

Doorzoek handboek Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Toon meer velden

Wis filters

# Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

## Wat is inkomen?

### Drie categorieën voor berekening korting

Voor de korting van inkomen op de uitkering is de term 'inkomen uit arbeid' losgelaten. Deze term is met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging vanaf 1 maart 2012 vervangen door de term 'inkomen'. [1] Het inkomen dat van belang is voor de korting op de uitkering is verdeeld in 3 categorieën:

- [sv-loon \(sociaal verzekeringsloon\)](#)
- [loon voor loonbelasting](#)
- [inkomen voor de inkomstenbelasting](#)

### Sv-loon

De definitie van sv-loon is opgenomen in artikel 16 Wet financiering sociale verzekeringen. Daarnaast is per 1 maart 2012 in het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) geregeld welke loonelementen die wel tot het sv-loon behoren, desondanks voor de uitkering niet tot het inkomen worden gerekend. UWV heeft op dit punt geen bevoegdheid om beleid te maken.

**Let op:** Omdat het sv-loon in de wet is gedefinieerd, kan UWV daar beleidsmatig niet van afwijken. Daarom is het UWV-beleid dat geldt op de vaststelling van het brutoloon voor de WAO, WAZ en **Wajong** niet van toepassing op de vaststelling van het sv-loon.

### Wat is s v-loon

Voor sv-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het sv-loon. [2] In grote lijnen bestaat het sv-loon uit het loon voor de loonbelasting. Daaronder valt ook loon in natura. Aan de hand van de belastingwetgeving bepaalt de werkgever de geldswaarde van het loon in natura en voert dit bedrag op in de loonaangifte.

Er zijn **de volgende** uitzonderingen:

#### Geen sv-loon

- **Loon uit vroegere dienstbetrekking**, m.u.v. loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. **Pensioenuitkeringen** zijn dus geen sv-loon. De uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel sv-loon. **Meer informatie hierover lees je bij [Loon uit vroegere dienstbetrekking, maar geen sv-loon](#).**
- **Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting.** Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige (de werkgever) in plaats van bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen. [3]
- **de tegemoetkoming arbeidsongeschikten** volgens de artikel en 63a WIA, 65l WAO, 67i WAZ en 3:75 Wajong (vanaf 1 januari 2014).

## Wel sv-loon, maar geen inkomen voor uitkering

Het AIB zondert een aantal loonelementen die tot het sv-loon behoren uit van het inkomen voor de korting op de uitkering. [4]

### Uitkeringen op grond van werknemersverzekering

Deze uitkeringen vallen onder het begrip Loon uit vroegere dienstbetrekking (de aanduiding voor inkomsten die worden genoten doordat er in het verleden werkzaamheden in een arbeidsovereenkomst waren). Deze uitkeringen, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de werkgever, behoren tot het sv-loon.

Voor de inkomstenkorting WIA, WW en ZW zijn uitkeringen op grond van een werknemersverzekering echter geen inkomen, omdat het voor die wetten niet de bedoeling is om de uitkering zelf te korten. [5] Onder een werknemersverzekering wordt verstaan de verplichte verzekering op grond van de WW, ZW, WIA en WAO (artikel 2 Wfsv). Een faillissementsuitkering valt hier ook onder. [6]

**Let op:** Voor de *Wet Wajong*, *IOW* en *TW tellen deze uitkeringen wel mee als inkomen*.

Daarnaast valt ook een toeslag volgens de Toeslagenwet en de WAZO voor een werknemer of gelijkgestelde onder het sv-loon (artikel 16 lid 2 en 3 Wfsv). De WAZO is overigens wel inkomen voor de uitkering. Een toeslag volgens de Toeslagenwet is voor andere uitkeringen nooit inkomen, eenvoudigweg omdat de toeslag pas kan worden vastgesteld als de hoogte van de andere uitkeringen bekend zijn.

### Loondoorbetaling bij ziekte

Loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de werkgever. **Je kort een loondoorbetaling van 100% op de uitkering. Als het loon minder dan 100% wordt doorbetaald, dan ga je uit van het loon dat de cliënt had in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.**

Dit geldt alleen voor de WIA.

Artikel 3:2 lid 1 en 3:3 leden 1 en 2 AIB

### Loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof hetzelfde of hoger dan loon in voorafgaande aangiftetijdvak

Het volgende geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is.

**Bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof kort je niet het voorafgaande loon, maar het feitelijke loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof. Mits het voorafgaande loon lager is of als er geen voorafgaand loon is. Met andere woorden: a ls het loon tijdens ziekte en/of verlof gelijk of hoger is dan het voorafgaande loon of als er geen voorafgaand loon is, dan kort je de loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof op de uitkering.**  
Artikel 3:3 lid 14 AIB

Loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof tot en met 31 december 2021 

### Samenloop loondoorbetaling of doorbetaling bezoldiging na 104 weken arbeidsongeschiktheid en WIA

In sommige gevallen betaalt een werkgever ook na 104 weken arbeidsongeschiktheid het loon of de bezoldiging door. Vaak is dit bepaald in de CAO (o.a. CAR-UWO). Deze loondoorbetaling of doorbetaling van bezoldiging die de werknemer of ambtenaar na 104 weken wachttijd voor de WIA ontvangt, kan niet worden aangemerkt als inkomen in de zin van het AIB en wordt daarom niet gekort op de WIA-uitkering (zie ook het [Beleidsstandpunt UWV d.d. 14 juli 2014](#)).

**Let op:** Dit geldt uiteraard niet als de uitkeringsgerechtigde nog (geheel of gedeeltelijk) werkt. Dan wordt de loonwaarde voor de verrichte arbeid wel in mindering worden gebracht op de uitkering.

### Urenreductie / loonwaarde uit arbeid

Als de cliënt recht heeft op een WIA-uitkering en voldoet aan de volgende 2 voorwaarden, dan breng je alleen de inkomsten in mindering voor de uren die de cliënt daadwerkelijk blijft werken:

- Hij heeft zijn wachttijd volbracht.
- Hij blijft nog (deels) werken bij zijn 'oude' werkgever.

Als de nieuwe inkomstenverhouding nog niet in SUWI is verwerkt of als het gaat om een werkgeversbetaling waarbij de WIA-uitkering die wij aan de werkgever betalen niet apart zichtbaar is, dan kunnen we de loonwaarde van de verrichte arbeid niet vaststellen.

Je past dan een urenreductie toe.

Bij urenreductie zet je de gewerkte uren af tegen de contracturen. Daarbij controleer je ook de maatmanuren. Deze vind je terug in de AD-rapportage. De maatmanuren komen meestal overeen met de volledige contracturen. Als dat niet zo is, of als er geen AD-rapportage is, dan gebruik je de contracturen.

De AD-rapportage is een momentopname. Daarom is het mogelijk de gewerkte uren die in de rapportage staan niet overeenkomen met de huidige situatie. Je vraagt in dat geval loonstroken op bij de cliënt of zijn werkgever. Je vraagt de cliënt of de werkgever om de gewerkte uren per week op de loonstroken te vermelden. Je past de urenreductie toe op het 'oude' loon van voor de ziekmelding.

## Urenreductiesystematiek:

- Als het brutoloon gebaseerd is op de oude uren die de cliënt werkte voordat hij ziek werd en op de loonstrook staat 'uren ziek' die in mindering gebracht worden op het brutoloon, dan laat je deze uren buiten beschouwing.
- Als het brutoloon op de loonstrook niet 100% is en daaronder staat een loon van bijvoorbeeld '70% i.v.m. uren ziek', dan bel je altijd met de werkgever of de cliënt om te vragen of de gewerkte uren nog kloppen. Kloppen die gegevens, dan kun je uitgaan van het loon 'gewerkte uren'. Je hoeft dan ook geen reductiefactor toe te passen.

Kloppen de gegevens niet, dan reken je het bedrag '70% i.v.m. uren ziek' terug naar 100%. Beide bedragen zijn dan opgeteld 100% van het oude loon dat de cliënt verdiende voordat hij ziek werd. Vervolgens pas je de reductiefactor toe.

### Let op:

1. In sommige gevallen betaalt een werkgever het loon ook na 104 weken arbeidsongeschiktheid door. Deze loondoorbetaling zien we niet als inkomen in de zin van het AIB. Daarom korten we die loondoorbetaling niet op de WIA-uitkering.
2. Sociaal loon mag niet gekort worden op WIA.
3. Als de fiscale uitruil hoger is dan de eindejaarsuitkering, dan brengen we het verschil in mindering op het sv-loon.
4. Als een herberekening op een loonstrook over een periode gaat voor ingang van de WIA, dan mogen we die herberekening niet korten.

## Wel of geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

Meer over wanneer er wel of geen recht is op loondoorbetaling bij ziekte lees je bij [Wel of geen recht op loondoorbetaling bij ziekte het AIB](#).

