingsbesluit maar zoals hiervoor vermeld verwacht UWV dat het voor werkgevers in eerste instantie moeilijk zal zijn om de nieuwe rubrieken direct goed te vullen.

j. IV/ICT

Basisstructuur: UWV gaat alle regels voor dagloon, inkomstenverrekening, inkomenseis WIA, beslagvrijevoet en vakantietoelage in bedrijfsregels modelleren, die als bedrijfsregelservices worden geïmplementeerd in Operational Decision Management (ODM). Deze vernieuwing wordt in stappen gerealiseerd. Het op deze manier eenmalig implementeren van de bedrijfsregels – en het verplichte gebruik ervan bij elke uitkeringsregeling garandeert de gewenste uniformering over de

¹¹ Inclusief hoofdstuk 4 WW en de zieke werklozen

U-toets wijziging van het AIB, Dagloonbesluit, besluit SUWI, schattingsbesluit en besluit BVV in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)

uitkeringswetten heen. Dit maakt toekomstige veranderingen en wetswijzigingen sneller implementeerbaar omdat het op een centrale plek wordt aangepast en beschikbaar gesteld ten behoeve van alle uitkeringen.

Onderhavige wetswijziging raakt namelijk veel bedrijfsprocessen van UWV: aanvraag/mutatie uitkeringen, inkomstenopgave, continueren, en aannemen van externe vorderingen (beslag) en bruto/netto berekening rekening houdend met de beslagvrije voet.

Systemen: veel systemen¹² binnen UWV, onder meer systemen van Uitkeren, Gegevensdiensten, SMZ en K&S moeten worden aangepast ten behoeve van de nieuwe AVWB-rubrieken in de loonaangifte / polisadministratie en ten behoeve van het gebruik van opbouw en uitbetaling AVWB. Aanvullend hierop is ook de impact voor UWV als inhoudingsplichtige vastgesteld, die loonaangifte doet over de verstrekte uitkeringen en UWV als invorderaar van onverschuldigd betaalde uitkeringen.

k. Gegevensuitwisseling en privacy

Gegevensdiensten zorgt voor de aanpassing van alle opvraagfunctionaliteiten en abonnementsservices, die betrekking hebben op de loongegevens in de Polisadministratie. Naast EPS en VT worden vanaf 1 januari 2022 ook de velden opbouw en uitbetaling AVWB geleverd. Deze wijze van gegevensverwerking leidt dus niet tot een extra of ander risico voor de privacy van betrokkenen.

¹² Onder meer de volgende systemen; polisadministratie, klantapplicatie WW ODM/KOA, Gina, DMO, Resafasa, OPA-tool, BVV rekenmodule, Alis, BVV applicatie, IKO app, BRAVO

U-toets wijziging van het AIB, Dagloonbesluit, besluit SUWI, schattingsbesluit en besluit BVV in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)

BIJLAGE: (wetstechnische) opmerkingen UWV

Wetstechnische opmerkingen

Definitie arbeidsvoorwaardenbedrag; betreffende definitiebepalingen in SV-besluiten en Nota van Toelichting

UWV stelt zich op het standpunt dat door de toevoeging van het woord 'toekomstig' in de definitie alleen opgebouwde bedragen AVWB vallen onder de definitie AVWB en dus niet de uitbetaalde bedragen AVWB. Dit is eerder medegedeeld richting SZW en ketenpartners.

UWV stelt zich op het standpunt dat de definitie in de SV-besluiten moet worden aangepast. Een betere formulering zou volgens UWV de volgende zijn;

arbeidsvoorwaardenbedrag: *het aan de werknemer toegekende en in geld uitgedrukte loonbestanddeel, niet zijnde een afzonderlijke opbouw van vakantiebijslag, dat wordt opgebouwd ingevolge afspraken in de individuele of collectieve arbeidsovereenkomst, voor zover dit loonbestanddeel kan leiden tot loon als bedoeld in artikel 16 Wfsv;*

Ook moet volgens UWV in de Nota van Toelichting nog duidelijker worden beschreven wat precies onder arbeidsvoorwaardenbedrag wordt verstaan.

