

Inleiding maatman

De start van de beoordeling door de arbeidsdeskundige is het bepalen van de maatman. Door middel van de maatman stelt de arbeidsdeskundige de arbeidsgeschiktheid van de klant vast.

De maatman bestaat uit:

- **Maatgevende arbeid:** het werk dat de gezonde persoon met soortgelijke opleiding en ervaring, ter plaatse waar hij arbeid verricht of het laatst heeft verricht, of in de omgeving daarvan.
- **Maatgevende omvang:** de gemiddelde omvang in 'uren per week' die hoort bij de maatgevende arbeid; bijvoorbeeld 38 uur per week.
- **Maatmaninkomen:** het bedrag dat met de maatgevende arbeid in de maatgevende omvang per uur wordt verdiend.

De maatman wordt voor de WIA/WAO/WAZ/oWajong/Wajong 2010 vastgesteld per einde wachttijd.

Voor de Ziektewet wordt bij de Eerstejaarsziektewetbeoordeling (EZWB) ook een maatman vastgesteld. Hiervoor gelden bijzonderheden die in die betreffende hoofdstukken beschreven zijn.

Maatgevende arbeid en omvang

Maatgevende arbeid

De maatgevende arbeid wordt omschreven als wat andere personen met vergelijkbare opleiding en ervaring voor werk verrichten. Gezocht wordt naar de 'gezonde soortgelijke'. Het toepassen van dit criterium is (praktisch) niet uitvoerbaar.

Daarom is gekozen voor het uitgangspunt dat de laatstelijk, voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid, door klant zelf verrichte arbeid, de maatgevende arbeid is. De laatstelijk, voor het intreden van de arbeidsongeschiktheid, verrichte arbeid wordt gevormd door de arbeid die verricht is in het refertejaar. Voor afwijkingen van deze hoofdregel, zie [bijzondere situaties](#).

Het refertejaar is de periode van een jaar voorafgaande aan het tijdvak waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.

Als klant in het refertejaar in meerdere, opeenvolgende dienstbetrekkingen na elkaar werkte, wordt het laatst verrichte werk als maatgevende arbeid gezien. Als klant voor zijn ziekmelding meerdere dienstverbanden tegelijkertijd had, is de maatgevende arbeid de combinatie van deze dienstverbanden.

Maatgevende omvang

De maatgevende omvang wordt vastgesteld op basis van de maatgevende arbeid. Voor het bepalen van de omvang gaan we in principe uit van de urenomvang vermeld in de polis. Als in de loop van het refertejaar sprake is van een blijvend overeengekomen wijziging, telt in principe de omvang waarin gewerkt is na die wijziging.

Dit geldt ook als de wijziging pas plaats zou vinden na intreden van de arbeidsongeschiktheid: afspraak is immers afspraak. Volgens vaste jurisprudentie geldt als voorwaarde dat met een redelijke mate van zekerheid moet kunnen worden aangenomen dat in die omvang zou zijn gewerkt.

Wijze van vaststellen (uren)omvang

De aangiftetijdvakken zijn representatief voor de maatgevende arbeid en de urenomvang hiervan. De maatgevende omvang wordt vastgesteld op het gemiddelde aantal verloonde uren in de relevante tijdvakken. Daarbij wordt er vanuit gegaan dat een jaar bestaat uit 52 weken bij 4-wekenlijkse betaling en 52,2 weken bij maandelijksse betalingen. De factor 52,2 sluit zoveel mogelijk aan bij het uitgangspunt van 261 (=52,2 x 5) uitkeringsdagen per jaar. Het aantal verloonde uren per week wordt afgerond op 2 cijfers achter de komma.

Het is niet altijd mogelijk om uit te gaan van alle aangiftetijdvakken in de referteperiode van een jaar.

Voorbeeld

- Er zijn 3 relevante tijdvakken van 4 weken. Daarin zitten 300 uren verloonde uren. De maatmanomvang per week is dan $300 \text{ uren} / 3 \text{ tijdvakken van 4 weken} \times 13 \text{ tijdvakken per jaar} / 52 \text{ weken} = 25 \text{ uren per week}$.
- Er zijn 3 relevante tijdvakken van een maand. Daarin zitten 300 verloonde uren. De maatmanomvang per week is dan $300 / 3 \text{ maanden} \times 12 \text{ maanden} / 52,2 \text{ weken} = 22,99 \text{ uren per week}$.

Let op: De berekende maatmanomvang kan afwijken van de urenomvang die de werkgever hanteert. Dat komt doordat een werkgever alleen hele verloonde uren kan opgeven in de Polisadministratie. Daarnaast verschillen de verloonde uren soms van de uren die vermeld zijn in de arbeidsovereenkomst, bijvoorbeeld door overwerk.

Wanneer de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, kan het nodig zijn een correctie op het in de Polisadministratie aangegeven aantal verloonde uren toe te passen. Zie [Vakantiebonnen](#).

Vakantiebonnen

De aanspraak op vakantiebonnen (of een storting in een tijdspaarfonds) is sv-loon, maar een vakantiebon die verzilverd wordt is geen sv-loon. De perioden waarin de werknemer zijn vakantiebonnen verzilverd (vanwege vakantie), vallen niet buiten het arbeidspatroon dat hij zou hebben gehad als hij niet ziek was geworden. Deze perioden wordt dus gewoon meegenomen, ook al heeft de cliënt in deze periode feitelijk geen of minder loon ontvangen.

Als de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, is de waarde daarvan sv-loon over de aangifteperiode, waarin de bonnen worden verstrekt of is ingelegd. De uren die de bonnen of de inleg vertegenwoordigen, zijn verloonde uren over datzelfde aangiftetijdvak. De werkgever moet deze uren daarom als 'verloonde uren' vermelden in de betreffende aangifte (zie ook Memo verloonde uren CBS, UWV en Belastingdienst).

De arbeidsdeskundige (AD) volgt de instructies om het maatmaninkomen en de omvang van de maatgevende arbeid vast te stellen. Daar waar mogelijk gaat hij uit van de gegevens in de Polisadministratie.

Het kan echter zijn dat de werkgever de bij de vakantiebonnen of inleg behorende uren niet in de aangiften heeft verwerkt. De AD vergelijkt de verloonde uren in de Polisadministratie met de arbeidsomvang die de werknemer aangeeft. Bij een duidelijk verschil vraagt hij de werkgever naar de reden. Als de werkgever aangeeft dat hij de betreffende uren niet heeft verwerkt in de aangiften, dan vraagt de AD om een opgave per aangiftetijdvak van de uren die bij de vakantiebonnen of de inleg horen en telt deze op bij de uren die in de Polisadministratie staan.

