

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

[Toon meer velden](#)

[Wis filters](#)

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Algemeen inkomensbesluit socialezekerheidswetten (AIB)

Inleiding

In diverse sv-wetten is geregeld dat we inkomsten van de cliënt geheel of gedeeltelijk moeten verrekenen met zijn uitkering. Sinds 1 maart 2012 zijn verschillende inkomensbesluiten samengevoegd tot 1 Algemeen inkomensbesluit (AIB). Hierin staat voor verschillende sociale voorzieningen (onder andere TW en Wajong) en werknemersverzekeringen (WIA, WW en ZW) wat als inkomen geldt voor korting op die voorziening of verzekering.

Sinds 1 januari 2022 is het AIB onder andere gewijzigd op:

- de implementatie van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)
- [het korten op de uitkering bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof](#)

In de instructie [Wat is inkomen?](#) lees je meer uitleg over deze onderwerpen.

De volgende onderwerpen komen in deze instructie aan bod:

- [Inkomen \[1\]](#)
- [Uitbreiding inkomen \[2\]](#)
- [Uitzonderingen voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen \(WIA\) \[3\]](#)
- [Bepalen van het inkomen \[4\]](#)
- [Overgangsrecht \[5\]](#)

Bij [Inkomen](#) van de instructie 'Voorwaarden voor ontstaan recht op IVA- en WGA-uitkering' staan de specifieke regels over wat inkomen voor de inkomenseis is.

Inkomen

Artikel 3:2 AIB regelt wat inkomen is. In de hoofdregel is dat wat de verzekerde verdient **vanwege het verrichten van arbeid**.

Het maakt niet uit of hij die arbeid verricht als werknemer, zelfstandige, freelancer of anders.

De hoofdregel staat in het eerste lid. In de daaropvolgende leden staan de uitzonderingen op de hoofdregel. Vanaf het achtste lid gaat het over de toerekening van het inkomen bij samenloop van uitkeringen of loondoorbetaling bij ziekte. De laatste leden regelen enkele bijzondere samenloop situaties.

Inkomen: de hoofdregel

Het volgende geldt als inkomen:

- a. **sv-loon**

maar niet:

- uitkeringen verplichte werknemersverzekeringen al dan niet vermeerderd met TW en aanvullingen van de werkgever
- doorbetaling loon of bezoldiging bij ziekte al dan niet vermeerderd met TW en aanvullingen van de werkgever

b. **fiscaal loon** van de werknemer die niet in dienstbetrekking is (bijvoorbeeld de directeur-grotoaandeelhouder)

maar niet:

- loon uit vroegere dienstbetrekking
- eindheffingsbestanddelen

c. **belastbaar loon** of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden

d. **belastbare winst** uit onderneming

e. **WAZO-uitkering voor zwangere zelfstandigen** (de ZEZ-regeling). Je kort het bedrag van de uitkering.

Artikelen 1:1 lid 1 en 3:2 lid 1 AIB

Als het belastbaar loon of belastbaar resultaat of de belastbare winst uit onderneming een negatief bedrag is, stel je dat inkomen op nihil.

Artikel 3:2 lid 2 AIB

Samenloop met WW

Als de inkomsten al met de WW-uitkering zijn verrekend, kort je die niet opnieuw. Daarmee voorkom je dubbele korting.

Artikel 3:2 lid 3 AIB

Inkomen voor eerste ziektedag

Als de cliënt een WIA-uitkering heeft en al vóór zijn eerste ziektedag resultaat of winst had uit ander werk (niet-verzekerde arbeid) dan waaruit de WIA voortkomt, is dat resultaat of die winst geen inkomen voor de WIA.

Als de cliënt na de eerste ao-dag meer uren gaat werken, kort je een evenredig deel van het inkomen uit deze werkzaamheden.

Artikel 3:2 lid 5 AIB

Voorbeeld inkomen voor eerste ziektedag 

(Schijn)zelfstandige

Een cliënt die vóór 1 januari 2025 als zelfstandige werkte en met de wijziging van de belastingwetgeving sinds 1 januari 2025 bij dezelfde werkgever hetzelfde werk in loondienst doet, wordt schijnzelfstandige genoemd.