## Loondoorbetaling na 104 weken en WGA naar IVA

Een werknemer krijgt nadat hij 104 weken loondoorbetaling heeft gekregen een WGA-uitkering en verricht daarnaast nog werkzaamheden. Op enig moment wordt een IVA-uitkering toegekend door toename van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt daarnaast het loon door. Of het loon dat de werkgever na wachttijd betaalt op de uitkering kan worden gekort, hangt ervan af of de bedongen arbeid al dan niet wijzigt. Voor de situaties van 'WGA naar IVA, zonder wachttijd' en 'binnen 5 jaar alsnog IVA, zonder wachttijd' vanaf 1 juli 2015: klik [hier](#).

### Bedongen arbeid ongewijzigd

Als géén wijziging van de bedongen arbeid is, dan ontstaat na uitval van de werknemer géén nieuwe loondoorbetalingsverplichting. Betaalt de werkgever zonder daartoe verplicht te zijn het loon door, dan is dit loon geen loon dat op de IVA-uitkering gekort kan worden. De werkgever kan dan de WIA-uitkering korten op het 'loon'.

### Bedongen arbeid gewijzigd

Bij wijziging van de bedongen arbeid ontstaat bij uitval een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor de werkgever. Volgens artikel 3:3 lid 2 onder a, jo. artikel 1:1 van het Algemeen inkomensbesluit (AIB) korten we een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Bij minder dan 100% loondoorbetaling gaan we uit van het loon dat de cliënt had in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

Dit geldt alleen voor de WIA. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

## Geen sv-loon en geen inkomen voor uitkering

### Loon uit vroegere dienstbetrekking, maar geen sv-loon

Loon uit vroegere dienstbetrekking is de aanduiding voor inkomsten die worden genoten doordat er in het verleden (werkzaamheden in) een arbeidsovereenkomst was. Een aantal van deze inkomsten worden niet tot het sv-loon gerekend en zijn ook geen inkomen voor de uitkering:

- (pre)pensioen-, vut- (is sinds 2006 afgeschaft) en vergelijkbare uitkeringen

**Let op:** Voor de inkomstenverrekening van de werknemersverzekeringen gaan wij tijdens de periode van vut-, (pre)pensioen of Regeling voor vervroegde uittreding (RVU) uit van de inkomsten in het aangiftetijdvak direct daaraan voorafgaand. Voor de TW, IOW, oWajong, Wajong2010 en Wajong2015 wordt het (pre)pensioen zelf meegenomen als inkomen (artikel 2:4 en 3:6 AIB).

Meer informatie over vervroegde uittreding lees je bij [Regeling voor vervroegde uittreding \(RVU\)](#).

- een eenmalige afkoopsom (pre)pensioen

- een **vergoeding voor in het verleden bewezen diensten**, bijvoorbeeld bij het einde van een dienstbetrekking, zoals de gouden handdruk en de schadevergoeding bij ontslag.

**Let op:** Gaat het echter om een beloning op grond van aanspraken uit een periode waarin is gewerkt, dan is er loon uit dienstbetrekking. Dus, als de werkgever bij of na het einde van de dienstbetrekking een (na)betaling doet van nog niet betaald loon, zoals het vakantiegeld, de eindejaarsuitkering, een overwerkvergoeding en ook niet genoten verlofdagen, dan is dat wel loon uit dienstbetrekking en ook sv-loon en dus ook inkomen voor de uitkering.

Uitzonderingen:

Een uitkering op grond van een werknemersverzekering, een toeslag op grond van de toeslagenwet en aanvullingen van de werkgever hierop zijn ook loon uit vroegere dienstbetrekking, maar die zijn wel sv-loon.

- een **transitievergoeding** bij het einde van een dienstverband

**Let op:** Vanaf 1 januari 2020 heeft de werknemer vanaf de eerste dag van zijn arbeidsovereenkomst recht op een transitievergoeding bij ontslag. De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de hoogte van zijn maandsalaris en de duur van zijn dienstverband. Omdat de transitievergoeding ook tot loon uit vroegere dienstbetrekking behoort, blijft het gehele bedrag van de vergoeding buiten beschouwing voor de korting.

*Artikel 16 lid 2 Wfsv*

## UWV-uitkeringen volgens vrijwillige verzekering

Een uitkering volgens de vrijwillige verzekering behoort niet tot het sv-loon. Deze uitkering geldt immers voor personen die niet verplicht verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Ook bij deze uitkeringen wordt voor de WIA, WW en ZW het inkomen voorafgaand aan de uitkering als inkomen aangemerkt. [7]

## Uitkeringen volgens WAZ, Wet Wajong en IOW

Een uitkering volgens de WAZ, de Wet Wajong en de IOW behoort niet tot het sv-loon en wordt ook niet aangemerkt als inkomen.

**Let op:** Voor de Wet Wajong, IOW en TW tellen deze uitkeringen wel mee als inkomen (zie verder de instructie over het AIB).

## Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)

Een arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP) behoort niet tot het sv-loon en wordt niet aangemerkt als inkomen. Het AOP is een particuliere of collectieve verzekering via de werkgever.

## Wel sv-loon, en wel inkomen voor uitkering

### WAZO-uitkering

Een uitkering wegens zwangerschap, adoptie of pleegzorg aan de werknemer of de gelijkgestelde volgens hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 1 of artikel 4:2a van de Wet arbeid en zorg is wel sv-loon. Volgens artikel 3:2 lid 1 AIB wordt deze uitkering ook aangemerkt als inkomen.

In de meeste gevallen betaalt UWV deze uitkering echter aan de werkgever. De werkgever betaalt deze uitkering (eventueel) aangevuld tot het volledige loon aan de werknemer door. Dan wordt het loon zelf als inkomen aangemerkt.

### WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

Vanaf 1 juli 2020 geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG). Deze wet regelt dat de partner van de pas bevallen moeder maximaal 5 weken extra geboorteverlof kan opnemen (aanvullend geboorteverlof). Tijdens het aanvullend geboorteverlof regelt de WAZO het recht op een uitkering van UWV (art. 4:2c WAZO).

Een WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof wordt aangemerkt als inkomen. Dit inkomen wordt verrekend met de WIA-uitkering.

Aandachtspunten bij uitbetaling- en verrekeningssystematiek:

- Het sv-loon dat de werkgever tijdens het aanvullend geboorteverlof in de loonaangifte heeft aangegeven, wordt bij een werkgeversbetaling aangemerkt als inkomen uit arbeid.
- Bij een werknemersbetaling wordt niet het dagloon van de uitkering, maar de uitkering zelf (70%) aangemerkt als inkomen uit arbeid.
- Bij een combinatie van een werknemersbetaling en sv-loon van de werkgever korten we én de 70%-uitkering én het (aanvullende) sv-loon van de werkgever.

**Let op:** We beschouwen het aanvullend geboorteverlof niet als verlof. Zo voorkomen we dat zowel de uitkering wegens aanvullend geboorteverlof zelf als het inkomen in het voorafgaande aangiftetijdvak wordt aangemerkt als inkomen om te verrekenen.

## Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)

Vanaf 2 augustus 2022 hebben werknemers door de Wet arbeid en Zorg recht op een uitkering als zij ouderschapsverlof opnemen. Het totale ouderschapsverlof is 26 keer de wekelijkse arbeidsduur en kan opgenomen worden tot de dag waarop het kind 8 jaar wordt.

In de Wbo staat dat de werknemer die ouderschapsverlof opneemt 9 weken recht heeft op een uitkering van UWV. Dit recht bestaat alleen als het verlof wordt opgenomen voor de datum waarop het kind 1 jaar wordt.

In het AIB is geregeld dat het verlof van de Wbo niet als verlof wordt aangemerkt, maar als inkomen. Ook de Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen, die samenloop WAO of WAZ regelt, kent dezelfde verlofregeling. Bij samenloop van Wbo met WIA, Wajong, WAO of WAZ wordt de Wbo-uitkering daarmee verrekend.

Bij uitbetaling en verrekeningssystematiek geldt het volgende:

- Bij een werkgeversbetaling gebruik je het sv-loon dat de werkgever in de loonaangifte heeft aangegeven om de korting te berekenen. Je kort het sv-loon in de periode waarin dit sv-loon is uitbetaald.
- Bij een werknemersbetaling gebruik je het bedrag van de uitkering om de korting te berekenen (dus niet het dagloon van de uitkering). Deze uitkering kort je in de periode waarin recht bestaat op de Wbo-uitkering.
- Ontvangt de werknemer naast de Wbo-uitkering in dezelfde periode ook nog (aanvullend) sv-loon van de werkgever? Dan kort je dat sv-loon ook op de uitkering.

## Geen sv-loon, maar wel inkomen voor uitkering

### WAZO-ZEZ-uitkering

Een uitkering volgens de WAZO-ZEZ voor zelfstandigen (hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2 WAZO) behoort niet tot het sv-loon. Deze uitkering wordt in het AIB echter wel aangemerkt als inkomen **en wordt daarom gekort op de uitkering [8]**.