Excessieve deelname aan het arbeidsproces

Het komt voor dat klant in een functie of combinatie van functies in een grotere omvang werkte dan het gebruikelijke aantal uren. In beginsel is de laatst verrichtte arbeid maatgevend, ook als klant heel veel uren per week gewerkt heeft.

Hier wordt een uitzondering op gemaakt als de verrichte arbeid als excessief moet worden aangemerkt. Bij de bepaling van de maatmanomvang kan namelijk niet met een, door klant in het verleden gemaakte, abnormaal lange werktijd rekening worden gehouden. Het begrip ‘abnormaal lange werktijden’ wordt gerelateerd aan de gemiddelde werktijden voor die categorie van werknemers in Nederland. Factoren als de aard, intensiteit en productiviteit van de arbeid evenals leeftijd van klant, spelen, naast de omvang van de verrichte arbeid, hierbij een rol.

Beoordeling

- bij een werkweek van 50 uur of minder wordt, zonder nader onderzoek naar hoe lang beroepsgenoten gemiddeld werken, die omvang als maatgevend beschouwd voor de maatmanfunctie.
- bij een werkweek van meer dan 50 uur wordt nagegaan of het gebruikelijk is om meer dan 50 uur te werken in zo’n functie of in die combinatie van functies.
 - Als het niet gebruikelijk is, wordt maximaal 50 uur in aanmerking genomen voor de maatgevende arbeid.
 - Als het wel gebruikelijk is, wordt uitgegaan van de gewerkte uren, tenzij dit alsnog de maximale omvang, die in die functie (of combinatie van functies) gebruikelijk is, overschrijdt. Het moet wel duidelijk zijn dat klant via een vast patroon als zodanig al langer werkte en dit ook voor een langere periode heeft volgehouden.

Bijzondere situaties bij maatgevende arbeid en omvang

Evident ongeschikt

De verrichte arbeid mag niet evident ongeschikt zijn voor klant. Het ‘evident ongeschikt zijn’ kan bijvoorbeeld komen door:

- Het missen van de voor die arbeid benodigde bekwaamheden;
Te denken valt aan het ontbreken van de vereiste opleiding, bijvoorbeeld iemand die gewerkt heeft als arts, maar geen geneeskunde heeft gestudeerd.
- Het niet hebben van de voor die arbeid vereiste lichamelijke constitutie of karaktereigenschappen.

Het 'evident ongeschikt' zijn wordt via een verzekeringsgeneeskundig en arbeidsdeskundig onderzoek vastgesteld. Ten aanzien van de eerste bullet is geen bemoeienis door de verzekeringsarts aan de orde. De laatst verrichte arbeid kan in dat geval buiten beschouwing worden gelaten bij de vaststelling van de maatman en het maatmaninkomen.

Het medisch vermoeden dat iemand met een bepaalde belastbaarheid niet geschikt kan zijn geweest voor de gekozen arbeid, moet altijd worden gevolgd door een arbeidsdeskundig onderzoek naar de feitelijke situatie.

De klant moet er in principe op kunnen vertrouwen dat de verrichte arbeid ook de maatgevende arbeid is. Alleen als de ongeschiktheid heel duidelijk is, kan inbreuk worden gemaakt op dit vertrouwen. Als iemand naar tevredenheid van de werkgever en zonder excessief ziekteverzuim heeft gefunctioneerd, is in beginsel geen sprake van evidente ongeschiktheid. Hierbij geldt als vuistregel:

hoe langer iemand heeft gefunctioneerd, hoe moeilijker het wordt om vol te houden, dat het om evidente ongeschiktheid voor de gekozen arbeid gaat.

Wanneer de laatst uitgeoefende arbeid (eventueel in aangepaste vorm) niet als de maatgevende arbeid kan dienen, wordt beoordeeld of de eraan voorafgaande arbeid als maatgevend kan worden beschouwd. Een andere functie bij dezelfde werkgever kan ook als aanknopingspunt worden gebruikt.

Wanneer de klant verder geen arbeidsverleden heeft, dan wordt aan de hand van de belastbaarheid per datum aanvang verzekering of eerste arbeidsongeschiktheidsdag een functie geselecteerd die past bij de belastbaarheid en de opleiding van de klant. Dat is dan de maatgevende arbeid.

Bij het bepalen van de maatmanfunctie aan de hand van CBBS wordt het gebruikelijke stramien van de functieduiding bij schatting gevolgd. Er worden drie passende functies geselecteerd. De functie behorend bij het mediaanloon wordt gekozen als maatmanfunctie. Het mediaanloon geldt als maatmaninkomen. Kunnen er geen drie functies worden geselecteerd, dan wordt het maatmaninkomen gesteld op het wettelijk minimumloon, tenzij de klant minder verdiende als gevolg van bijvoorbeeld loondispensatie. In zo'n geval is het feitelijk verdiende loon het maatmaninkomen.

In het refertejaar niet gewerkt in maatgevende arbeid en de maatgevende omvang

Aangiftetijdvakken waarin de urenomvang of arbeid afwijkt van de maatgevende arbeid of urenomvang zijn niet representatief.

Bij arbeidsverhoudingen waarbij sprake is van een wisselend aantal uren, wordt sneller aangenomen dat het tijdvak representatief is. Je kunt hierbij denken aan uitzendkrachten, oproepkrachten, of klanten die werken op basis van een 0-uren- of min/max-contract.

Als blijkt dat in het refertejaar geen volledig aangiftetijdvak is gewerkt in maatgevende arbeid en omvang, wordt een andere periode van maximaal een jaar gehanteerd waarin in maatgevende arbeid en omvang is gewerkt.

Zo wordt bijvoorbeeld teruggegrepen op de arbeid die werd verricht voordat WW recht ontstond of (gedeeltelijk) onbetaald verlof inging.

Is helemaal niet gewerkt in de maatgevende arbeid, dan wordt uitgegaan van wat klant zou hebben verdiend als hij wel had gewerkt.

Dit kan blijken uit hetgeen overeengekomen is als arbeid en omvang.

Samenloopsituaties

Een werknemer kan naast zijn dienstverband ook inkomsten hebben uit een ander dienstverband, uitkering of zelfstandige arbeid.

NB. Voor de Eerstejaarsziektewet-beoordeling gelden [andere regels](#).

Samenloop met dienstverband

Een werknemer heeft ten tijde van uitval meer dan één werkgever/dienstverband. In dat geval is de combinatie van de arbeid die voor alle werkgevers werd verricht maatgevend.

Samenloop met WW

Een werknemer heeft ten tijde van uitval naast een dienstverband ook recht op een WW-uitkering vanuit een ander dienstverband of overheidswachtgeld. In dat geval is de combinatie van de arbeid die hij verrichtte in het dienstverband én de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid in het andere dienstverband maatgevend.