Als de cliënt vóór 1 januari 2025 als (schijn)zelfstandige werkte en zijn inkomsten binnen de vrijgestelde uren bleven, kortte je deze inkomsten niet op de WIA-uitkering. Nadat de cliënt naar loondienst is overgestapt, zijn de volledige inkomsten sv-loon en kort je die op de WIA-uitkering. Voor het korten van inkomsten maak je voor deze cliënten geen uitzondering.

Inkomen bij samenloop van 2 of meer uitkeringen en werken

In het AIB staat in artikel 3:2 leden 8 tot en met 10 de toerekening van inkomsten bij samenloop tussen verschillende wetten.

Je verrekent het genoten inkomen met 1 uitkering. Het is niet de bedoeling dat je dan dubbel kort en de cliënt uiteindelijk te weinig uitkering ontvangt. Daarom staat in enkele bepalingen aan welke uitkering het inkomen wordt toegerekend.

Hoofdregels bij samenloop

Er zijn 3 hoofdregels en uitzonderingen op de hoofdregels.

Het gaat om de volgende hoofdregels:

Inkomen uit hetzelfde werk als uitkering

Als de cliënt:

- 2 uitkeringen heeft (waarbij loondoorbetaling bij ziekte op dezelfde manier behandeld wordt als een ZW-uitkering), **en**
- inkomen ontvangt uit hetzelfde werk als waaruit hij 1 van de uitkeringen heeft,

dan kort je dat inkomen alleen op die uitkering of loondoorbetaling.

Voorbeeld 

Inkomen uit ander werk ná eerste, maar vóór tweede uitkering

Als de cliënt recht heeft op:

- WW en WIA, **of**
- WW en ZW, **of**
- WIA en loondoorbetaling

en ook inkomen ontvangt uit werk dat is:

- gestart ná ontstaan van de eerste uitkering/loondoorbetaling, **maar**
- vóórdát de tweede uitkering/loondoorbetaling begon, **en**
- dat ander werk is dan waaruit de uitkering of loondoorbetaling voortkomt,

dan kort je dat inkomen alleen op de eerste uitkering of loondoorbetaling.

Je kort dus alleen op de uitkering die de cliënt al had.

Artikel 3:2 lid 9 AIB

Al 2 uitkeringen en daarna inkomen

Als de cliënt recht heeft op:

- ZW en WIA, **of**
- loondoorbetaling en WIA, **of**
- WW en WIA,
- **en daarna** inkomen uit **ander werk** ontvangt dan waaruit de uitkeringen of loondoorbetaling voortkomt,

dan kort je dat inkomen op de tweede uitkering of loondoorbetaling.

Artikel 3:2 lid 10 AIB

Voorbeeld WIA, WW en werken [+](#)

Uitzonderingen

In de volgende situaties wijk je af van de 3 hoofdregels:

Bij reguliere WW-uitkering en WIA

Als de cliënt recht heeft op:

- reguliere WW en WIA,
- en ook inkomen uit werk ontvangt,

dan kort je dat inkomen op de reguliere WW-uitkering.

Artikel 3:2 lid 14 AIB

Bij artikel 18 WW-uitkering of faillissementsuitkering en WIA

Als de cliënt recht heeft op:

- WW bij buitengewone natuurlijke omstandigheden (artikel 18 WW) en WIA, of
- faillissementsuitkering en WIA,
- en ook inkomen uit werk ontvangt,

dan kort je dat inkomen op de WIA-uitkering.

Artikel 3:2 lid 15 AIB

Bij reguliere WW-uitkering, WIA en niet-sv-loon

Als de cliënt recht heeft op:

- reguliere WW en WIA, en
- fiscaal loon, belastbaar loon, winst of ZEZ-uitkering ontvangt, en
- dat loon, die winst of ZEZ-uitkering pas is ontvangen ná de start van de wachttijd,

dan kort je het loon, de winst of ZEZ-uitkering op de WIA-uitkering. Dit geldt zo nodig in afwijking van de leden 9 en 14 van artikel 3:2 AIB.