**Let op:** We merken de WAZO-ZEZ-uitkering niet als inkomen aan als die uitkering voortkomt uit werkzaamheden die niet werden gekort omdat de cliënt deze verrichtte voordat hij arbeidsongeschikt raakte. **In dat geval wordt de WAZO-ZEZ-uitkering dus niet gekort op de uitkering.**

## Richtlijnen vaststelling sv-loon

### Sv-loon van arbeidsongeschikte werknemers

Met name bij werknemers die arbeidsongeschikt zijn, kunnen in het sv-loon loonelementen zitten, die weliswaar onderdeel uitmaken van het sv-loon, maar die niet meetellen voor de inkomstenkorting, zoals bij:

- uitkeringen werknemersverzekeringen al dan niet vermeerderd met TW
- bovenwettelijke aanvullingen van de werkgever op deze uitkeringen
- doorbetaling loon of bezoldiging bij ziekte

(zie eventueel de [nadere uitleg](#))

In het sv-loon kunnen deze elementen zijn meegenomen. In deze gevallen kan je niet zomaar van het totaalbedrag aan sv-loon uitgaan.

### Beoordelen situatie cliënt

In Suwinet staat soms een incidentele inkomstenvermindering 'wegens ziekte, **kinderverlof** of **onbetaald** verlof' vermeld. Het loon dat de werkgever betaalt, is dan vaak niet gerelateerd aan de werkzaamheden die de verzekerde nog voor hem verricht maar aan het loon dat de verzekerde bij hem verdiende in het werk waar hij arbeidsongeschikt voor is geworden. In het sv-loon dat op de loonstrook en in Suwinet-inkijk staat vermeld, is dan ook een bedrag aan aanvulling op de uitkering en (bij een werkgeversbetaling) de ZW-uitkering zelf opgenomen. In deze gevallen is het opgegeven sv-loon dus niet bruikbaar voor de inkomstenaftrek.

We gaan uit van het sv-loon dat in de [polisadministratie](#) staat. **Het uitgangspunt is namelijk dat deze loongegevens in de polisadministratie juist zijn.**

Er wordt echter wel onderzoek gedaan naar de loongegevens als blijkt dat er in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als cliënt aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen. Ook als bij sociaal loon of werkgeversbetalingen het sv-loon niet te herleiden is, dient er nader onderzoek te worden gedaan.

Verder wordt er onderzoek gedaan naar de loongegevens in de polisadministratie als er een gegronnd vermoeden is dat deze redelijkerwijs niet juist zijn. Dan beoordeelt UWV aan de hand van nader onderzoek of de opgegeven gegevens juist zijn. Is dat niet het geval, dan zal UWV uitgaan van de uit het onderzoek verkregen gegevens. UWV doet onder meer dossieronderzoek en/of belt de cliënt/werkgever. Het is mogelijk dat uit dit onderzoek blijkt dat een loonstrook nodig is voor een juiste beoordeling.

Voordat je het loon gaat beoordelen, moet je dus eerst weten wat de situatie van de verzekerde is:

- Heeft de werkgever een loondoorbetalingsplicht of is er recht op ziekengeld?
- Werkt de verzekerde feitelijk?
- Werkt de verzekerde bij zijn oude werkgever of bij een nieuwe werkgever?

Als hij bij zijn oude werkgever werkt, wat is dan de loonwaarde van die arbeid? Hiervoor moet je **vaststellen** hoeveel uren de verzekerde werkt of **wat** het percentage **is dat** de verzekerde nog werkt. Meestal werkt de verzekerde nog gedeeltelijk in de oude arbeid en weet je zo wat de loonwaarde van de arbeid is. Als het gaat om andere arbeid met een ander uurloon, dan is dat uurloon ook van belang. Dit moet je nagaan via de werkgever of de verzekerde zelf.

Je moet nagaan of het opgegeven sv-loon over de arbeid gaat die is verricht (d.w.z. sv-loon dat meetelt voor het inkomen) of dat het opgegeven loon (deels) over een uitkering gaat en een aanvulling van de werkgever op deze uitkering) (dus sv-loon dat niet meetelt voor het inkomen).

## Wat als geen loonwaarde verrichte arbeid is af te leiden?

Als de werkgever een loonwaarde voor de verrichte arbeid opgeeft, dan kun je hiervan uitgaan. Als de werkgever de uitkering en de aanvulling daarop apart vermeldt, dan kun je die aftrekken. Als je de loonwaarde van de verrichte arbeid niet uit de polisadministratie en ook niet uit het loonstrookje kunt afleiden, dan ga je voor die gevallen noodgedwongen uit van de [loonwaarde van de arbeid](#), die gebaseerd is op het brutoloon.

Als verzekerde niet meer werkt, dan is er in principe geen inkomen meer voor de inkomstenkorting, tenzij het loon nog een (na)betaling over een gewerkte periode is. Raadpleeg voor meer informatie het onderdeel [Aan welk tijdvak wordt het SV-loon toegerekend?](#)

## Sv-loon in polisadministratie

Het sv-loon is per aangiftetijdvak van een maand of vier weken opgenomen in de polisadministratie. Het sv-loon is dan echter alleen voor werknemers gevuld die ook verzekerd zijn voor de werknemersverzekeringen. Voor werknemers die niet verzekerd zijn, is er mogelijk wel loonbelasting verschuldigd en is de arbeidsverhouding om die reden wel in de polisadministratie opgenomen, maar het sv-loon is in die gevallen nihil.

## Waar vind je verder nog sv-loongegevens?

Het sv-loon staat in de polisadministratie. Ook andere systemen beschikken over de sv-loongegevens. Ze halen deze loongegevens op uit de polisadministratie en maken ze in het eigen systeem zichtbaar. Het gaat hierbij onder meer om de dagloonmodule (DMO), Suwinet-inkijk en Winter (polis+).

## Uitgaan van opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde AVWB

Voor het relevante inkomen gaan we uit van de opgebouwde vakantiebijslag in plaats van de betaalde vakantiebijslag en van de opgebouwde AVWB in plaats van de betaalde AVWB. Het betaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of AVWB is onderdeel van het sv-loon. In het tijdvak waarin de vakantiebijslag en/of AVWB wordt betaald, zorgt dat er dus voor dat het sv-loon over dat tijdvak hoger wordt. Dan trek je het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of AVWB af van het sv-loon en tel je de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of AVWB erbij op. **Dit geldt niet voor de Wajong. Meer informatie over deze loonelementen lees je bij [Opgebouwde AVWB](#).**

EPS tot en met 31 december 2021 

### (Opgebouwde) vakantiebijslag

De werknemer heeft aanspraak op vakantiebijslag. Dit kan een percentage van het loon of een (vast) bedrag **zijn**. De aanspraak die gedurende het jaar wordt opgebouwd (gereserveerd), is meestal eenmaal per jaar opeisbaar.

De werkgever moet elk aangiftetijdvak van een maand of 4 weken het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag opgeven. Het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag is geen onderdeel van het sv-loon. Het is de bedoeling dat het totaal van de opgebouwde bedragen overeenkomt met het uiteindelijke bedrag dat betaald wordt. In de praktijk kan er echter een verschil ontstaan bij werknemers die een deel van het uit te betalen bedrag aan vakantiebijslag gebruiken voor een fiscaal aftrekbaar doel, **zie verderop verdieping 13 'Voorbeelden wel AVWB, geen betaling door keuzeplan'**.

- **All-inverloners**

Er zijn werkgevers die de werknemer elk betalingstijdvak vakantiebijslag uitbetalen. Dat zijn de zogenaamde all-in-verloners. Dit bedrag maakt elk tijdvak onderdeel uit van het sv-loon. Als de werkgever daarnaast geen vakantiegeld reserveert, moet hij in zijn loonaangifte bij de uitbetaalde en bij de opgebouwde vakantiebijslag nul invullen. Er is dan in de polis geen bedrag aan betaalde en opgebouwde vakantiebijslag zichtbaar, maar de vakantiebijslag zit dan al in het sv-loon.

- **Tijdsparfondsen**

Er zijn ook werkgevers die de werknemer elk betalingstijdvak een aanspraak op vakantiebijslag beschikbaar stellen via een apart fonds. Voorheen werd dit met vakantiebonnen geregeld. Deze aanspraken geven de werknemer een zelfstandig recht op vakantiebijslag en vakantieloon (loon over vakantiedagen) tegenover een derde (bijvoorbeeld tegenover een vakantiefonds of tijdsparfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld).

De inleg in het tijdsparfonds zijn belast en behoren daarmee tot het sv-loon. Ook in dit geval moet de werkgever in zijn loonaangifte bij de betaalde en bij de opgebouwde vakantiebijslag nul invullen.

- **Cafetariasyستم**

Ten slotte zijn er ook nog werkgevers die de vakantiebijslag elk betalingstijdvak aan de werknemer beschikbaar stellen. De werknemer kan echter zelf kiezen of hij het laat betalen dan wel dat hij (een deel daarvan) reserveert om op een later moment te betalen. Hij kan dat gereserveerde bedrag dan gebruiken voor fiscaal voordelige regelingen. Op dit moment accepteert de Belastingdienst dat de bedragen die de werknemer laat reserveren pas tot het fiscaal loon en het sv-loon worden gerekend op het moment waarop de werknemer het laat betalen.