Is de werknemer tijdens zijn WW-uitkering hervat in werkzaamheden, maar heeft hij door inkomstenkorting nog recht op (aanvullend) WW, dan is de maatgevende arbeid de arbeid die werd verricht voor het intreden van de werkloosheid. De hervatting in werk wordt niet als maatgevend beschouwd voor de maximale verdien capaciteit van de werknemer, nu er nog aanspraak op WW blijft bestaan.

Samenloop met werk als zelfstandige

Een werknemer werkt in loondienst en daarnaast als zelfstandige. Als voor het werk als zelfstandige een vrijwillige WIA-verzekering is afgesloten op grond van artikel 16 WIA, is voor de maatmanbepaling in het kader van de WIA de combinatie van beide verzekeringen maatgevend.

Bij de combinatie van verzekerde en niet verzekerde arbeid blijft de niet verzekerde arbeid buiten beschouwing bij het bepalen van de maatman. Het is wel noodzakelijk de niet verzekerde arbeid te beschrijven (met name de omvang), omdat eventuele latere uitbreiding van de niet verzekerde arbeid gevolgen kan hebben voor de mate van arbeidsongeschiktheid of de hoogte van de uitkering.

Zie verder: [samenloop WIA met zelfstandige arbeid](#)

Samenloop WIA met zelfstandige arbeid

Bij samenloop van werk in loondienst met werk als zelfstandige, is het bij uitval voor één of beide werkzaamheden van belang of betrokkene verzekerd is voor deze

werkzaamheden. Dit heeft namelijk gevolgen voor het vaststellen van de maatman en het toerekenen van de restverdiencapaciteit.

Onderstaande gaat ook in op samenloop van arbeid waarvoor iemand verplicht verzekerd is en arbeid waarvoor een vrijwillige WIA-verzekering is afgesloten.

Gelijktijdige samenloop

Betrokkene is ten tijde van de uitval werkzaam in loondienst én als [zelfstandige](#).

Vaststellen Maatman

De maatman wordt gebaseerd op werkzaamheden waarvoor betrokkene verzekerd is. Dit geldt ook bij gelijktijdige samenloop. Per wet wordt een aparte maatman vastgesteld.

Is betrokkene niet (vrijwillig) verzekerd voor de zelfstandige arbeid, dan wordt deze arbeid buiten beschouwing gelaten. Dit betekent:

Bij samenloop met vrijwillige WIA-verzekering

De werkzaamheden waarvoor betrokkene vrijwillig WIA-verzekerd is, vormen samen met de werkzaamheden in loondienst, en de daarbij behorende omvang en inkomen, de maatman WIA.

Voor de maatmanomvang geldt als hoofdregel: urenomvang op basis van maatgevende arbeid. Als de maatmanarbeid gebaseerd is op zowel de arbeid in loondienst als de vrijwillig verzekerde zelfstandige arbeid, wordt de maatmanomvang gebaseerd op het totaal aantal uren van beide werkzaamheden.

Bij samenloop van loondienst met vrijwillig verzekerde zelfstandige arbeid geldt een samengesteld maatmaninkomen.

Voorbeeld

Betrokkene is voor 30 uur per week in loondienst à € 20,00 per uur. Betrokkene werkt daarnaast voor 20 uur per week als vrijwillig verzekerde zelfstandige à € 10,00 per uur.

De maatmanomvang bedraagt 50 uur per week: 30 uur per week in loondienst + 20 uur per week als zelfstandige.

Het maatmaninkomen wordt vastgesteld op € 16,00 per uur: $(30 \times € 20,00) + (20 \times € 10,00) = € 600,00 + € 200,00 = € 800,00$ per week. $€ 800,00 : 50 \text{ per week} = € 16,00$ per uur.

Bij samenloop met niet verzekerde werkzaamheden

De niet verzekerde, zelfstandige werkzaamheden worden niet meegenomen in het vaststellen van de maatman. Dit geldt ook voor werkzaamheden waarvoor verzekerde uitsluitend particulier verzekerd is.

Het vaststellen van de omvang van de niet verzekerde, zelfstandige werkzaamheden op het einde van de wachttijd blijft wel altijd van belang, i.v.m. eventuele latere uitbreiding. Zie [Feitelijk gerealiseerde verdiencapaciteit](#).

Bij samenloop met WAZ-verzekering

De maatman WIA wordt alleen gebaseerd op de WIA-verzekerde arbeid, de daarbij behorende omvang en het daarbij behorende inkomen.

De maatman WAZ wordt alleen gebaseerd op de WAZ-verzekerde arbeid, de daarbij behorende omvang en het daarbij behorende inkomen.

Let op: Vanaf 1 augustus 2004 is instroom in de WAZ, en daarmee het vaststellen van de maatman WAZ, niet meer aan de orde.

‘Medische afzakker’

Het is mogelijk dat klant (voorafgaand aan een ziekmelding) minder is gaan werken en/of lager betaalde arbeid is gaan verrichten als gevolg van ziekte of gebrek. Als een WIA-aanvraag wordt ingediend, beoordeelt de verzekeringsarts in dergelijke gevallen of een andere eerste arbeidsongeschiktheidsdag aan de orde is. Dat heeft dan ook consequenties voor de referteperiode en de bijbehorende maatgevende arbeid, -omvang en -loon. De arbeidsdeskundige stelt de maatman vast op basis van de, door de verzekeringsarts vastgestelde, eerste ziektedag.

Gewerkt met loonkostensubsidie (LKS) of loondispensatie

Gemeenten kunnen loonkostensubsidie inzetten voor mensen die niet het Wettelijk minimumloon (WML) kunnen verdienen. Het gaat om mensen voor wie de gemeente verantwoordelijk is om hen te ondersteunen bij het vinden van werk.[10]

Bij ziekte van klant, gaat de arbeidsdeskundige, voor de vaststelling van de maatman, uit van de functie die klant met LKS uitvoerde. Het [maatmaninkomen](#) is hieraan gekoppeld.

Werken met LKS en loondispensatie

Het maatmaninkomen gaat uit van het loon dat de werkgever in de Polisadministratie heeft gezet en niet van de daadwerkelijke loonwaarde.

In het Schattingsbesluit staat dat het maatmaninkomen wordt vastgesteld door het sv-loon, dat de cliënt met de maatgevende arbeid in het refertejaar heeft verdiend, te delen door het aantal uren van die maatgevende arbeid in het refertejaar. Het sv-loon is het volledige loon waarover de werkgever premies afdraagt, dus het brutoloon (inclusief vakantiegeld en eventueel dertiende maand en exclusief eventuele pensioenpremie) zonder dat rekening gehouden is met de LKS die de werkgever ontvangt.