Artikel 3:2 lid 18 AIB

Inkomen hoger dan uitkeringsdagloon

Bij het toepassen van artikel 3:2 leden 8 tot en met 10, 14, 15 en 18 AIB (samenloop uitkeringen en daarnaast werken) geldt het volgende:

Als het inkomen van de cliënt hoger is dan het dagloon of het maandloon van de uitkering waarop je het inkomen kort, dan kort je het meerdere op de andere uitkering.

Door dit lid kort je dus eigenlijk het totale inkomen. Een hoger inkomen dan het dagloon of maandloon van de uitkering waarop je eerst moet korten, leidt tot het korten van het meerdere op de tweede uitkering. Als er bijvoorbeeld WIA, ZW en inkomen uit arbeid is en dit inkomen is hoger dan het ZW-dagloon, dan betalen we de ZW-uitkering niet meer. De WIA kort dan het ZW-dagloon en het meerdere aan inkomen.

Artikel 3:2 lid 19 AIB

Verlof of vervroegd pensioen

Als je de samenloopregels van artikel 3:2 leden 8, 9, 10, 14, 15 of 18 AIB toepast en de cliënt neemt verlof of krijgt recht op een vervroegd ouderdomspensioen, dan kort je het inkomen van het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het verlof of prepensioen startte.

Dit betekent het volgende:

Als de cliënt naast zijn uitkeringen met verlof of vervroegd pensioen gaat en tijdens die periode inkomsten heeft, kort je alleen het inkomen voorafgaand aan het verlof of vervroegd pensioen. Dus niet ook nog eens het inkomen dat hij tijdens zijn verlof of vervroegd pensioen heeft.

Dit voorkomt een dubbele korting.

Artikel 3:2 lid 20 AIB

Let op: Het sinds 1 januari 2022 korten van het feitelijk loon, als dat hoger is dan het voorafgaande inkomen of door het ontbreken van voorafgaand inkomen, geldt **niet** als de cliënt naast zijn uitkering met pensioen gaat. **Bij pensioen blijf je het voorafgaande inkomen korten** op de uitkering. Als er geen voorafgaand inkomen is, kort je niets.

Voorbeeld prepensioen tijdens de wachttijd [+](#)

Uitbreiding inkomen

In artikel 3:3 AIB wordt het inkomensbegrip uitgebreid. Dit artikel regelt wat inkomen is **uit een andere bron dan het verrichten van arbeid**. Daarbij gaat het vooral om andere uitkeringen die de cliënt ontvangt. Het begrip 'uitkeringen' vatten we in dit verband ruim op:

- uitkeringen volgens de werknemersverzekeringen
- uitkeringen volgens (pre)pensioen of andere oudedagsvoorzieningen
- loondoorbetaling bij ziekte
- uitkeringen volgens andere Nederlandse wettelijke regelingen, zoals de Algemene pensioenwet politieke ambtsdragers (zoals ministers, Tweede Kamerleden, gedeputeerden en wethouders), ook wel bekend als 'wachtgeld'
- uitkeringen volgens buitenlandse wettelijke regelingen die dezelfde strekking hebben als de werknemersverzekeringen (dat wil zeggen financiële compensatie bieden voor inkomensverlies door werkloosheid of arbeidsongeschiktheid vanwege ziekte)

Artikel 3:3 AIB bepaalt dat in het geval van bijvoorbeeld een uitkering of verlof **niet het inkomen zelf** in aanmerking wordt genomen, **maar het voorafgaande inkomen of dagloon** waarop de uitkering is gebaseerd. Dit geldt voor de WIA ook bij loondoorbetaling tijdens ziekte als de loondoorbetaling minder dan 100% is en het voorafgaande inkomen hoger is dan het feitelijke inkomen.