## **Opgebouwde AVWB**

Betalingen **in het kader van AVWB** zijn bedragen die zijn betaald op basis van afspraken in de CAO, maar ook op basis van gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst.

### **Wat is geen AVWB ?**

Sommige werkgevers geven ten onrechte een uitlooperperiode van de werknemer op als **AVWB**. Deze uitlooperperiode is in het algemeen echter een bedrag dat elk betalingstijdvak wordt uitbetaald en om die reden niet wordt gereserveerd. De uitlooperperiode zit elk aangiftetijdvak al in het sv-loon en alleen al daarom zou de werkgever in de velden '**Betaald AVWB**' en '**Opgebouwd AVWB**' nul moeten invullen.

### **AVWB onder voorbehoud/voorwaarden**

Daarnaast zijn er werkgevers die een **arbeidsvoorwaardenbedrag AVWB** onder voorbehoud of onder voorwaarde hanteren. Zo kan er in een CAO geregeld zijn dat alleen recht bestaat op een **AVWB** voor de werknemer die op 1 december van dat jaar in dienst is bij de werkgever. **Een deel van de** betaling kan ook afhankelijk zijn van de vraag of de werkgever voldoende winst heeft gemaakt en hij kan zelfs afhankelijk zijn van de hoogte van de winst (een winstuitkering). Daardoor is de feitelijke betaling van die **AVWB** afhankelijk van een onzekere toekomstige gebeurtenis. **het arbeidsvoorwaardenbedrag is dan geen AVWB.**

Een **AVWB** kan ook afhankelijk zijn van een voorwaarde die al in het verleden is gerealiseerd, zoals de voorwaarde dat de werknemer op een bepaalde peildatum in het verleden (een bepaalde duur) in dienst was. Als de werknemer aan die voorwaarde voldoet, is er vanaf dat moment geen onzekere toekomstige gebeurtenis meer. De werkgever moet de opgebouwde en uitbetaalde bedragen vanaf dat moment opgeven als **AVWB**.

### **Uitgaan van juiste aangifte werkgever**

We gaan in principe uit van een juiste loonaangifte door de werkgever. Dat betekent dat we de opgave van de werkgever niet spontaan gaan controleren op onjuistheden. We verrichten onderzoek als de cliënt aangeeft dat de loongegevens niet juist zijn, er loongegevens ontbreken, er sociaal loon/werkgeversbetaling is (als het sv-loon niet te herleiden is) of als er een gegronde vermoeden is dat de loongegevens niet juist zijn. De onderbouwing van die beslissing leg je vast in het dossier. Als een werkgever een EJU onder voorbehoud of onder voorwaarden opgeeft als **AVWB**, dan gaan we ervan uit dat het **AVWB** is. Dit doen we om een eenvoudige en eenduidige uitvoering te waarborgen. Je herstelt dit pas als blijkt dat er geen **AVWB** is betaald, omdat niet aan de voorwaarde is voldaan (zie verder hierna).

### **Wat te doen als blijkt dat het geen AVWB is?**

Er zijn 2 situaties waaruit kan blijken dat er toch geen **AVWB** is:

## 1 **Er blijkt geen recht op betaling van AVWB**

Op het moment waarop dat zou moeten, blijkt geen AVWB betaald te worden

Als de werknemer feitelijk geen AVWB heeft ontvangen aan het einde van het kalenderjaar, kan blijken dat hij geen AVWB ontvangt omdat hij geen recht op betaling blijkt te hebben. Als hij geen recht op betaling van de AVWB heeft omdat niet is voldaan aan de voorwaarde die daaraan gesteld is, dan is (bij nader inzien) het toch geen AVWB, maar een AVWB onder voorwaarde(n). Dan mag je ook geen rekening houden met het opgebouwde bedrag aan AVWB (het is namelijk geen AVWB). Voor zover je dat in het verleden wel hebt gedaan, corrigeer je de hoogte van het vastgestelde inkomen over het verleden. Je gaat dan niet verder terug dan tot het laatste moment waarop de eindejaarsuitkering is betaald.

Voorbeelden geen betaling AVWB 

## 2 **Wel recht op betaling AVWB, maar geen betaling**

Dit is een andere situatie dan de hierboven beschreven situatie, waar er geen recht op AVWB blijkt te zijn. Hier heeft de werknemer wel recht op EPS, maar is er geen betaling. Hierbij kunnen we 2 situaties onderscheiden:

- A **de werkgever weigert om de AVWB te betalen**, bijvoorbeeld omdat hij (tijdelijk) in betalingsproblemen verkeert (betalingsonmacht). De werknemer houdt echter recht op die betaling. Die betaling is in principe op een later moment alsnog vanuit de werkgever of UWV (als overname van de betalingsverplichting van de werkgever). Omdat er feitelijk geen AVWB is betaald, kan je deze ook niet aftrekken van het sv-loon. In die situatie telt de opgebouwde AVWB wel mee als inkomen.
- B **de werknemer besteedt zijn AVWB geheel of gedeeltelijk** (via een keuzeplan) aan de aankoop van bijvoorbeeld verlofdagen of om de fiscale ruimte reiskostenvergoeding te benutten, waardoor er feitelijk geen (of minder) AVWB wordt betaald. Dan heeft de werknemer wel recht op EPS, maar kiest hij er zelf voor om dit geheel of gedeeltelijk niet te laten betalen. In die situatie kan het uitbetaalde AVWB nul zijn, maar telt het opgebouwde AVWB wel mee als inkomen.

### Let op:

1: Als de werknemer het AVWB geheel of gedeeltelijk gebruikt voor een fiscaal onbelast doel (zoals het benutten van de fiscale ruimte reiskostenvergoeding of onbelaste vakbondscontributie), dan geven sommige werkgevers ten onrechte de volledige eindejaarsuitkering als betaalde AVWB op, terwijl deze vanuit fiscaal oogpunt niet is betaald en dus ook niet in het sv-loon is opgenomen. In die situaties is de loonaangifte door de werkgever niet juist geweest. Je volgt in deze situatie wat in het volgende punt is beschreven, je doet onderzoek naar de loongegevens en corrigeert deze eventueel. Als er feitelijk geen AVWB is betaald, tel je het opgebouwde AVWB bij het sv-loon op.

2: We gaan ervan uit dat de loongegevens in de polisadministratie juist zijn. Wij verrichten onderzoek als de cliënt aangeeft dat de loongegevens niet juist zijn, er loongegevens ontbreken, er sociaal loon/werkgeversbetaling is (als het sv-loon niet te herleiden is) of als er een gegrond vermoeden is dat de loongegevens niet juist zijn. UWV doet onder meer dossieronderzoek en/of belt de cliënt of werkgever. Het is mogelijk dat een loonstrook nodig is voor een juiste beoordeling.

Voorbeelden wel AVWB, geen betaling door keuzeplan 

**Let op:** De rubrieken 'opbouw' en 'opname 'extra periode salaris' (AVWB) zijn vanaf 1 januari 2022 geschrapt. Hiervoor zijn in de plaats 2 nieuwe rubrieken gekomen: 'opbouw AVWB' en 'opname AVWB'. Het AVWB is een verzamelnaam voor AVWB, IKB en andere soortgelijke budgetten en de reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen. De instructie hoe je omgaat met fiscale uitruil verandert niet.

## Sv-loon vaststellen met loonstrook

Het sv-loon kan ook op de loonstrook staan. Het is echter geen onderdeel van een loonstrook, evenmin als de opgebouwde VT en het opgebouwde AVWB. Meestal hebben werkgevers het sv-loon wel op de loonstrook staan. Het is echter niet altijd direct als zodanig herkenbaar. De werkgever kan hiervoor bijvoorbeeld de term loon SVW of basis SVW gebruiken en overheidswerkgevers gebruiken vaak de term loon pseudo-sv.

**Let op:** We gaan ervan uit dat de loongegevens in de polisadministratie juist zijn. Wij verrichten onderzoek als de cliënt aangeeft dat de loongegevens niet juist zijn, er loongegevens ontbreken, er sociaal loon/werkgeversbetaling is (als het sv-loon niet te herleiden is) of als er een gegrond vermoeden is dat de loongegevens niet juist zijn. UWV doet onder meer dossieronderzoek en/of belt de cliënt of werkgever. Het is mogelijk dat een loonstrook nodig is voor een juiste beoordeling.

## Soms wordt geen sv-loon op loonstrook vermeld

In deze gevallen moeten we het sv-loon afleiden als dat mogelijk is.

## Afleiden door vergelijken totalen

Soms staat het sv-loon niet duidelijk in de berekening per betalingstijdvak, maar wel in de berekening van de jaartotalen. Je krijgt het sv-loon dan door het totaal over het betalingstijdvak te vergelijken met het totaal over het vorige tijdvak.

## Omgaan met herziening, nabetaling en terugvordering

Soms bevatten loonstroken bedragen van nabetalingen of terugvorderingen, zonder dat deze aan een bepaalde maand worden toegerekend. Deze nabetalingen of terugvorderingen zijn het gevolg van herziening van het loon over 1 of meer maanden. Met de herzieningen van die maanden moet je rekening houden, maar niet met de nabetalingen of terugvorderingen (deze bedragen zijn namelijk al in de herzieningsbedragen verwerkt).