Bij loondispensatie werkt het juist omgekeerd; er staat in de Polisadministratie een loonwaarde, die lager is dan het minimumloon. De aanvulling vanuit de Wajong-uitkering wordt meegenomen bij het vaststellen van de maatman.

Met de regeling “Begeleid werken” kunnen bedrijven mensen met een arbeidshandicap (die een Wsw-indicatie hebben) tegen aantrekkelijke voorwaarden in dienst nemen. Als bedrijven dat via UWV doen, fungeren wij als vangnet. Werknemers krijgen dan een reguliere arbeidsovereenkomst voor 16 tot 40 uur per week. Ook krijgen zij betaald volgens de geldende cao. Een eventueel lagere arbeidsprestatie wordt gecompenseerd met een loonkostensubsidie, die gerelateerd is aan het wettelijk minimumloon.

De werknemer staat bij het bedrijf op de loonlijst en is hiermee een volwaardig medewerker. Bij uitval voor de werkzaamheden gaan we voor de maatmanvaststelling ook hier uit van de functie die klant verrichtte met LKS.

Loondispensatie is bedoeld voor werknemers met een Wajong-uitkering. Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder loon aan een werknemer omdat hij minder aankan dan de andere werknemers. Voorwaarde is dat de werknemer een Wajong-uitkering heeft. UWV vult het loon van de Wajonger aan tot maximaal het bedrag dat hij ontving voordat hij bij de werkgever ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk moet de werknemer hetzelfde gaan verdienen als andere werknemers. Valt klant uit, dan wordt ook in deze situatie de maatman gesteld op het functie, inclusief de door ons betaalde aanvulling.

Maatmaninkomen

Het maatmaninkomen wordt omschreven als: het inkomen [per uur](#) dat soortgelijke gezonde personen met arbeid gewoonlijk verdienen.

Het Schattingsbesluit benoemt 4 soorten inkomen:

- Loon uit verzekeringsplichtige arbeid (sv-loon)
- Loon uit niet verzekeringsplichtige arbeid (bijvoorbeeld Directeur Groot Aandeelhouder)
- Belastbaar resultaat overige werkzaamheden (bijvoorbeeld ZZP)
- Winst uit onderneming

Anders dan bij de dagloonvaststelling geldt er geen maximering op het maximum premieloon.

Het Schattingsbesluit benoemt in artikel 7 geen 'maatmanloon' maar het begrip 'maatmaninkomen'. Dat komt omdat al het inkomen uit arbeid (niet alleen loon) van belang is voor de schatting.

Loon uit verzekeringsplichtige arbeid (sv-loon)

Voor het maatmaninkomen wordt uitgegaan van het sv-loon in de representatieve aangiftetijdvakken. Voor [betaalde vakantietoeslag](#) en [Arbeidsvoorwaardenbedrag \(AVWB\)](#) in deze aangiftetijdvakken geldt een uitzondering.

Vakantietoeslag

Bij vakantietoeslag wordt afgeweken van het uitgangspunt dat het sv-loon leidend is voor het vaststellen van het maatmaninkomen. Voor het maatmaninkomen wordt naast het sv-loon het opgebouwde bedrag aan vakantietoeslag meegenomen en het betaalde bedrag wordt in mindering gebracht.

Arbeidsvoorwaardenbedrag

Vanaf 1 januari 2022 kan een werknemer een Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) opbouwen. Onder AVWB valt extra periodiek salaris. De AVWB vervangt de eerdere te

besteden budgetten, zoals het individueel keuzebudget (IKB) en het persoonlijk keuzebudget (PKB). Vakantietoeslag en opgebouwd recht vakantietoeslag blijft bestaan als apart onderdeel van het sv-loon, behalve als het recht op vakantietoeslag van een werknemer onderdeel is van het keuzebudget.

Voor het maatmaninkomen wordt naast het sv-loon het opgebouwde bedrag aan AVWB meegenomen en het betaalde bedrag aan AWVB wordt in mindering gebracht.

Let op: De opbouw van het arbeidsvoorwaardebedrag is niet altijd hetzelfde als het betaalde bedrag. Dit komt doordat het opgebouwde bedrag ook ingezet kan worden voor doeleinden die niet onder sv-loon vallen, zoals voor het aankopen van een fiets.

Overgangsperiode

Als een refertejaar gedeeltelijk voor 1 januari 2022 valt en gedeeltelijk na januari 2022, kunnen er grote verschillen zijn. Dit kan te verklaren zijn door wisseling naar AVWB.

Deze bedragen worden, als ze apart in de Polisadministratie staan, afgetrokken van het sv-loon. In plaats daarvan worden de gereserveerde bedragen bij het sv-loon opgeteld.

Bij de vaststelling van het maatgevend inkomen worden **alleen** aangiftetijdvakken buiten beschouwing gelaten waarin niet in de maatgevende arbeid of niet in de maatgevende omvang werd gewerkt.

Daaruit volgt dat voor de vaststelling van het maatmaninkomen moet worden uitgegaan van de in de Polisadministratie vermelde salarisgegevens over de binnen de referteperiode gelegen aangiftetijdvakken, waarin wél in de maatgevende arbeid en omvang is gewerkt.

Wel sv-loon, maar geen inkomen voor bepalen maatmanloon

De volgende inkomensbestanddelen zijn wel sv-loon, maar tellen niet mee voor de vaststelling van het maatmaninkomen:

- **Loon uit vroegere dienstbetrekking** (pensioenen en VUT-uitkeringen).
- **Loondervingsuitkeringen** Uitkeringen volgens de Wet WIA, de WAO, de WAZ en de Wajong (incl. Toeslagenwet).
- **Sociaal loon:** alleen als de werkgever en werknemer het loon niet opvatten als tegenprestatie voor arbeid en het sociaal loon dus ook niet als sv-loon heeft moeten verantwoorden.
- **Betaling van het tegoed van de levensloopregeling zonder dat er onbetaald verlof is** Sinds 1 januari 2013 kan het tegoed van de levensloopregeling worden betaald zonder het daarbij behorende verlof. Het betaalde bedrag wordt aangemerkt als sv-loon, maar telt niet mee voor de vaststelling van het maatmanloon.[3]

Let op: Deze betalingen zijn niet altijd herkenbaar in de Polisadministratie, dus wees er zelf attent op.

Bijzonderheden bij maatmaninkomen

Niet gewerkte, maar wel verloonde uren

Ook de tijdvakken tellen mee, waarin de cliënt weliswaar niet (volledig) heeft gewerkt, maar waarover de werkgever wel loon heeft betaald.