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Loondoorbetaling, uitkering of verlof: het voorafgaande inkomen

Als naast het recht op WIA-uitkering recht ontstaat op het volgende inkomen:

- loondoorbetaling bij ziekte
- een uitkering volgens hoofdstuk IV WW (= faillissementsuitkering) of een daarmee overeenkomende wettelijke uitkering
- een uitkering bij wijze van oudedagsvoorziening, prepensioen of een vergelijkbare regeling die voorafgaat aan het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
Sinds 1 januari 2013 schuift de AOW-gerechtigde leeftijd geleidelijk. Een pensioen dat wel op het 65e jaar maar vóór de AOW-gerechtigde leeftijd begint, behoort dus tot de pensioenuitkeringen die hier worden bedoeld.
Let op: Het gaat hier niet om de overbruggingsuitkering AOW. De SVB verstrekt die uitkering onder voorwaarden op aanvraag als een prepensioen eindigt voordat het AOW-pensioen ingaat. De overbruggingsuitkering is geen inkomen voor de WIA. Zie ook 'Einde recht/65 jaar'.
- een uitkering die naar aard en strekking overeenkomt met een ZW- of WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden (zoals bij militairen en vrijwilligers bij de gemeentelijke brandweer).

Dan kort je het inkomen [als bedoeld in artikel 3:2, eerste lid](#) (het inkomen vanwege het verrichten van arbeid) dat werd genoten in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het recht op een dergelijke loondoorbetaling of uitkering ontstond. Hiermee voorkom je dat de uitkering omhoog gaat door 1 van deze omstandigheden.

Artikel 3:3 lid 1 AIB

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Voorbeeld loondoorbetaling bij ziekte [📄](#)

Wel of geen recht op loondoorbetaling bij ziekte

Het is mogelijk dat de werknemer geen recht heeft op loondoorbetaling, omdat hij al eerder 104 weken door ziekte ongeschikt is geweest voor de bedongen arbeid. Een nieuw recht op loondoorbetaling kan alleen ontstaan in de volgende situaties:

- De werknemer is langer dan 4 weken volledig hersteld geweest voor de oorspronkelijke bedongen arbeid en hij heeft deze arbeid ook minimaal 4 weken zonder uitval verricht.
- De werkgever en werknemer hebben afspraken gemaakt om de bedongen arbeid te wijzigen en zij kunnen dit aantonen.
- De werknemer is uitgevallen in nieuw bedongen arbeid.

Volgens de rechtspraak gaat het om nieuwe bedongen arbeid als de inhoud van de arbeidsovereenkomst uitdrukkelijk is aangepast, of als de werknemer 'gedurende een niet te korte tijd werkzaam is geweest in arbeid waarvan de aard en de omvang tussen partijen niet ter discussie hebben gestaan'. In dat geval mag de werknemer erop vertrouwen dat deze arbeid de nieuwe bedongen arbeid is geworden.

Bij het vaststellen van het WIA-recht na een uitval wegens ziekte tijdens een lopend dienstverband gaan we steeds uit van een recht op loondoorbetaling. Wordt er geen loon betaald, en beroept de werkgever zich erop dat er geen nieuwe bedongen arbeid is, maar van aangepaste arbeid die de werknemer heeft verricht in het kader van zijn re-integratie na het eerdere, nog niet afgesloten ziektegeval, dan worden hij en de werknemer in de gelegenheid gesteld om dit aannemelijk te maken. Zo mogelijk wordt daarbij ook rekening gehouden met wat er bij een eerdere RIV-beoordeling is vastgesteld over de al dan niet structurele herplaatsing van de werknemer in passend werk bij de werkgever.

Redenen om aan te nemen dat het werk waarin de werknemer is uitgevallen niet moet worden beschouwd als de nieuwe bedongen arbeid, maar als aangepaste arbeid in het kader van re-integratie kunnen zijn dat:

- het werk is verricht bij wijze van arbeidstherapie
- de inhoud van het werk of het aantal gewerkte uren sterk wisselend is geweest
- het werk geen reguliere functie betreft, maar slechts tijdelijke of aanvullende taken omvat
- terugkeer naar de oorspronkelijke arbeid nog steeds mogelijk is en gewenst wordt
- de arbeidsvoorwaarden nog niet aan het nieuwe werk zijn aangepast
- de werkgever uitdrukkelijk heeft laten weten het werk niet te willen aanmerken als de nieuwe bedongen arbeid

Naarmate het werk langere tijd is verricht, leggen deze factoren minder gewicht in de schaal.