## Vastleggen berekening sv-loon

Als het gehanteerde sv-loon niet direct uit de loonstroken blijkt, moet de berekening van het sv-loon in het dossier worden vastgelegd, zodat de berekeningswijze achteraf is te toetsen.

## Voorschot bij ontbreken actuele loonstrook

Wij kunnen niet altijd beschikken over actuele loonstroken. Bij een maandelijks wisselend bedrag aan sv-loon, weten wij nog niet hoe hoog de uitkering exact wordt. Dat is geen reden om de uitkering op het brutoloon te baseren. Als het definitieve loon over een periode nog niet bekend is, moet de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld en definitief worden vastgesteld als het loon bekend is geworden.

## Aandachtspunten vaststellen sv-loon

Aan de volgende punten die van belang zijn voor het vaststellen van het sv-loon besteden we apart aandacht:

- PGB
- Cafetariasysteem
- Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)
- Uitbetaling niet-genoten verlof/vakantiedagen
- Tijdsparen
- Toeslag voor uitzendkrachten
- Jubileumuitkering
- Fiscaal belaste onkostenvergoeding
- Vrijwilligersvergoeding
- Rentevoordeel personeelsleningen
- Generatiepact
- Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)
- Handboek loonheffingen

## Persoonsgebonden budget (PGB)

Een persoonsgebonden budget (PGB) is een bedrag waarmee de cliënt zelf zorg kan inkopen bij een zorgverlener. Deze zorg kan onder meer bestaan uit het inhuren van personen voor zijn persoonlijke zorg. Het bedrag dat de cliënt krijgt, is zijn budget. De cliënt is dus budgethouder. Het PGB is geen inkomen voor de cliënt.

**Let op:** Hulp bij het huishouden kan vanaf 2007 niet meer uit een AWBZ-budget worden ingekocht. Dit valt onder de WMO, waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn. Ook bij de WMO is een budget mogelijk.

Als de cliënt voor iemand met een PGB (de budgethouder) werkt, is de cliënt de zorgverlener. Dan onderzoek je om wat voor overeenkomst het gaat:

## Mogelijke overeenkomsten bij PGB

### Arbeidsovereenkomst

1. De zorgverlener (geen partner/familie) werkt 4 dagen of meer per week. De budgethouder treedt op als werkgever en de zorgverlener als werknemer. De budgethouder moet voor de zorgverlener belasting en premies inhouden. Het Servicecentrum van de Sociale Verzekeringsbank (SVB) regelt dit. In deze gevallen gaat het om sv-loon en tijdens ziekte wordt het loon gedurende 104 weken doorbetaald.
2. De zorgverlener (geen partner of familie) werkt maximaal 3 dagen per week of minder.

- **Let op: Dit geldt alleen voor de WIA:** Door de [uitspraak van 30 maart 2023 van de Centrale Raad van Beroep](#) (die de uitspraak van de rechtbank van 16 december 2021 bevestigt) valt deze zorgverlener niet meer onder de uitzondering van [artikel 6 lid 1 onder c ZW](#). Hierdoor is er sinds 16 december 2021 (de datum uitspraak van de rechtbank) verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De verplichting van de budgethouder om tijdens ziekte van deze zorgverlener gedurende 6 weken loon door te betalen ([artikel 7:629 lid 2 sub a BW](#)), is niet gewijzigd. Het loon is dus sv-loon.
- Voor de WAO, WAZ en Wajong is er geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Het loon is dus geen sv-loon. Er is ook geen loon voor de loonbelasting omdat er in deze gevallen een inhoudingsvrijstelling geldt. Dat betekent dat de zorgverlener zelf de opgave inkomstenbelasting moet regelen. Deze inkomsten worden fiscaal belast als belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. We gaan uit van hetzelfde loonbegrip (artikel 3:2 lid 1 sub c AIB). Hiervoor is uiteindelijk dus het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden bepalend (voor zover dat ziet op de PGB-werkzaamheden). Tijdens het jaar moet de hoogte van de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld aan de hand van de bruto overeengekomen vergoeding.
- De budgethouder kan ervoor kiezen om de salarisadministratie door de SVB te laten doen. De SVB draagt de belasting en premies van de zorgverlener af aan de Belastingdienst. De zorgverlener is mogelijk verzekerd voor de werknemersverzekeringen. Dan is er wel sv-loon.

Tijdens ziekte moet het loon gedurende 6 weken worden doorbetaald.

### Overeenkomst van opdracht

Een overeenkomst van opdracht is mogelijk met een zorginstelling, een freelancer of een familielid/partner. Kenmerken zijn dat aan de zorgverlener (opdrachtnemer) geen loon, maar een vergoeding wordt betaald. Het arbeidsrecht geldt niet. Ook de Wet minimumloon etc. geldt niet. De zorgverlener moet zelf de opgave voor de inkomstenbelasting verzorgen. Ook in deze situatie kan de budgethouder ervoor kiezen om de salarisadministratie door de SVB te laten doen. De SVB draagt de belasting en premies van de zorgverlener af aan de Belastingdienst. De zorgverlener is in deze situatie niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen.

Ook bij deze constructie geldt als inkomen het belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. [9] Tijdens ziekte wordt het loon niet doorbetaald.

### Opting in

Bij de beperkte arbeidsovereenkomst (maximaal 3 dagen per week) en bij de overeenkomst van opdracht met een freelancer of een familielid/partner is 'opting in' mogelijk, waardoor de overeenkomst voor de loonheffing wordt aangemerkt als dienstbetrekking. Dat betekent dat de belasting en de inkomensafhankelijke premie ZVW vooraf wordt ingehouden. Dit wordt geregeld door de SVB. Bij deze constructie geldt als inkomen het fiscaal loon oftewel het loonheffingsloon. [10] Er geldt voor de inhoudingsplichtige geen verplichting om de vergoeding voor de inhouding ZVW te betalen. Het inkomen hoeft op dit punt dus niet te worden gecorrigeerd.

Meer informatie over 'opting-in' lees je in [Opting-in \(pseudowerknemers\)](#).

**Tabel overzicht soort overeenkomst en soort inkomen** 

### Vaststellen inkomen per maand

We rekenen het belastbaar/fiscaal loon evenredig toe aan de betreffende maanden in het kalenderjaar. Dit houdt in dat we het inkomen evenredig verdelen over de maanden waarin de cliënt heeft gewerkt.

**Voorbeeld inkomen vaststellen bij PGB** 

### Geen arbeidsvergoeding

Ten slotte kan het ook voorkomen dat degene die de werkzaamheden verricht hiervoor geen vergoeding ontvangt of alleen een onkostenvergoeding. In dat geval is er geen inkomen en kan er ook niets worden gekort op de uitkering.

## Cafetariasysteem

De werkgever kan voor de werknemer elk betalingstijdvak een bedrag reserveren dat de werknemer kan inzetten om voor een bepaald doel te gebruiken. De werknemer kan dat bedrag opnemen voor een fiscaal belast doel of een fiscaal onbelast doel. Als de werknemer dat bedrag inzet voor een fiscaal onbelast doel, dan telt het niet mee als sv-loon. Als de opname van dat bedrag wel fiscaal belast is, dan is het ook sv-loon en telt het op dat moment ook mee als inkomen.

## Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 zie je in de polisadministratie de rubrieken: opbouw en opname van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen moeten bedragen over opbouw en betaling op basis van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers zijn overeengekomen in deze nieuwe rubrieken verantwoord in de loonaangifte.

De volgende financiële onderdelen vallen onder het AVWB:

- opbouw en uitbetaling van het IKB en soortgelijke budgetten
- opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (AVWB)
- eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald
- **r eserveringen** voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen

In de polisadministratie kunnen we vanaf 1 januari 2022 zien of de werkgever IKB of andere soortgelijke budgetten heeft. Een werkgever zonder IKB, vult de rubrieken opbouw/uitbetaald VT en (eventueel) opbouw/opname AVWB in. Een werkgever met IKB of andere soortgelijke budgetten, vult alleen de rubrieken opbouw/opname AVWB in.

Bij een werkgever met IKB, gaan we vanaf 1 januari 2022 voor de inkomstenverrekening uit van opbouw AVWB. Tot 1 januari 2022 passen we voor IKB het middelingsbeleid toe. Klik hier voor de IKB-instructie. Voor lopende cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en die na 1 januari 2022 eindigen geldt een [overgangsregeling](#).

**IKB tot en met 31 december 2021** 

## Inkomstenverrekening (vanaf 1 januari 2022)

Vanaf 1 januari 2022 **zijn** de rubrieken opbouw en betaalde AVWB vervangen door de rubrieken opbouw en opname AVWB. De manier hoe wij inkomsten verrekenen als er geen IKB is, verandert niet. Als er wel IKB is, gaan we vanaf 1 januari 2022 uit van opbouw AVWB.