In de volgende situaties kan het voorkomen dat de cliënt is betaald over uren, waarin hij geen daadwerkelijke arbeid verrichtte:

- demotieregelingen (aangeduid onder een veelheid van benamingen zoals 'senioren-, generatie- en vitaliteitsregeling')
- Bapo- en Duurzame Inzetbaarheidsregeling Onderwijs (als specifieke demotieregeling)
- reisure en beschikbaarheidsdiensten, waarvoor een vergoeding per uur wordt betaald
- verkoop van verlofuren

Demotieregelingen

Demotieregelingen heten in de praktijk ook seniorenregelingen, generatieregelingen en vitaliteitsregelingen. Dit soort regelingen biedt werknemers die bijna aan het einde van hun loopbaan zijn, de mogelijkheid om korter te gaan werken als zij een deel van hun oorspronkelijke loon inleveren.

Contracturen niet gewijzigd

Als de contracturen niet zijn gewijzigd, terwijl de werknemer in de praktijk werkt tegen een lager loon en minder verloonde uren heeft, dan verminderen de verloonde uren evenredig.

Voorbeeld

De contracturen (173 per 4 weken) wijzigen niet, maar de werknemer gaat 20% minder werken tegen 10% minder loon. De verloonde uren worden 156 uren per 4 weken (90% van 173).

Contracturen wel gewijzigd

Als de contracturen worden gewijzigd in verhouding tot de vermindering van het oorspronkelijke loon, zijn de verlaagde contracturen de verloonde uren.

Voorbeeld

De contracturen gaan van 40 uur per week naar 36 uur per week. Deze contracturen worden zonder een korting op het loon betaald. In deze kortere werkweek is de werknemer voor 4 uur per week vrijgesteld van werk. Elk beloond uur is een verloond uur. Dus ook in deze situatie is het aantal verloonde uren 156 uur per 4 weken ($36 \times 52/12$). Hier is, net zoals in het vorige voorbeeld, sprake van een 90-80-regeling (90% betalen, 80% werken).

Reisure en beschikbaarheidsdiensten

Alleen reisure en uren voor beschikbaarheidsdiensten, die door de werkgever worden vergoed, zijn verloonde uren. Dat geldt ook als de werkgever voor deze uren minder dan het normale uurloon betaalt.

Als de werknemer voor een beschikbaarheidsdienst, ongeacht het aantal uren dat hij daarvoor feitelijk beschikbaar moet zijn, een vaste vergoeding ontvangt, leidt dat niet tot een verhoging van het aantal verloonde uren.

Kopen en verkopen van verlofuren

Als de cliënt verlofuren verkoopt, betaalt de werkgever voor deze uren. De werkgever neemt deze extra verloonde uren als 'verloonde uren' op in de aangifte over het aangiftetijdvak, waarin ze werden verkocht. Bij het verkopen van verlofuren stijgt dus het aantal verloonde uren.

Als de cliënt verlofuren koopt, kunnen de gekochte uren niet langer als 'verloond' worden aangemerkt. De werkgever brengt ze in mindering op het totaal aantal 'verloonde uren' in de aangifte over het aangiftetijdvak, waarin ze werden gekocht. Bij het verkopen van verlofuren stijgt dus het aantal verloonde uren.

Voor het vaststellen van de omvang van de maatgevende arbeid en van de hoogte van het maatmanloon gebruik je de gegevens in de Polisadministratie.

Niet volledig gewerkt, niet volledig doorbetaald in aangifte tijdvak (incidentele inkomstenvermindering)

Als de cliënt minder loon heeft ontvangen in een tijdvak vanwege Geboorteverlof (G), Staking (S), Verlof (V) of Ziekte (Z), registreert de werkgever een code incidentele inkomstenvermindering, die in de Polisadministratie terecht komt. De betreffende tijdvakken worden niet meegenomen voor het bepalen van het maatmaninkomen. Voor geboorteverlof, staking en verlof is de reden daarvan dat de code impliceert dat niet gewerkt is in de maatgevende omvang.

Bij minder loon wegens ziekte geldt hetzelfde, omdat niet gewerkt is in de maatgevende arbeid.

Nabetalingen in aangiftetijdvakken

Nabetalingen (anders dan vakantiebijslag en extra periodiek salaris) in de gekozen relevante aangiftetijdvakken worden meegenomen en hebben dus een verhogend effect op het maatmaninkomen. Het omgekeerde geldt ook. Terugvorderingen of andere negatieve effecten op het sv-loon leiden tot een lager maatmaninkomen.

Vakantietoeslag

Bij vakantietoeslag wordt afgeweken van het uitgangspunt dat het sv-loon leidend is voor het vaststellen van het maatmaninkomen. Voor het maatmaninkomen wordt naast het sv-loon het opgebouwde bedrag aan vakantietoeslag meegenomen en het betaalde bedrag wordt in mindering gebracht.

Deze bedragen worden, als ze apart in de Polisadministratie staan, afgetrokken van het sv-loon. In plaats daarvan worden de gereserveerde bedragen bij het sv-loon opgeteld.

Arbeidsvoorwaardenbedrag

Vanaf 1 januari 2022 kan een werknemer een Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) opbouwen. Onder AVWB valt extra periodiek salaris. De AVWB vervangt de eerdere te besteden budgetten, zoals het individueel keuzebudget (IKB) en het persoonlijk keuzebudget (PKB). Vakantietoeslag en opgebouwd recht vakantietoeslag blijft bestaan als apart onderdeel van het sv-loon, behalve als het recht op vakantietoeslag van een werknemer onderdeel is van het keuzebudget.

Voor het maatmaninkomen wordt naast het sv-loon het opgebouwde bedrag aan AVWB meegenomen en het betaalde bedrag aan AWVB wordt in mindering gebracht.

Let op: De opbouw van het arbeidsvoorwaardebedrag is niet altijd hetzelfde als het betaalde bedrag. Dit komt doordat het opgebouwde bedrag ook ingezet kan worden voor doeleinden die niet onder sv-loon vallen, zoals voor het aankopen van een fiets.

Overgangsperiode

Als een refertejaar gedeeltelijk voor 1 januari 2022 valt en gedeeltelijk na januari 2022, kunnen er grote verschillen zijn. Dit kan te verklaren zijn door wisseling naar AVWB.

Incidentele, laagfrequente en niet-structurele inkomensbestanddelen

Incidentele, laagfrequente en niet-structurele inkomensbestanddelen (zoals gratificaties, bonussen, provisie, tantièmes, winstuitkeringen en winstdelingen), die betaald zijn in de relevante aangiftetijdvakken, worden in principe meegenomen in het maatmaninkomen. Dit geldt zolang het maatmaninkomen representatief blijft voor hetgeen de gezonde soortgelijke persoon zou verdienen.

Geen loonaangifte gedaan, wel recht op loon

Op verzoek van de cliënt kan worden uitgegaan van loon, waarvan in de referteperiode geen aangifte werd gedaan, maar waarop (achteraf gezien) wel (aantoonbaar) recht bestond.