Artikel I, onderdeel D, Nota van Toelichting (artikel 5:1c AIB)

UWV verzoekt SZW om in de toelichting kort te benoemen waarom voor deze overgangsbepaling is aangesloten bij de datum 1 juli 2021; het vakantiegeld heeft betrekking op de maand mei maar omdat de betaling / verantwoording van het vakantiegeld regelmatig plaatsvindt in juni is gekozen voor de datum 1 juli 2021.

Artikel II, onderdeel C (artikel 12e lid 1 Dagloonbesluit)

In de voorgestelde tekst van artikel 12e, lid 1 ontbreekt de verwijzing naar de Wieg uitkering (artikel 4.2b van de WAZO) in factor D.

Artikel II, onderdeel D (artikel 16 lid 2 Dagloonbesluit)

In de voorgestelde tekst van artikel 16, lid 2 ontbreekt vóór het 2e woordje 'vakantiebijslag' het volgende stukje tekst; 'bedragen voor opbouw of opname van'.

Artikel II, onderdelen B en D (artikelen 5 lid 1 en 16 lid 1 Dagloonbesluit)

In artikelen 5 en 16 staat in lid 1 de volgende zin; 'A staat voor het loon dat de werknemer in de referteperiode heeft genoten bij een werkgever'. Echter UWV heeft eerder al richting SZW aangegeven dat in deze zin 'bij een werkgever' of kan worden weggelaten of moet worden gewijzigd naar 'bij alle werkgevers'. Voor de dagloonvaststelling WW (artikel 5) en de dagloonvaststelling WIA (artikel 16) geldt namelijk dat het loon genoten bij alle dienstbetrekkingen/werkgevers in de referteperiode wordt meegenomen.

Artikel II, onderdelen F en G inclusief en Nota van Toelichting (overgangsrecht Dagloonbesluit)

Wat UWV betreft kan artikel 22d worden geschrapt en dient artikel 27e als volgt te worden gewijzigd;

Lid 1:

De artikelen 5, 12e, 16 en 18, zoals deze luiden op 31 december 2021, blijven van toepassing op uitkeringen waarvan de eerste rechte dag is gelegen voor 1 januari 2022.

Lid 2

Onder eerste rechte dag, bedoeld in het eerste lid, wordt voor de WW de eerste dag van werkloosheid verstaan, voor de Wet WIA en WAO de dag dat recht op uitkering is ontstaan en voor de ZW de eerste dag waarover het ziekgeld wordt uitgekeerd.

In de toelichting bij dit artikel kan dan de volgende passage worden opgenomen;

U-toets wijziging van het AIB, Dagloonbesluit, besluit SUWI, schattingsbesluit en besluit BVV in verband met het arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)

Het nieuwe artikel 27e regelt als overgangsrecht dat de wijzigingen in de berekening van het dagloon in artikel 5, 12e, 16 en 18 alleen gelden voor uitkeringen waarvan de eerste dag waarop die uitkering recht bestaat, is gelegen na 31 december 2021.

Artikel IV, onderdeel B en Nota van Toelichting (overgangsrecht Schattingsbesluit)

Uit nader intern overleg tussen betrokken divisies is gebleken dat overgangsrecht voor het schattingsbesluit niet nodig is. UWV verzoekt SZW dan ook om artikel 12c te laten vervallen.

Artikel V; over de inwerkingtreding

Artikel V komt twee keer voor in het wijzigingsbesluit, zowel voor de wijziging van het schattingsbesluit als voor de inwerkingtredingsbepaling. Voor de inwerkingtredingsbepaling moet dit dus worden artikel VI. Daarnaast staat er nu dat artikel I, onderdeel D, onder 1, in werking treedt per 1 juli 2021. Dit moet zijn artikel I, onderdeel E. In onderdeel E staat immers het nieuwe artikel 5:1c AIB.