**Let op:** Voor de Wajong en TW geldt een andere rekenregel dan bij WIA, WAO en WAZ (zie hieronder).

### WIA, WAO en WAZ zonder IKB

Voor de WIA, WAO en WAZ **zonder** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening nog steeds uit van:

sv-loon + opbouw VT -/- betaalde VT + (ev.) opbouw AVWB -/- (ev.) opname AVWB.

Voorbeeld WIA, WAO/WAZ 

WIA, WAO en WAZ **met** IKB

Voor de WIA, WAO en WAZ **met** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

sv-loon + opbouw AVWB -/- opname AVWB.

Voorbeeld WIA, WAO/WAZ 

### Wajong en TW zonder IKB

Voor de Wajong en TW **zonder** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

sv-loon -/- uitbetaling VT + (ev.) opbouw AVWB -/- (ev.) opname AVWB.

Voorbeeld Wajong en TW 

### Wajong en TW met IKB

Voor de Wajong en TW **met** IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

sv-loon = (sv-loon -/- opname AVWB) -/- 8% +/- opgebouwde AVWB

Voor de Wajong en TW zien we VT niet als inkomen. We mogen de VT dus niet verrekenen met de uitkering. Uit de opbouw/opname AVWB kunnen we echter niet zien welk deel uit VT bestaat. Daarom houden we dan met een vast percentage van 8 van het inkomen geen rekening bij de inkomstenverrekening voor de TW en de Wajong als er IKB is of andere soortgelijke budgetten zijn.

Voorbeeld Wajong en TW 

## Betalen niet genoten verlof of vakantiedagen

Als de werknemer tijdens of na afloop van het dienstverband opgebouwde aanspraken op verlof of vakantiedagen laat betalen, dan is dat bedrag loon uit dienstbetrekking. Dat loon telt dus ook mee als inkomen ([zie ook uitspraak CRvB 17-02-2011](#)).

Daarna moet je echter nog wel beoordelen aan welk tijdvak dat loon moet worden toegerekend.

Voor zover de betaling van verlofaanspraken over aanspraken gaat die zijn opgebouwd voordat de werknemer recht op uitkering had, laat je (dat deel van) het loon buiten beschouwing voor de inkomstenkorting. Voor zover de betaling over aanspraken gaat die zijn opgebouwd tijdens de duur van de uitkering, dan neem je dat loon mee in het tijdvak van betaling. Zie verder [Aan welk tijdvak wordt het sv-loon toegerekend](#).

## Tijdsparen

In sommige CAO's is geregeld dat de werknemers geen doorbetaalde vakantie hebben, maar recht hebben op een maandelijkse (of vier-wekelijkse) storting in een tijdsparfonds (voorheen de vakantiebon). Daarmee kan deze werknemer vakantiedagen, snipperdagen en/of feestdagen bekostigen. De dagen die de werknemer opneemt, betaalt de werkgever het loon niet door, maar wordt het salaris bekostigd door

een opname uit het tijdsparfond. De inleg in het tijdsparfond is sv-loon. Deze inleg neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

## Toeslag voor uitzendkrachten

Als een uitzendkracht geen recht heeft op doorbetaalde vakantie, dan ontvangt hij een toeslag (reservering) op zijn loon voor vakantie- en snipperdagen. De uitbetaalde toeslag is sv-loon en neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

## Jubileumuitkering

Een eenmalige uitkering of verstrekking ter gelegenheid van het feit dat een werknemer ten minste 25 of 40 jaar in dienst is (jubileumuitkering), is fiscaal onbelast tot maximaal het loon over een maand. Deze uitkering is dan ook geen sv-loon. Is de uitkering of verstrekking hoger dan het loon over een maand? Dan is het meerdere wel sv-loon.

De fiscale vrijstelling geldt als de werknemer minimaal 25 jaar in dienst is en als hij minimaal 40 jaar in dienst is. M.a.w. als de werkgever pas bij 35 dienstjaren een jubileumuitkering geeft, geldt de vrijstelling. Als de werkgever vervolgens bij 45 dienstjaren opnieuw een jubileumuitkering geeft, geldt voor deze tweede uitkering ook vrijstelling.

## Fiscaal belaste onkostenvergoedingen

Een vergoeding van onkosten die hoger is dan het fiscaal vrijgestelde deel is dus fiscaal belast. Zo is een reiskostenvergoeding van meer dan € 0,23 voor het meerdere belast.

Het belaste deel van deze vergoeding is ook sv-loon en telt daarom ook mee voor het inkomen. Als de werkgever de reiskostenvergoeding echter onder de werkkostenregeling brengt, dan is het meerdere niet bij de werknemer belast, maar bij de werkgever (via een eindheffing) en is het meerdere geen sv-loon.

## Vacatiegeld

Vacatiegeld is een vergoeding voor het voorbereiden en bijwonen van een bestuursvergadering. Als de vergoeding niet hoger is dan de vergoeding die is opgenomen in [artikel 2](#) van het 'Besluit vergoedingen adviescolleges en commissies', wordt deze niet gezien als inkomen door de Belastingdienst. Wij volgen de Belastingdienst daarin en korten de vergoeding alleen op de uitkering als deze hoger is, en dus wel wordt gezien als inkomen.

Artikel 2 verwijst naar het maximum van salarisschaal 18 van [bijlage B](#) van 'Bezoldigingsbesluit Burgerlijke Rijksambtenaren 1984'. Een voorzitter mag maximaal 130% (van 3%) ontvangen.

Voorbeeld [vacatiegeld](#) 

## Vrijwilligersvergoeding

Voor vrijwilligers kent de fiscus een aparte regeling. Een vrijwilliger is iemand die niet 'bij wijze van beroep' werkt voor een van de volgende organisaties:

- een organisatie die geen aangifte vennootschapsbelasting hoeft te doen
- een sportorganisatie
- een algemeen nut beogende instelling (anbi)

Bij een sportorganisatie en een anbi zijn de rechtsvorm en het wel of niet aangifte vennootschapsbelasting hoeven doen niet van belang.

Als een vrijwilliger een beloning krijgt, moet deze blijven binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding. Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is namelijk dat een vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het werk. Van een vrijwilligersvergoeding is sprake als iemand vergoedingen of verstrekkingen krijgt met een gezamenlijke waarde van maximaal € 210 per maand en maximaal € 2.100 per jaar. In 2023 was dit € 190 per maand en € 1.900 per jaar. Dit bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. De uurvergoeding is op 1 januari 2021 komen te vervallen.

**Die vergoeding is dan fiscaal onbelast. Daarom is het geen sv-loon en tel len we de vergoeding niet mee als inkomen.**

Wordt voldaan aan de voorwaarden van de vrijwilligersregeling, dan is de totale vergoeding **niet belast**. In dat geval wordt de totale vergoeding niet gekort op de AW-uitkering.

## Onkostenvergoeding vrijwilligers

Als een vrijwilliger uitsluitend de gemaakte kosten declareert, is deze vergoeding geen loon.

Als de totale vrijwilligersvergoeding (vrijwilligersvergoeding, inclusief reiskostenvergoeding en eventuele andere onkostenvergoedingen) hoger is dan de maximale bedragen, moet er nader bekeken worden waar de vrijwilligersvergoeding uit bestaat en welk deel van de vergoeding belast is. Er is dus een nadere beoordeling van de betaalde vrijwilligersvergoeding.

Als de totale vergoeding (inclusief reiskostenvergoeding/onkostenvergoeding) hoger is dan de maximale bedragen (maximaal € 210 per maand en maximaal € 2.100 per kalenderjaar), dan wordt de vergoeding voor zover deze is belast gekort op de AW-uitkering. Dat betekent dat een reiskostenvergoeding en eventuele andere onkostenvergoedingen die niet worden belast, niet als inkomen voor de uitkering worden beschouwd.

Voorbeeld [H istorie spaarloon en de levensloopregeling](#)

## Fiscale bijtelling auto van de zaak

Vanaf 2006 geldt er een fiscale bijtelling voor het hebben van een auto van de zaak (de lease-auto). Een deel van de waarde van de auto wordt fiscaal belast en is daarmee ook loon voor de wet op de loonbelasting. Deze fiscale bijtelling telt echter niet mee voor het sv-loon en telt daarom ook niet mee als inkomen voor de uitkering.

### Fiscale bijtelling auto van de zaak vanaf 2013

Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL) per 1 januari 2013 wordt de fiscale bijtelling van de auto van de zaak ook aangemerkt als sv-loon en daarmee ook als inkomen voor de uitkering.

Schema effecten [Wet uniformering loonbegrip](#)

## Rentevoordeel personeelsleningen

Het rentevoordeel uit een personeelslening van een werkgever aan een werknemer is sv-loon. Bij een rentevoordeel uit tegenwoordige dienstbetrekking moet de werkgever dit rentevoordeel als sv-loon naar de polis verantwoorden. Het rentevoordeel wordt dus meegenomen in het totaal van de kolom sv-loon in Suwinet. De werknemer kan het belaste rentevoordeel in de inkomstenbelasting aftrekken bij de eigenwoningregeling onder de voorwaarden die daarvoor gelden.