Als duidelijk blijkt dat het werk waarin de werknemer is uitgevallen moet worden beschouwd als aangepaste arbeid in het kader van re-integratie, en niet als de nieuwe bedongen arbeid, wordt bij de vaststelling van het WIA-recht geen rekening gehouden met een recht op loondoorbetaling. Blijkt dit niet, dan wordt het voorafgaande loon in aanmerking genomen alsof het wordt doorbetaald. Dit loon geldt dan ook voor het voldoen aan de inkomenseis.

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Verlof

Als de cliënt naast het recht op WIA-uitkering werkt en met verlof is of gaat, kort je als inkomen het inkomen dat hij genoot in het aangiftetijdvak vóór het aangiftetijdvak waarin het verlof ontstond. Hieronder staan uitzonderingen op deze regel.

Artikel 3:3 lid 8 AIB

Op die manier voorkom je dat tijdens het verlof de uitkering waarop je het inkomen geheel of gedeeltelijk kort, wordt verhoogd doordat de cliënt een lager of geen inkomen ontvangt.

Voorbeeld onbetaald verlof

Het gaat hier om bijna alle vormen van betaald of onbetaald verlof, waaronder ouderschapsverlof en levensloopverlof, met uitzondering van zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptie/pleegzorgverlof en aanvullend geboorteverlof.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof en adoptieverlof en aanvullend geboorteverlof is sv-loon, de uitkering zelf wordt gekort.

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

- Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Bij sterk wisselend inkomen: gemiddelde laatste 3 tijdvakken

Als het voorafgaande inkomen per aangiftetijdvak sterk wisselt, dan gaan wij niet uit van het inkomen in het laatste aangiftetijdvak, maar van het gemiddelde in de laatste 3 aangiftetijdvakken voorafgaande aan het tijdvak waarin het recht op loondoorbetaling of uitkering ontstond.

Datzelfde geldt bij verlof. Uit de informatie die we hebben, blijkt niet altijd of het inkomen uit een aangiftetijdvak representatief is. Je vraagt hiervoor meer gegevens op bij de cliënt en gebruikt het [Stappenplan bepalen representatief inkomen](#). Als uit het stappenplan blijkt dat je moet uitgaan van het wisselend inkomen dat een cliënt zou hebben gehad als er geen ziekte of verlof was geweest, ga je verder met 'Vergelijken vervangend loon en feitelijk loon'.

Vergelijken vervangend loon en feitelijk loon

Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte of verlof wel op de WIA-uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

Je kort de volledige loondoorbetaling tijdens ziekte of verlof op de WIA-uitkering als het loon van de cliënt hetzelfde of hoger is dan het gemiddelde loon van de voorafgaande 3 aangiftetijdvakken, of als er geen voorafgaand inkomen is. Je voorkomt hiermee dat er te weinig loon door ziekte en/of verlof door de WIA-uitkering wordt gecompenseerd.

Je maakt daarom altijd (bij vast en wisselend loon) een vergelijking tussen het vervangende loon en het loon in het te vervangen tijdvak. Is het vervangende loon lager, dan kort je het feitelijk loon op de WIA-uitkering. Je maakt deze vergelijking opnieuw bij elk aangiftetijdvak zolang de ziekte of het verlof van de cliënt duurt.

Let op: Dit geldt alleen voor de WIA.

ZW of WW naast WIA

Sinds 1 juli 2015 kun je de reguliere WW-uitkering en de WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden ook naar een maandloon berekenen. Het maandloon is 21,75 maal het dagloon. Daarnaast is de ZW-uitkering van een zieke werkloze ook een reguliere WW-uitkering. Als de cliënt naast het recht op WIA-uitkering recht krijgt op een ZW- of WW-uitkering (geen faillissementsuitkering), dan kort je het dagloon of maandloon van deze uitkeringen. **Je kort het ZW-dagloon of maandloon zoals dat is op de datum waarop de samenloop ontstaat.** Hierdoor neemt de hoogte van de eerste uitkering niet toe als het recht op de tweede uitkering ontstaat.