Nota van Toelichting, terminologie

In voorgelegde teksten en toelichting worden nog steeds wisselende termen gehanteerd (bijvoorbeeld: uitgekeerd, uitbetaald, betaald, opname). UWV heeft daar in het voortraject al meerdere malen op gewezen. Toch is deze wisselende terminologie in sommige gevallen (wellicht onbedoeld) gehandhaafd. Voor zover daar een inhoudelijke reden voor is (verschil in betekenis) dient dat in de desbetreffende Nota van Toelichting toegelicht te worden. Is met het gebruik van die verschillende termen géén inhoudelijk verschil beoogd, dan dient dat ook in de Nota van Toelichting vermeld te worden, om de indruk weg te nemen dat wél inhoudelijke verschillen zijn beoogd.

Nota van Toelichting, eenduidige beschrijving

Daar waar in de verschillende regelingen hetzelfde is bedoeld, in de Nota van Toelichting graag ook een gelijke beschrijving opnemen (dan wel verwijzen naar de eerdere beschrijving). Afwijkende beschrijvingen terwijl geen afwijking is beoogd kunnen onnodig leiden tot misverstanden over inhoud, reikwijdte e.d.

Voorbeeld: Artikel 1 onderdeel A bevat een uitleg van de definitie van AVWB t.b.v. het AIB. Deze uitleg is veel omvangrijker dan de uitleg die gegeven wordt t.b.v. het Dagloonbesluit terwijl de definitie dezelfde is.

Nota van Toelichting, financiële effect op individueel niveau

UWV is van mening dat in de toelichting nog moet worden beschreven wat de financiële effecten van de wijzigingen zijn op individueel niveau (veelal positief, maar kan ook negatief uitpakken). Dit is van belang gelet op artikel 1 EVRM, eerste protocol (bescherming van eigendom). Op dit moment wordt alleen het financiële effect in algemene zin beschreven (neutraal).

UWV stelt voor de volgende passage toe te voegen in de toelichting; 'in individuele gevallen kan sprake zijn van een hogere of lagere uitkering. Daarom is afgewogen of het Europeesrechtelijke beginsel van bescherming van eigendom aangetast wordt. Er is geen sprake van een excessieve individuele last wanneer een uitkering beperkt lager uitvalt. Dat individuele uitkeringen lager uitpakken is daarenboven acceptabel in het licht van het algemene belang om goed uitvoerbare consistente en passende regels voor de uitkeringsvaststelling te hebben die voor uitkeringsgerechtigden zo goed mogelijk afgestemd zijn op de verdiensten voor en naast de uitkering'

Voor de wijziging bij de inkomstenverrekening WW¹³ geldt op individueel niveau het volgende; wanneer de WW-gerechtigde nog geen jaar werkloos is en een nevendienstbetrekking heeft en in mei/december het volledige VT / AVWB ontvangt vanuit de nevendienstbetrekking heeft dit een negatief financieel effect voor de WW-gerechtigde. UWV verrekent dit gehele bedrag met de WW-uitkering terwijl een deel van dit inkomen is opgebouwd in een periode waarin geen recht op uitkering bestond. Deze situatie kan zich nu ook al voordoen bij uitbetaling EPS.

¹³ Dit geldt ook voor hoofdstuk 4 WW en voor de zieke werklozen

Passage pagina 9 Nota van Toelichting

Op p. 9 van de algemene toelichting iets boven het midden wordt aangegeven dat *'Nog niet uitgekeerde (mogelijk bovenmatige) kostenvergoedingen niet onder het AVWB vallen'*. Deze passage komt voor UWV *'uit de lucht vallen'*. Waarom is dit opgenomen? Is hier sprake van een uitzondering of is dit slechts bedoeld als voorbeeld? Gaarne toelichten.