Het betreft hier vooral:

- Betalingen als gevolg van cao-verhogingen, die met terugwerkende kracht worden betaald na de referteperiode, maar die wel (gedeeltelijk) over deze periode gaan.
- Nabetalingen van de werkgever vanwege een dispuut met de werknemer over het recht op loon(-elementen).
- Loon dat in de referteperiode wel vorderbaar, maar niet inbaar was.

Vorderbaar niet inbaar

Soms heeft de werknemer wel recht op loon dat echter niet wordt betaald, bijvoorbeeld als de werkgever met de noorderzon is vertrokken. Om te voorkomen dat in deze situatie het maatmaninkomen van de werknemer negatief wordt beïnvloed, valt onder loon ook het loon waarvan de werknemer aantoont dat dit in het refertejaar vorderbaar, maar niet ook inbaar is geworden. Dat loon wordt dus in het maatmaninkomen opgenomen.

Vorderbaar

Loon is vorderbaar op het moment dat vaststaat dat de cliënt recht heeft op het loon en als vaststaat hoe hoog dat loon precies is. Als iemand een arbeidscontract heeft voor € 2.000 per maand en de werkgever betaalt de werknemer gedurende een paar maanden ten onrechte slechts de helft hiervan, dan is het resterende bedrag vorderbaar (mits de cliënt zijn werk gewoon heeft uitgevoerd uiteraard). Ook als tijdens het refertejaar vast komt te staan dat de cliënt recht had op een loonsverhoging, en bovendien de hoogte van het betreffende bedrag bekend is, of als iemand een lager loon ontvangt dan waar hij op basis van de cao recht op heeft, is dat vorderbaar loon. Als pas na de referteperiode vast komt te staan dat er recht bestond op een hoger loon, dan was het loon in de referteperiode nog niet vorderbaar.

Niet inbaar

Het loon wordt inbaar op het moment dat de werkgever bereid en in staat is het loon te betalen. In veel gevallen is dit op gebruikelijke tijdstippen. Zo betalen veel werkgevers hun werknemers het maandloon op de 23e van dezelfde maand. Het loon wordt derhalve op deze dag inbaar. Er kan pas van niet-inbaar loon worden gesproken vanaf het moment dat het loon betaald zou moeten worden, maar dit niet gebeurt omdat de werkgever hiertoe niet in staat is (bijvoorbeeld door faillissement) of niet wil betalen. Zo kan in dit voorbeeld niet op de 2e van dezelfde maand al gesteld worden dat het loon van die maand niet inbaar is. Pas op de 23e dag van dezelfde maand of later kan er niet-inbaar loon zijn. Als uit de stukken blijkt dat de werkgever failliet is of met de noorderzon vertrokken, dan is dit voldoende bewijs dat het loon niet-inbaar was. In gevallen waar het minder duidelijk is, moet de cliënt zelf met schriftelijke bewijzen komen. Dit kan bijvoorbeeld een brief zijn aan de werkgever waarin de werkgever op niet mis te verstane wijze gesommeerd wordt het vorderbare loon te betalen, stukken waaruit blijkt dat de cliënt een advocaat heeft ingeschakeld etc. Het is dus niet voldoende als de cliënt tijdens het spreekuur zegt dat hij de werkgever gevraagd heeft het loon te betalen, maar dat de werkgever hier niet aan tegemoet is gekomen. Het is ook niet voldoende als de cliënt wel brieven heeft verstuurd naar de werkgever, maar deze daarin niet ondubbelzinnig gemaand heeft te betalen. Ook moet redelijk snel actie ondernomen worden richting de werkgever. Een termijn is hiervoor echter niet te stellen. Ook kan niet per se gesteld worden dat hij binnen de referteperiode passende actie moet hebben ondernomen. Het kan immers ook bijvoorbeeld het loon in het laatste tijdvak van de referteperiode betreffen. Het is dan niet reëel om binnen de referteperiode actie te verlangen. Kan de cliënt niet bewijzen dat het loon niet-inbaar was, dan kan het vorderbare loon niet meegenomen worden voor de maatmaninkomen vaststelling.[8]

Mocht het in de praktijk voorkomen dat de cliënt geen schriftelijke bewijsstukken kan overleggen, terwijl wel aannemelijk is dat in de referteperiode vorderbaar maar niet ook inbaar loon is, of een andere situatie waarin er twijfel is of de cliënt voldoende heeft aangetoond dat er niet-inbaar loon is, dan leg je de casus voor advies voor via de kennisbank.

Vakantiebonnen

De aanspraak op vakantiebonnen (of een storting in een tijdspaarfonds) is sv-loon, maar een vakantiebon die verzilverd wordt is geen sv-loon. De perioden waarin de werknemer zijn vakantiebonnen verzilverd (vanwege vakantie), vallen niet buiten het arbeidspatroon dat hij zou hebben gehad als hij niet ziek was geworden. Deze perioden wordt dus gewoon meegenomen, ook al heeft de cliënt in deze periode feitelijk geen of minder loon ontvangen.

Als de werkgever vakantiebonnen aan zijn werknemer verstrekt of voor hem inlegt in een tijdspaarfonds, is de waarde daarvan sv-loon over de aangifteperiode, waarin de bonnen worden verstrekt of is ingelegd. De uren die de bonnen of de inleg vertegenwoordigen, zijn verloonde uren over datzelfde aangiftetijdvak. De werkgever moet deze uren daarom als 'verloonde uren' vermelden in de betreffende aangifte (zie ook [Memo verloonde uren CBS, UWV en Belastingdienst](#)).

De arbeidsdeskundige (AD) volgt de instructies om het maatmaninkomen en de omvang van de maatgevende arbeid vast te stellen. Daar waar mogelijk gaat hij uit van de gegevens in de Polisadministratie.

Het kan echter zijn dat de werkgever de bij de vakantiebonnen of inleg behorende uren niet in de aangiften heeft verwerkt. De AD vergelijkt de verloonde uren in de Polisadministratie met de

arbeidsomvang die de werknemer aangeeft. Bij een duidelijk verschil vraagt hij de werkgever naar de reden. Als de werkgever aangeeft dat hij de betreffende uren niet heeft verwerkt in de aangiften, dan vraagt de AD om een opgave per aangiftetijdvak van de uren die bij de vakantiebonnen of de inleg horen en telt deze op bij de uren die in de Polisadministratie staan.

Overwerk

Perioden waarin incidenteel of structureel overwerk is verricht, tellen mee voor het vaststellen van het maatmanloon en de maatmanomvang.

