



Wijziging Besluit SUWI en Dagloonbesluit werknemersverzekeringen (invoering 2022/ met 2022 als overgangsjaar / invoering 2023)

Gevolgen:	ingrijpend / middelgroot / beperkt	
		
<i>Interactie burgers/bedrijven</i>	x	
<i>Maakbaarheid systemen</i>		x
<i>Handhaafbaarheid</i>	x	
<i>Fraudebestendigheid</i>		x
<i>Complexiteitsgevolgen</i>	x	
Risico procesverstoringen:	groot / gemiddeld / klein	
Uitvoeringskosten	<i>incidenteel</i>	<i>structureel</i>
• Dienstverlening	€ 110.000	€ 0
• Handhaving/toezicht	€ 0	€ 1,13 mln.
• Automatisering	€ 150.000	€ 0
Personele gevolgen:	PM	fte incidenteel
	11	fte structureel
Invoering mogelijk per:	01 – 01 – 2023 resp. 01 – 01 – 2022 met cou lance 2022	
Beslag portfolio:	beperkt	
Eindoordeel:	uitvoerbaar, mits de wettelijke grondslag voor het opvragen van een IKV wordt versterkt in de Wet op de LB 1964.	

Beschrijving voorstel/regeling

De nominatieve gegevens van relevante rechtsbetrekkingen tussen werknemer/ uitkeringsgerechtigde en de werkgever/inhoudingsplichtige uit de loonaangifte worden opgenomen in de polisadministratie bij UWV. Dit gebeurt in het kader van het gegevensbelang van de loonaangifte. De gegevens over arbeidsverhoudingen,

uitkeringsverhoudingen, gegevens van werknemers en genoten loon worden vervolgens ook aan andere afnemers verstrekt.

De inzet van SZW is om met ingang van 1 januari 2022 een definitie van het begrip inkomensverhouding (IKV) in het besluit SUWI op te nemen. Gezien de mogelijke uitvoeringsproblemen bij deze invoeringsdatum bij werkgevers en leveranciers van HRM-pakketten worden in voorliggende uitvoeringstoets de gevolgen in beeld gebracht van de opties om de wijziging niet per 1 januari 2022, maar per 1 januari 2023 in te voeren, dan wel per 1 januari 2022 waarbij 2022 als overgangsjaar fungeert.

Het gewenste resultaat om onder meer in het kader van de Wet arbeidsmarkt in balans te komen tot een juiste premieheffing, wordt hierdoor later gerealiseerd. De gevolgen van invoering per 2023 dan wel per 2022 met 2022 als overgangsjaar verschillen voor de uitvoering in die zin dat bij invoering per 2022 er zou moeten worden voorzien in cou lancebeleid waarvan op dit moment nog onvoldoende duidelijk is hoe deze zou moeten worden vormgegeven.

Interactie burgers/bedrijven

De werkgever neemt gegevens over zijn werknemer in de loonaangifte op per IKV, die daarmee worden opgenomen in de polisadministratie. Voor een goede verwerking is een precieze definitie van begrippen zoals IKV van belang.

Communicatie vindt plaats via reguliere kanalen zoals het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst en diverse andere informatieve documenten ten behoeve van werkgevers. Afhankelijk van de gemaakte keuze – wel of geen overgangsjaar – is additionele communicatie noodzakelijk over het overgangsjaar.

Maakbaarheid systemen

Bij doorschuiven naar belastingjaar 2023 verschuiven de jaaraanpassingen per 1 januari 2022 naar 1 januari 2023. In dat geval kunnen de noodzakelijke systeemwijzigingen tijdig worden verwerkt. Wordt 2022 een overgangsjaar met definitieve invoering per 1 januari 2023, dan is het de vraag hoe dit overgangsjaar vorm wordt gegeven.

Als twee systemen naast elkaar moeten worden gehanteerd heeft dit twee wijzigingen tot gevolg. Enerzijds met ingang van 2022 om de nieuwe coderingen en condities/controles toe te voeren. Waarbij ook kans bestaat op misbruik of foutief gebruik van coderingen, omdat zowel oude als nieuwe coderingen zijn toegestaan.