Overige opmerkingen

Dagloonvaststelling; IKB of soortgelijk budget en aangiftetijdvakken voorafgaand aan 1-1-2022

Vanaf 1-1-2022 wordt IKB en soortgelijke budgetten verantwoord in de polisadministratie onder de AVWB rubrieken. Echter bij de dagloonvaststelling vanaf 1-1-2022, waarbij (een deel van) de referteperiode nog 2021 beslaat, zijn aangiftetijdvakken voorafgaand aan 1-1-2022 nog van belang. Hierbij geldt (net zoals nu het geval is) dat UWV IKB en soortgelijke budgetten niet kan onderkennen¹⁴ vanuit de polisadministratie. Dit betekent dat ons huidige interne IKB-beleid nog (deels) van toepassing is, namelijk zolang UWV nog gebruik maakt van aangiftetijdvakken voorafgaand aan 1-1-2022. Het interne IKB-beleid moet, waar nodig, wel worden aangepast aan de nieuwe bepalingen. Kort gezegd houdt het aangepaste interne IKB-beleid voor de dagloonvaststelling in dat op verzoek van de klant (of via ander signaal)¹⁵ het dagloon wordt herzien. Bij het herziene dagloon is dan rekening gehouden met opgebouwde bedragen IKB¹⁶. Indien het herziene dagloon lager uitvalt dan het oorspronkelijk door UWV berekende dagloon wordt het dagloon per toekomstige datum herzien.

Inkomstenverrekening AW; overgangssituatie per 2022

Per 1-1-2022 moet UWV bij inkomstenverrekening AW rekening houden met opgebouwde bedragen aan AVWB (waaronder IKB valt). Tot 1-1-2022 hanteert UWV intern IKB-beleid wat erop neerkomt dat, wanneer er sprake is van IKB of een soortgelijk budget, het genoten SV-loon wordt gemiddeld over de cyclusperiode (doorgaans 1 jaar). Er is echter sprake van een overgangperiode die cyclussen kent waarbij een deel van de aangiftetijdvakken voor 1-1-2022 ligt en een deel van de aangiftetijdvakken na 1-1-2022. Hiervoor moet UWV een gepaste oplossing bedenken. Dit moet vervolgens worden vastgelegd in een intern beleidsbesluit. Hierover wordt al overleg gevoerd door SBK, JKC en Uitkeren.

Nog te wijzigen regelingen; regeling gegevensuitvraag loonaangifte en regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen

Zowel de regeling gegevensuitvraag loonaangifte als de regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen moeten in het kader van de invoering van de AVWB-rubrieken en de harmonisering van de uitvoering (uitgaan van opbouw) binnen UWV worden aangepast. Inhoudelijk zijn de wijzigingen niet spannend. In de regelingen moet de (de definitie) AVWB worden toegevoegd en (de definitie) EPS komen te vervallen¹⁷. Daarnaast staat in de regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen (relevant voor de inkomstenverrekening bij WAO-uitkeringen) een vergelijkbare bepaling als in het AIB (4:1 lid 8), deze bepaling moet op ongeveer gelijke wijze worden aangepast.

SZW (t.a.v. de regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen) en het ministerie van Financiën (t.a.v. de regeling gegevensuitvraag loonaangifte) hebben ervoor gekozen om de

¹⁴ UWV kan vanuit de polisadministratie wel herkennen dat er sprake is van IKB of een soortgelijk budget, namelijk indien in 2021 lege VT/EPS rubrieken staan geregistreerd terwijl in 2022 de AVWB rubrieken gevuld zijn, echter omdat UWV niet de benodigde gegevens (opbouw IKB of soortgelijk budget) uit de polisadministratie kan halen kan UWV het IKB niet onderkennen vanuit de polisadministratie. Kanttekening: het kan voorkomen dat AVWB pas vanaf 1-1-2022 deel uitmaakt van de cao en er dus in 2021 geen sprake was van IKB.