Keuze meerdere modaliteiten arbeidsuren

Bij cao kan werknemers de mogelijkheid worden geboden om te kiezen uit verschillende 'modaliteiten' arbeidsuren. Tegen hetzelfde loon kunnen zij kiezen uit een beperkt aantal variaties in de verhouding tussen werkuren en verlofuren. Zo geeft de cao-HBO bijvoorbeeld de mogelijkheid om te kiezen tussen 3 'modaliteiten':

- Een arbeidsomvang van 36 uur per week en een totaal van 219 verlofuren per jaar
- Een arbeidsomvang van 38 uur per week en een totaal van 323 verlofuren per jaar
- Een arbeidsomvang van 40 uur per week en een totaal van 428 verlofuren per jaar

Omdat het loon, ongeacht de gekozen modaliteit, steeds hetzelfde blijft en een grotere wekelijkse arbeidsomvang wordt gecompenseerd met eenzelfde aantal extra verlofuren (te vergelijken met een tijd-voor-tijdregeling), moet de werkgever bij alle modaliteiten op de aangiften de kleinste arbeidsomvang als verloonde arbeidsuren noteren (bij het voorbeeld van de cao-HBO: 36 verloonde uren per week).

Als de werknemer in meer uren dan behorend bij de gekozen modaliteit werkt en voor die uren óók extra beloond wordt, moet de werkgever zowel de extra beloning als de meerdere uren opnemen in de aangifte.

Voor het vaststellen van de omvang van de maatgevende arbeid en van de hoogte van het maatmanloon gebruik je de gegevens in de Polisadministratie.

Loon in natura

Loon in natura is loon dat niet in geld wordt betaald en dat niet bestaat uit een aanspraak.

De werkgever moet de geldswaarde van door hem verstrekte of ter beschikking gestelde vergoedingen verwerken in de aangifte over het tijdvak, waarin ze werden verstrekt of ter beschikking gesteld. Als hoofdregel geldt dat de geldswaarde van de voorziening wordt bepaald op de waarde in het economisch verkeer. Een eventuele eigen bijdrage van de werknemer wordt op deze geldswaarde in mindering gebracht.

Er bestaat echter een aantal fiscale regelingen, op grond waarvan de waarde van verschillende voorzieningen in natura niet als sv-loon wordt aangemerkt en daarom niet tot het maatmanloon kan worden gerekend. Dat is het geval als de waarde van een voorziening door de Belastingdienst op 'nihil' werd gesteld, als de werkgever de voorziening als 'eindheffingsloon' aanwees of als ze als 'eindheffingsloon' wordt aangemerkt.

Voor enkele andere voorzieningen (maaltijden in de bedrijfskantine, huisvesting op de werkplek en (in bepaalde situaties) kinderopvang) worden normbedragen gehanteerd. Als de

Belastingdienst daarvoor een normbedrag vaststelde, wordt de waarde van de voorziening op deze normwaarde bepaald.

Tenzij de werkgever ze als 'eindheffingsloon' aanmerkte, is deze normwaarde, verminderd met een eventuele eigen bijdrage van de werknemer, onderdeel van het maatmaninkomen.

Als de werknemer meent, of als UWV aanwijzingen heeft, dat de waarde van verstrekte voorzieningen in natura ten onrechte niet in de Polisadministratie werd opgenomen, moet de werkgever worden gevraagd naar de wijze waarop hij de betreffende voorziening in de fiscale administratie heeft verwerkt. Als blijkt dat de voorziening ten onrechte op 'nihil' werd gesteld of ten onrechte als 'eindheffingsloon' werd aangemerkt, moet de (genormeerde) geldswaarde van de voorziening alsnog worden toegevoegd aan het loon, vermeld in de aangifte over de periode, waarin ze werd verstrekt.

Actualiseren bij jeugdigen

Omdat jeugdige (onder 21 jaar) in de referteperiode jarig is geweest, moet het loon worden geactualiseerd. Voor het actualiseren wordt in principe de geldende cao geraadpleegd om de werkgever niet extra te belasten.

Hoe te handelen door de AD?

De AD stelt de referteperiode vast en deelt deze in naar leeftijd. Bijvoorbeeld een cliënt die op EWT 21 jaar is, is in het refertejaar 18 en 19 jaar. De AD bepaalt vervolgens het loon behorende bij de 18 jarige en bij de 19 jarige. De AD let hierbij op het gebruiken van de cao-tabellen die geldig zijn op de datum dat de cliënt, in dit voorbeeld 18 en 19 jaar was.

Daarna bepaalt de AD het aantal verloonde uren in het refertejaar in de periode dat de cliënt 18 jaar oud was en ook het aantal verloonde uren in het refertejaar dat de cliënt 19 jaar oud was. Hierbij houdt de AD voor de knip de datum van de eerst volgende maand aan. Bijvoorbeeld de cliënt is op 15 februari jarig en wordt dan 19 jaar oud. De knip voor het bepalen van het aantal verloonde uren wordt dan gelegd op 1 maart.

Vervolgens telt de AD het inkomen per leeftijd op en actualiseert dit met de factor:

Bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd op ingangsdatum uitkering / het bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd van cliënt aan het begin van het aangiftetijdvak

Het maatmanloon is het totaal van deze inkomens delen door het totaal aantal gewerkte uren over de gehele referteperiode.

Is het maatmaninkomen per EWT nog niet dat van een volwassene, maar nog gebaseerd op jeugdloonschalen, dan wordt het maatmaninkomen ná EWT per datum verjaring opnieuw geactualiseerd door vermenigvuldiging met de factor:

Bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd van cliënt op datum verjaring/bruto uurloon dat hoort bij de leeftijd op ingangsdatum uitkering

Dit wordt herhaald tot het maatmaninkomen op dat van een volwassene is vastgesteld.

Ook hierbij geldt dat het aldus geactualiseerde maatmaninkomen voortaan niet meer wordt geïndexeerd.

Werken met LKS en loondispensatie

Het maatmaninkomen gaat uit van het loon dat de werkgever in de Polisadministratie heeft gezet en niet van de daadwerkelijke loonwaarde.

In het Schattingsbesluit staat dat het maatmaninkomen wordt vastgesteld door het sv-loon, dat de cliënt met de maatgevende arbeid in het refertejaar heeft verdiend, te delen door het aantal uren van die maatgevende arbeid in het refertejaar. Het sv-loon is het volledige loon waarover de werkgever premies afdraagt, dus het brutoloon (inclusief vakantiegeld en eventueel dertiende maand en exclusief eventuele pensioenpremie) zonder dat rekening gehouden is met de LKS die de werkgever ontvangt.

Bij loondispensatie werkt het juist omgekeerd; er staat in de Polisadministratie een loonwaarde, die lager is dan het minimumloon. De aanvulling vanuit de Wajong-uitkering wordt meegenomen bij het vaststellen van de maatman.

Werken over de grens

Volgens de hoofdregel is een werknemer voor de sociale verzekeringen verzekerd in het land waar hij werkt.