Als de ZW-uitkering al was toegekend voor de toekenning van de WIA-uitkering of als de ZW-uitkering alsnog met terugwerkende kracht wordt toegekend met een ingangsdatum voor de ingangsdatum van de WIA-uitkering, dan kort je ook vanaf de datum dat de samenloop is ontstaan. Je kort het ZW-dagloon of maandloon zoals dat is op de eerste WIA-uitkeringsdag.

Maatregel op ZW of WW

Als een maatregel (ook gehele weigering) is toegepast op een ZW- of WW-uitkering, bestaat wel recht op de uitkering, maar wordt deze gedeeltelijk of geheel niet betaald. Ook kort je het dagloon of maandloon waarop de ZW- of WW-uitkering is gebaseerd.

Niet-aangevraagde WW-uitkering

Als de cliënt werkloos wordt uit werkzaamheden waarvan je het inkomen kort en hij vraagt geen WW-uitkering aan, dan betaal je vanaf dat moment de uitkering zonder korting.

ZW en loondoorbetaling tijdens ziekte: het voorafgaande inkomen

Het AIB bepaalt niet welk bedrag aan inkomen je kort als de cliënt uit dezelfde dienstbetrekking zowel loondoorbetaling tijdens ziekte als ZW-uitkering ontvangt. Het ZW-dagloon kan afwijken van het loon voorafgaand aan de eerste ziektedag, omdat je het ZW-dagloon vaststelt op basis van het Dagloonbesluit.

Als beleidsstandpunt geldt nu dat we het loon voorafgaand aan de eerste ziektedag blijven korten. In de meeste gevallen zal de loondoorbetaling namelijk meer bedragen dan het ZW-dagloon. Dit beleid geldt voor elke situatie waarin de eerste ziektedag op of na 1 mei 2014 ligt. Zie ook het beleidsstandpunt [Anticumulatie bij gelijktijdige samenloop WIA met loondoorbetaling + ZW](#) van JKC.

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering.

– Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Wanneer geen nieuwe dagloonvaststelling?

Als je het dagloon van de ZW- of WW-uitkering kort, blijf je dat dagloon korten, ook al wijzigt dat dagloon door bijvoorbeeld een halfjaarlijkse indexering, een verhoging van het minimumloon en de minimumvakantiebijslag of als er recht bestaat op een ZW-uitkering na 13 weken doorbetaling van WW-uitkering tijdens ziekte (DWBZ). Hiermee voorkom je een bewerkelijk handmatig proces moet uitvoeren om het verhoogde dagloon te laten doorwerken in een verlaging van de WIA-uitkering. Indexering leidt dus niet tot het wijzigen van de korting. Feitelijk wordt het inkomen hoger door de indexering, maar uit praktische overwegingen doe je daar niets mee.

Artikel 3:3 lid 12 AIB

Voorbeeld geen nieuwe dagloonvaststelling [☒](#)

Prepensioen al voor eerste ziektedag

Als de cliënt al prepensioen had vóór zijn eerste ziektedag, dan kort je dat pensioen niet op de WIA.

Artikel 3:3 lid 9 AIB

Inkomen bij uitsluiting recht loondoorbetaling of beëindiging WW-uitkering

Als de cliënt geen recht heeft op loondoorbetaling (of daarmee overeenkomend loon) omdat hij een verplichting niet is nagekomen of omdat voor hem 1 of 2 wachtdagen gelden, kort je het inkomen alsof er wel recht op loondoorbetaling was.

Geen recht op loondoorbetaling is bijvoorbeeld mogelijk in de volgende situaties:

- De werknemer heeft zijn ziekte opzettelijk veroorzaakt.
- De werknemer heeft zijn genezing belemmerd of vertraagd.
- De werknemer heeft niet meegewerkt aan redelijke voorschriften.
- De werknemer heeft geweigerd inlichtingen te verstrekken.