### Rentevoordeel personeelslening uit vroegere dienstbetrekking

Het rentevoordeel uit een personeelslening van een ex-werkgever aan een ex-werknemer is loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking wordt niet gekort op de uitkering. Bij loon uit vroegere dienstbetrekking moet de ex-werkgever het rentevoordeel als Loon voor de loonbelasting naar de polis verantwoorden. Het rentevoordeel staat dat in de kolom Loon loonbelasting/premie volksverzekeringen van Suwinet. De ex-werkgever kan er ook voor kiezen het rentevoordeel onder een nieuwe inkomstenverhouding te verantwoorden. Het rentevoordeel staat ook dan in de kolom Loon loonbelasting/premie volksverzekeringen van Suwinet.

## Generatiepact/Seniorenregelingen

Het generatiepact, **ook wel 'vitaliteitspact'**, is een **regeling** die oudere werknemers de mogelijkheid biedt om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris. Voorbeeld van een generatiepactregeling is de zogenoemde 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat cliënt 80% werkt, 90% loon ontvangt en de opbouw van het pensioen 100% blijft. Een generatiepactregeling komt voor bij zowel overheidsinstellingen als bedrijven.

**Het generatiepact is een voorbeeld van een seniorenregeling. Alle seniorenregelingen zoals een generatiepact of vitaliteitspact en een gedeeltelijk prepensioen of deeltijdpensioen, gelden door het ruime begrip verlof in het AIB als een vorm van verlof. Vanaf 1 januari 2022 gelden voor de WIA nieuwe regels voor het korten van loondoorbetaling tijdens ziekte en/of verlof. Dit lees je in [Loonbetaling, uitkering of verlof: het voorafgaande inkomen in de Wetsuitleg WIA](#).**

**Welke regels gelden voor de RVU en (pre)pensioen lees je hieronder en bij [Geen sv-loon en geen inkomen voor uitkering](#).**

## Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

Op 12 januari 2021 heeft de Eerste Kamer de Wet 'Bedrag ineens, RVU en verlofsparen' aangenomen. De wet staat bekend en wordt aangehaald als Regeling voor vervroegde uittreding (RVU). Het doel van deze regeling is werknemers meer keuzevrijheid te geven binnen het pensioenstelsel. De Zwaarwerkregeling valt ook onder de RVU-regeling.

De RVU-regeling bevat 3 onderdelen:

- Tijdelijke versoepeling RVU-heffing
- Verruiming van verlofsparen
- Bedrag ineens

### Tijdelijke versoepeling RVU-heffing

Vanaf 1 januari 2021 is het voor werkgevers mogelijk om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een heffing over betaald moet worden. De versoepeling van de RVU-heffing maakt het voor werknemers mogelijk om tot 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken.

Deze versoepeling is gericht op werknemers die niet in staat zijn om gezond en werkend de AOW-leeftijd te bereiken. De versoepeling van de RVU-heffing is een regeling voor duurzame inzetbaarheid. Voor de verrekening van de uitkering gaat UWV uit van het loon voorafgaand aan het intreden van deze regeling.

## Verruiming van verlofsparen

Het tweede onderdeel van de RVU-regeling is de verruiming van verlofsparen. Door deze mogelijkheid kunnen werknemers eerder stoppen met werken.

Tot 1 januari 2021 was het voor werknemers mogelijk om maximaal 50 weken fiscaalvriendelijk verlof te sparen (Wet op de Loonbelasting 1964). Hiermee konden werknemers nèt geen jaar eerder stoppen met werken.

Vanaf 1 januari 2021 is de grens uitgebreid naar 100 weken. Verlofdagen die al zijn opgebouwd kunnen werknemers op elk moment opnemen. Hiermee kunnen zij zelf voorzien in hun duurzame inzetbaarheid, bijvoorbeeld door het verlof te gebruiken voor om- en bijscholing, een sabbatical of vervroegde pensionering.

Tijdens de periode dat de uitkeringsgerechtigde met verlof is, wordt het inkomen dat hij kreeg in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het recht op een verlof ontstond als inkomen beschouwd. Het voorafgaande loon wordt gekort.

## Bedrag ineens (RVU-uitkering)

Het derde deel van de RVU-regeling maakt het mogelijk om een deel van het pensioenvermogen ineens te kunnen opnemen. Deelnemers krijgen het recht om bij pensionering maximaal 10% van de waarde van het opgebouwde ouderdomspensioen op te nemen als bedrag ineens. De deelnemer kan het bedrag in 1 keer ontvangen of via een periodieke uitkering.

Bij een eenmalige uitbetaling (verkregen uit een vroegere dienstbetrekking) heeft de RVU-uitkering geen invloed op de hoogte van de uitkering. Het wordt namelijk niet gezien als inkomen (AIB).

Een periodieke uitkering wordt wel tot inkomen gerekend (AIB). Het inkomen voorafgaande aan de RVU-uitkering wordt gekort.

UWV heeft geen rol bij het beoordelen of een regeling te kwalificeren is als een regeling voor vervroegde uittreding. Voor UWV is het oordeel van de Belastingdienst relevant als een (ex-) werknemer die een uitkering uit een dergelijke regeling ontvangt ook recht heeft op een uitkering. UWV gaat hierbij uit van de gegevens in de polisadministratie. Een RVU-uitkering moet een werkgever of de uitvoerder van de betreffende regeling als een afzonderlijke inkomstenverhouding registreren. Vanaf 1 januari 2021 zijn dergelijke uitkeringen in de polisadministratie herkenbaar aan de code 'Inkomstenverhouding 53'. Het gebruik van deze code betekent een uitkering op grond van een regeling voor vervroegde uittreding.

## Handboek loonheffingen

Meer informatie over loonelementen en loonaangifte is te vinden in het [Handboek loonheffingen, juli 2015 op de site van de Belastingdienst \(of het handboek](#) voor een gewenst ander jaar).

## Aan welk tijdvak wordt sv-loon toegerekend?

In artikel 4:1 derde lid van het AIB is geregeld dat het loon wordt toegerekend aan het aangiftetijdvak waarover de werkgever van dat loon opgave heeft gedaan. Dat betekent dat we voor de wetten waarop het AIB geldt in principe de opgave van de werkgever volgen. Dat doen we als we het inkomen baseren op de polisadministratie, maar dat doen we in principe ook als we het inkomen baseren op een andere bron, zoals loonstrookjes (of eventueel Weflex).

Als je van het loonstrookje uitgaat, betekent dit dat je het loon toerekent aan de periode waarover het loonstrookje, waarop de werkgever het betreffende loon vermeldt, gaat. Alleen in de situatie waarin de werkgever een herzien loonstrookje over een eerdere periode heeft opgesteld, of een herberekening van (een deel van) het loon over een eerdere periode maakt, inclusief de bijbehorende bruto-netto-berekening over die periode, reken je het loon toe aan die eerdere periode. Bijvoorbeeld, als een werkgever op het loonstrookje van maart een nabetaling over januari heeft opgenomen, maar hij de inhoudingen e.d. over dat bedrag gewoon toerekent aan maart, dan reken je die nabetaling ook toe aan maart.

Éénmalige betalingen, zoals bonussen, winstuitkeringen, tantièmes e.d. die geen AVWB zijn, worden toegerekend aan het tijdvak waarin de werkgever ze opgeeft. Dit is in principe het tijdvak van betalen. Bijvoorbeeld als een werkgever in januari 2024 een bonus betaalt, onder vermelding van 'bonus 2023', dan reken je die bonus toe aan de maand waarin deze is betaald, namelijk januari 2024.

Op het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen zijn echter uitzonderingen mogelijk. Zie daarvoor de instructies die horen bij de betreffende wet.

## Loon voor loonbelasting

Voor niet-sv-werknemers, die wel werknemer zijn in de zin van de Loonbelasting (LB), is de basis voor het inkomen het loon in de zin van de Wet op de Loonbelasting 1964.

Tot deze groep behoren:

- de werknemers van die de AOW-leeftijd hebben bereikt
- de directeur-grotaandeelhouders (DGA's)

- de meewerkende kinderen (van zelfstandigen)
- opting-in (pseudowerknemers)

## Opting-in (pseudowerknemers)

Bij gebruik van de opting-in-regeling tekenen de opdrachtgever en de opdrachtnemer (= pseudowerknemer) een gezamenlijke verklaring voor de loonbelasting/premie volksverzekeringen. Daardoor zien we deze arbeidsrelatie als een fictief dienstverband. Bij opting-in draagt de opdrachtgever direct belasting af over het inkomen uit het werk dat de pseudowerknemer voor hem doet. Het voordeel voor de pseudowerknemer is dat hij na het kalenderjaar geen groot bedrag aan inkomstenbelasting hoeft te betalen.

Voorbeelden van beroepen waarvoor soms opting-in wordt gebruikt:

- huishoudelijke hulp die minder dan 4 dagen per week werkt (PGB= max. 3 dagen)
- sekswerkers
- bestuurders
- commissarissen
- artiesten
- beroepssporters

Gebruik van de opting-in-regeling geldt alleen voor de loonbelasting. We verrekenen opting-in-inkomsten met de uitkering. Je herkent deze inkomsten in de Polisadministratie aan het kenmerk 'opting-in regeling'. Inkomen uit de opting-in-regeling is geen sv-loon en er is geen verzekeringsplicht voor de pseudowerknemer.

## Vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer

Leden van de vrijwillige brandweer zijn ambtenaar omdat ze in de openbare dienst werken. Lid zijn van de vrijwillige brandweer is daarom geen vrijwilligerswerk.

Leden van de vrijwillige brandweer hebben een eigen rechtspositieregeling die je terugvindt in [hoofdstuk 19 CAR-UWO](#). Het inkomen (door de werkgever 'vergoeding' genoemd) van de vrijwillige brandweer wordt door de gemeente verantwoord als loon voor de loonbelasting / premie volksverzekering (het inkomen (de vergoeding) vind je in SUWI).

## Dienstverband naast lidmaatschap vrijwillige brandweer

Als de cliënt een dienstverband heeft bij een werkgever en daarnaast lid is van de vrijwillige brandweer, dan heeft hij zowel sv-loon als niet-sv-loon (vergoeding).

Bij samenloop van sv-loon en niet-sv-loon gebruiken we een periodeloonvergelijking om het totale inkomen te berekenen.

De vergoeding van de vrijwillige brandweer wordt per maand of kwartaal in polis opgegeven. De vergoeding is geen sv-loon.

We rekenen de vergoeding toe aan de tijdvakken waarin de cliënt de vergoeding heeft gekregen. Als in SUWI niet duidelijk is om welke tijdvakken het gaat, dan vragen we informatie op bij de cliënt (bijvoorbeeld een activiteitenoverzicht). We tellen de uitkomst op bij het sv-loon in dat aangiftetijdvak. Vervolgens korten we het totaalbedrag op de uitkering.

Als de cliënt vierwekenloon (sv-loon) ontvangt, dan rekenen we het vierwekenloon om naar maandloon.

Bij [omrekenen vierwekenloon naar maandloon](#) wordt de berekening uitgelegd.

## Uitzonderingen: wel LB-loon, maar geen inkomen

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. 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. Ook eventuele sv-uitkeringen zijn uitgezonderd [\[11\]](#)
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet
- Eindhewingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindhewing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

**Je kunt** voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat uit de Polisadministratie kan worden gehaald (kolom 'loon loonbelasting/premie volksverzekering').

## Inkomen voor inkomstenbelasting – zelfstandige inkomsten

Voor **zelfstandigen** geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming volgens de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek volgens art. 3.74 van die wet. 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 zijn stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met

de winstdefinitie van de WAZ (zie voor een nadere uitleg van het winstbegrip, de instructie [Inkomen WAZ-verzekerde onder Winst uit onderneming](#)). Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten, zie de [WAZ-instructie Grondslag, inkomen WAZ-verzekerde, onder Meewerkende echtgenoten](#).

## Inkomen voor inkomstenbelasting – overige inkomsten

Inkomsten uit arbeid die geen belastbare winst, belastbaar loon of sv-loon zijn, noemen we (eventueel verminderd met kosten) belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden.

*Artikel 3:2 lid 1 c AIB en artikel 2a lid 1 Regeling samenloop arbeidsongeschiktheidsuitkering met inkomen.*

Mensen die overige werkzaamheden verrichten, noemen we resultaatgenieters.

Voorbeelden van **resultaatgenieters** zijn:

- huishoudelijke hulp
- kunstenaar
- **beroepssporter**
- auteur van boeken/muziek
- bezorger van kranten of folders
- gastouder
- deelnemer aan geneesmiddelenonderzoek
- vlogger/blogger
- freelancer
- ondersteuner op basis van pgb (voor 3 dagen of minder)
- docent van cursussen of bijles
- verkoper goederen via internet

## Wanneer overige inkomsten wel of niet korten?

Als de cliënt als doel heeft om met de arbeid inkomsten te genereren, korten we de inkomsten.

Als de cliënt geen winstoogmerk heeft en/of de arbeid geen inkomen oplevert, kun je spreken van een hobby. We korten de inkomsten dan niet.

Voorbeeld 1 

Voorbeeld 2 

Voorbeeld 3 

Opbrengsten uit eigen vermogen worden niet gekort. Denk hierbij aan de verkoop van een auto, opbrengsten uit aandelen of de verkoop van eigen kleding via internet. Maar: iets inkopen en vervolgens verkopen om er winst mee te maken, valt wel onder inkomen dat we korten.

Voorbeeld 

Voorbeeld 

Voorbeeld 

## Hoe korten?

We korten het resultaat uit overige werkzaamheden. Dit is eigenlijk hetzelfde als winst bij zelfstandigen. Het resultaat is inclusief vakantiegeld. Bij de Wajong verminderen we het resultaat daarom met 100/108.

De Belastingdienst stelt de hoogte vast van het belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. We volgen dus zoveel mogelijk de Belastingdienst. Maar het is niet in alle gevallen wenselijk om de aanslag van de Belastingdienst af te wachten voordat wij de inkomsten kunnen korten. Het ligt eraan aan welke periode we de inkomsten willen toerekenen.

Aan welke periode we het resultaat toerekenen, is afhankelijk van het volgende:

- Gaat het om incidenteel of structureel inkomen?
- Wat is de aard van de werkzaamheden en de manier van betaling?

### Structureel inkomen

Structureel inkomen korten we het liefst aan de hand van de aanslag van de Belastingdienst. Hierbij gaan we ervan uit dat de cliënt aangifte doet bij de Belastingdienst. Doet de cliënt geen aangifte bij de Belastingdienst, dan moet hij bij UWV opgave doen van zijn inkomsten.

Als het inkomen structureel is maar ook wisselend, dan kan het voorschot steeds worden aangepast op basis van wat de cliënt ons aangeeft.

Als de cliënt overzichten ontvangt van een opdrachtgever (dit is bijvoorbeeld zo bij kranten-/folderbezorgers), dan kunnen ook die gebruikt worden als opgave van het inkomen voor verrekening. Bijvoorbeeld als de cliënt niet wil wachten met verrekenen tot de aanslag van de Belastingdienst.

### **Incidenteel inkomen**

Bij incidenteel inkomen kunnen we de inkomsten ook korten over de maand waarin die zijn verworven. De cliënt moet dan bij UWV opgave doen van zijn inkomsten, waarbij hij aangeeft wat zijn inkomen is en de eventuele kosten die hij gemaakt heeft voor het verwerven van het inkomen (verwervingskosten).

Richtlijnen voor het vaststellen van de opgegeven kosten die de cliënt in mindering mag brengen op het inkomen:

- Kosten die redelijkerwijs verband houden met het uitvoeren van de werkzaamheden mogen in mindering worden gebracht (de zogenaamde “zakelijke kosten”).
- Het moet aannemelijk zijn dat de kosten gemaakt zijn.
- Er hoeven geen bewijsstukken aangeleverd te worden.
- Ook als de cliënt geen aangifte doet of wil doen van zijn inkomsten bij de Belastingdienst, moet hij bij UWV opgave doen van zijn inkomen en eventuele onkosten.

### Voorbeeld

#### **Aard van de werkzaamheden en manier van betaling**

Als de cliënt eens per jaar betaald wordt voor de werkzaamheden, zoals bij royalty's over boeken of muziek, korten we dit over het hele jaar van uitbetaling.

## Vaststellen inkomen per maand

### Hoofregel

Het inkomen dat je in aanmerking neemt voor het recht op uitkering over een kalendermaand is het inkomen per kalendermaand. Voor vakantietoeslag en de opname arbeidsvoorwaardenbedrag e.d. mag je naast de prorato toerekening ook uitgaan van het per kalendermaand opgebouwde recht. Het laatste komt vaak op de maandelijkse loonstrook voor. Als de inkomsten per maand wisselen, kan op basis van inschatting een gemiddeld inkomen per kalendermaand worden aangehouden. Uiterlijk na 12 maanden maak je dan de definitieve berekening. Fiscale winst wordt op jaarbasis vastgesteld en daarna gemiddeld voor de definitieve vaststelling. In eerste instantie wordt een geschat inkomen gehanteerd. Het ministerie heeft de bepalingen voor het inkomen per maand opzettelijk zeer ruim geformuleerd zodat we alle ruimte hebben voor een door ons gewenste nadere invulling.

### Bijzonderheden

#### **Berekening bij recht over deel van de maand**

Ook hier is een toetsing op maandbasis het uitgangspunt. Er geldt een resterende verdien capaciteit per maand, een inkomenseis per maand, er is een WIA-maandloon en er zijn inkomsten verworven in een betreffende maand. De vaststelling van soort en hoogte van de uitkering gebeurt op basis van die maandgegevens. Bij ingang van de WIA-uitkering of overgang van de ene soort naar de andere soort uitkering in een maand geldt hetzelfde.

Nadat soort en hoogte op maandbasis zijn vastgesteld vindt toerekening van de uitkering naar rato plaats. Op basis van dezelfde systematiek als is vastgelegd voor het WIA-maandloon. Zie het onderdeel [WIA-maandloon](#).