Een in Nederland wonende werknemer kan echter gedurende een bepaalde tijd op detachingsbasis in het buitenland werken. In afwijking van de hoofdregel blijft de gedetacheerde werknemer in Nederland verzekerd voor de sociale verzekeringen. De maximale duur van detachering is afhankelijk van de vraag of het een EG-verordeningsland, een verdragsland of een ander land is.

Als een werknemer tijdelijk naar het buitenland of naar Nederland wordt uitgezonden, krijgt hij vaak een vergoeding voor de extra kosten van het verblijf buiten zijn woonland: de extraterritoriale kosten. De werkgever kan de werkelijk gemaakte kosten vergoeden of, onder bepaalde voorwaarden, de zogenaamde '30%-regeling' toepassen. De 30%-regeling geldt ook voor de premies werknemersverzekeringen. De werkgever hoeft over deze gerichte vrijstelling geen loonheffing en premies werknemersverzekeringen te berekenen. Het bedrag van de vrijstelling behoort daarom niet tot het sv-loon en wordt bij de berekening van het maatmanloon buiten beschouwing gelaten.

In het besluit 'Loonheffingen, extraterritoriale werknemers; 30%-regeling' van 23 augustus 2013 wordt aangegeven dat de vrijgestelde vergoeding voor extraterritoriale kosten arbeidsrechtelijk moet zijn overeengekomen. Voorgesteld wordt om onder meer in de arbeidsovereenkomst te vermelden dat de regeling gevolgen kan hebben voor uitkeringen zoals het pensioen en sociale verzekeringsuitkeringen.

Laatst Buitenlands Verzekerde

Voor een cliënt die laatstelijk in het buitenland arbeid verrichtte, gelden dezelfde vaststellingsregels als voor de cliënt die als laatste in Nederland arbeid heeft verricht. Omdat de inkomsten niet in de Polisadministratie van UWV zijn opgenomen, gebruikt de AD voor het vaststellen van het maatmaninkomen loonstroken of een opgave van het buitenlandse uitkeringsinstituut.

Voor het berekenen van de arbeidsongeschiktheid wordt in principe de, door de AD, vastgestelde maatmaninkomen gebruikt. Hierop geldt de uitzondering dat als het, door de AD vastgestelde,

maatmaninkomen lager is dan het geldende Nederlandse wettelijk minimum uurloon verhoogd met 8% vakantietoeslag, het wettelijk minimum uurloon gebruikt wordt als maatmanloon voor de CBBS-raadpleging vanwege spiegeling aan de lonen op Nederlandse arbeidsmarkt. Dit geldt ook voor een geïndexeerd maatmaninkomen bij een herbeoordeling.

Loon uit niet-verzekeringsplichtige arbeid

Bij deze groep gaat het om mensen die wel als werknemer aangemerkt worden voor de loonbelasting, maar niet verzekerd zijn.

Tot deze groep horen onder meer:

- **DGA's** (directeuren grootaandeelhouders).
Zij zijn wel werknemer en de werkgever moet voor hen dan ook loonbelasting afdragen. Zij zijn echter niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen (artikel 6, lid 1 onderdeel d ZW). Daarom is er voor deze personen geen sv-loon beschikbaar in SUWI.
- **Pseudo-werknemers**, zoals huishoudelijke hulpen die doorgaans minder dan 4 dagen per week werken, zijn in principe geen loonbelasting verschuldigd.

Voor deze werknemers in loondienst, die niet verplicht verzekerd zijn voor de WIA, wordt het maatmanloon gebaseerd op het loon voor de loonbelasting.

Voor het overige gelden voor deze groep werknemers dezelfde bepalingen over de vaststelling van de referteperiode, het maatmanloon en de maatmanomvang als voor werknemers die wel verplicht verzekerd zijn.

Opting-In regeling

Mensen die niet in een dienstbetrekking werken, kunnen soms wel kiezen om loonbelasting af te laten dragen door hun opdrachtgever. Die mensen gebruiken dan een opting-in regeling. Zo wordt over hun inkomen uit dat werk direct belasting afgedragen. Het voordeel voor deze mensen is dat ze dan geen grote betaling aan inkomstenbelasting na het kalenderjaar hoeven te doen. Bijvoorbeeld artiesten en sekswerkers gebruiken soms van opting-in. Dat geldt dat alleen voor de loonbelasting. Er is geen sv-loon en verzekeringsplicht.

Fiscaal loon

Als de werkgever loonbelasting afdraagt, moet hij per aangiftetijdvak aangifte doen van het loon voor de loonbelasting. Dit loon kan worden gebruikt voor de vaststelling van het maatmanloon. Ook hiervoor geldt dat eventuele loondervingsuitkeringen en aanvullingen op deze uitkeringen bij de schatting buiten beschouwing moeten blijven.

Loon voor loonbelasting, maar géén inkomen voor vaststelling maatmanloon

Voor deze werknemers wordt uitgaan van het fiscale loon dat uit de Polisadministratie wordt gehaald. Het loon voor de loonbelasting in de polis moet soms nog wel gecorrigeerd worden, omdat een deel van het inkomen niet meetelt voor het maatmaninkomen. Het gaat dan om het uitzonderen van onderstaande inkomsten:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking.
De bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het sv-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen- en VUT-uitkeringen.
- Eventuele sv-uitkeringen.
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet.
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h) als de eindheffing aan de individuele werknemer is toegerekend.
- Een uitkering uit de levensloopregeling zonder dat er onbetaald verlof is. Deze is niet zichtbaar in SUWI-net, dus wees er zelf attent op. Betaling van het tegoed van de levensloopregeling met verlof is niet uitgezonderd en telt dus wel mee voor de vaststelling van het maatmaninkomen.

Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden

Personen die onder deze categorie vallen, hebben wel inkomen uit arbeid, maar werken niet in dienstbetrekking. Ook hebben ze geen eigen onderneming. Ze noemen zich bijvoorbeeld freelancer of werken in een zelfstandig beroep (advocaat, belastingadviseur, zelfstandig arbeidsdeskundige). Ze zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar wel inkomstenbelasting. Voor deze groep geldt het belastbaar resultaat uit hun werkzaamheden als inkomen.

Winst uit onderneming

Voor zelfstandigen met een bedrijf geldt als inkomen de belastbare winst uit onderneming die ook voor de [WAZ](#) in aanmerking wordt genomen.

Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming uit de Wet inkomstenbelasting 2001. Dit wordt vermeerderd met de ondernemersaftrek (art 3.74 Wet IB 2001) en de MKB-winstvrijstelling (artikel 3.79a Wet IB 2001).

De bestanddelen van de winst, bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a, b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit is stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de winstdefinitie van de WAZ.

Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten geldt een afwijkende winsttoerekening.