¹⁵ Het dagloon wordt dus niet spontaan door de primaire afdeling onderzocht en herzien

¹⁶ Dit gelet op artikel 27e Dagloonbesluit

¹⁷ Hiermee wordt bedoeld dat de EPS rubrieken vervallen in het loonaangiftebericht na 2021. De EPS rubrieken van voor 2021 zijn uiteraard nog wel zichtbaar zijn in de polisadministratie.

regelingen nu nog niet mee te zenden met het huidige u-toets verzoek en zal/zullen UWV het wijzigingsvoorstel voor de regelingen later doen toekomen.

Wat UWV betreft is het niet nodig om dit wijzigingsvoorstel formeel te toetsen, informele afstemming is voldoende.

Opname rubrieken in de loonaanqifte; SV-loon versus bruto loon

Al geruime tijd is onduidelijk wat precies in de opname rubrieken (VT / EPS en straks AVWB) moet worden opgenomen. Uitgangspunt volgens UWV was dat hier SV-loon in moet worden verantwoord, dit gelet op de bedoeling en werking van de SV-besluiten. Echter in het handboek loonheffingen wordt gesproken over 'bruto' bedragen. UWV ervaart voornamelijk problemen in de uitvoeringspraktijk als in de opname rubrieken ook bedragen worden verantwoord die fiscaal gunstig zijn besteed, dit betreft namelijk geen SV-loon.

Omdat dit vraagstuk ook relevant is in het kader van het AVWB hebben SZW, ketenbureau, BD, CBS en UWV hier met elkaar over gesproken en afgestemd en zijn uitgekomen op de volgende uitgangspunten;

- Aan de huidige beoogde bedoeling van hoe de rubrieken gevuld zouden moeten worden verandert per 2022 niks. Dit betekent dat in de opname rubrieken, anders dan in de opbouw rubrieken, de bedragen die fiscaal gunstig zijn besteed (bijv. fiets) niet moeten worden opgenomen. Dit wordt nu niet door alle swo's juist gedaan¹⁸, mogelijk heeft dit te maken met de uitleg in het handboek loonheffingen (waarin over bruto wordt gesproken). Daarom zullen UWV en de Belastingdienst gezamenlijk beoordelen of, en hoe de tekst in het handboek loonheffingen kan worden aangepast zodat duidelijker staat omschreven wat precies moet worden opgenomen in de opname rubrieken. Er wordt naar gestreefd om deze aanpassing per 2021 in te laten gaan. Daarnaast zal SZW de huidige beoogde bedoeling over hoe de opname rubrieken gevuld zouden moeten worden ook vermelden in de toelichting bij het wijzigingsbesluit.
- Kanttekening bij bovenstaande is de volgende (wat overigens in de uitvoeringspraktijk van UWV nooit tot issue's heeft geleid). In de opname rubrieken staat in het gros van de gevallen een bedrag dat overeenkomt met SV-loon. Echter SV-loon (kolom 8) kan iets afwijken van de kolom die wordt gebruikt voor de opname rubrieken (kolom 3, kolom 4) omdat bepaalde belaste bedragen die verband houden met premie voor pensioenen / bepaalde verzekeringen (wia-hiaat) hier niet uitgehaald kunnen worden. Echter deze premie gaat normaal gesproken via het reguliere loon waardoor er geen verschil is tussen kolom 3 en 8, maar indien de premies (deels) van het VT/EPS/AVWB gaan dan kan er een klein verschil optreden. In de regel gaat dit dan om kleine bedragen. Deze kleine afwijking accepteren we omdat deze niet kan worden opgelost.

SZW, Ketenbureau, Belastingdienst, CBS en UWV zijn tevreden met bovengenoemd uitgangspunt / oplossing.

¹⁸ Onder meer de loonadministrateur van UWV doet dit onjuist