Daarnaast zullen met ingang van 2023 de oude coderingen alsnog vervallen en zullen ook alle condities/controles opnieuw moeten worden aangepast.

Hierdoor worden tweemaal automatiseringskosten gemaakt, voor zowel de loon- als de inkomensheffingen. (tweemaal 100 IV-dagen). Bovendien vergt uitstel tot 2023 50 extra IV-dagen door de impact van de zes extra codes voor UWV. Met 2022 als overgangsjaar gaat het om 10 dagen voor 2022 en 40 voor 2023.

Handhaafbaarheid

Gelet op de Wet arbeidsmarkt in balans en de per 2022 voorziene Wet inzake premiedifferentiatie Aof geldt dat er meerdere situaties zijn waarin de werkgever moet beoordelen of de lage en de hoge Aof-/WW-premie van toepassing zijn bij dezelfde werknemer. Bij de Wet arbeidsmarkt in balans bijvoorbeeld als een werknemer zowel een flexibele als een vaste arbeidsovereenkomst heeft. Bij de premiedifferentiatie Aof als een werknemer naast loon ook een uitkering via de werkgever ontvangt. De werkgever moet dit in de loonaangifte aangeven door middel van twee IKV's. In geval van uitstel van invoering van IKV vergroot dit de kans op onzuivere gegevens in de aangifte loonheffingen. De kans bestaat dat de aangifte wordt gedaan in één in plaats van twee IKV's.

De handhaving wordt bemoeilijkt zolang er onvoldoende wettelijke basis in de Wet op de loonbelasting 1964 is voor het opvragen van de IKV. Daarnaast zal door het niet definiëren van de IKV in de regelgeving de discussie over de juiste duiding van de IKV verschuiven naar de handhaving achteraf bij boekenonderzoek op de juiste toepassing van de premiedifferentiatie WW en Aof. Onduidelijkheid als gevolg van het niet definiëren van de IKV in de regelgeving vooraf zorgt daarmee voor extra inspanning in de handhaving en mogelijk tot verschillen in de behandeling.

Bij 2022 als overgangsjaar moeten zowel de oude als de nieuwe coderingen naast elkaar worden gehanteerd, dat levert veel extra werk op. In 2022 en 2023 moeten dan tweemaal de condities en controles (11 stuks) worden aangepast. Bij de Belastingdienst (XSD, CML en VTS aanpassingen) moeten deze controles tweemaal in plaats van eenmaal worden omgebouwd.

Voor de implementatie van de wetten Wet arbeidsmarkt in balans, gedifferentieerde premie Aof en voortschrijdend cumulatief rekenen geldt dat de uitvoering afhankelijk is van de invoering van de wettelijke definitie IKV.

Fraudebestendigheid

De beoogde betere fraudebestendigheid wordt later gerealiseerd.

Complexiteitsgevolgen

Bij latere invoering is er geen wezenlijk effect op de complexiteit. De complexiteit neemt substantieel toe bij 2022 als overgangsjaar.

Risico procesverstoringen

Het risico op procesverstoringen is gemiddeld.

Uitvoeringskosten

De incidentele kosten bedragen € 220.000 (+PM). De structurele kosten bedragen € 1,13 miljoen.

Personele gevolgen

Dit voorstel vergt structureel 11 fte personele inzet. Er is overleg met de beleidsmaker over communicatie en de benodigde personele inzet daarvoor bedraagt incidenteel PM.

Invoeringsmoment

Invoering is mogelijk per: 1 januari 2022, 1 januari 2023 respectievelijk 1 januari 2022 met coulance in 2022.

Eindoordeel

Het voorstel is uitvoerbaar, mits de wettelijke grondslag voor het opvragen van een IKV wordt versterkt in de Wet op de loonbelasting 1964. De aanpassingen voor de loonaangifte worden op korte termijn afgestemd met de softwareontwikkelaars en de HRM-stakeholders.