Met de fictie dat het loon wel wordt doorbetaald, voorkom je dat je een hogere uitkering betaalt die het beoogde effect van de vervallen loonaanspraak teniet doet. Je blijft het bedrag korten dat je al kortte.

Artikel 3:3 lid 8 AIB

Voorbeeld inkomen bij uitsluiting recht op loondoorbetaling [☒](#)

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Einde WW: cliënt niet beschikbaar voor arbeid

Als de WW-uitkering is beëindigd omdat de cliënt niet beschikbaar is voor arbeid, dan blijf je de uitkering korten alsof die beëindiging er niet was. Ook bij het beëindigen van de WW-uitkering ga je dus uit van de fictie dat er wel betaling is. Zo voorkom je dat de beëindiging leidt tot een hogere uitkering die het beoogde effect van de beëindiging teniet doet. Je blijft het bedrag korten dat je al kortte.

Artikel 3:3 lid 11 AIB

Voorbeeld niet beschikbaar voor arbeid (einde WW) [☒](#)

Let op:

1: Sinds 1 januari 2022 kort je een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan volledige loondoorbetaling ga je uit van het loon van de cliënt in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond. Dit geldt alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loondoorbetaling is. Dit geldt niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

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

2: Sinds 1 januari 2022 kort je in de volgende gevallen bij loondoorbetaling het feitelijk loon tijdens ziekte en/of verlof op de WIA-uitkering:

– Het loon van de cliënt tijdens ziekte en/of verlof is hetzelfde of hoger dan het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof ontstond.

– Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Artikel 3:2 lid 1, 3:3 leden 1, 2 en 14 AIB

Bij gehele weigering of opschorting van loondoorbetaling bij ziekte (of daarmee overeenkomend loon) kort je het inkomen alsof de doorbetaling niet was geweigerd of de doorbetaling niet was opgeschort. Ook bij weigering ga je dus uit van de fictie dat het loon wordt doorbetaald. Zo voorkom je dat de weigering of opschorting leidt tot een hogere uitkering die het beoogde effect van de vervallen loonaanspraak teniet doet. Voor deze situatie is geen aparte bepaling nodig omdat in die gevallen het recht op loon, bezoldiging of uitkering blijft bestaan, zodat artikel 3:3 lid 2 AIB 'gewoon' van toepassing is.

Uitzonderingen voor WIA

In artikel 3:4 AIB staan specifieke uitzonderingen voor de WIA.

Verkorte wachttijd IVA

Volgens de hoofdregel bij samenloop van WIA-uitkering en loon (of loondoorbetaling bij ziekte) kort je dat loon op de WIA-uitkering. Een verkorte wachttijd is uitgezonderd.

Als duidelijk is dat een zieke werknemer duurzaam volledig arbeidsongeschikt is, kan de wachttijd voor de IVA-uitkering worden verkort (wachttijd minimaal 13 weken, maximaal 78 weken). Na de verkorte wachttijd heeft de cliënt recht op een IVA-uitkering. Daarnaast kan hij ook aanspraak maken op 104 weken loondoorbetaling. Als je de hoofdregel toepast, wordt de IVA-uitkering nihil. Dat is niet de bedoeling. Daarom maak je in deze situatie een uitzondering: je kort het loon niet op de IVA-uitkering. De werkgever kan het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW).

Artikel 3:4 lid 1, onder a AIB

Binnen 5 jaar alsnog IVA, zonder wachttijd

Een zieke werknemer heeft zonder wachttijd recht op een IVA-uitkering als hij bij einde wachttijd minder dan 35% arbeidsongeschikt is en binnen 5 jaar na einde wachttijd duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt. Bij een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling na ingang van de IVA kort je het doorbetaalde loon niet op de IVA-uitkering. De werkgever kan daardoor het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW). Deze uitzondering staat sinds 1 juli 2015 in het AIB.

Artikel 3:4 lid 1, onder b AIB

Van WGA naar IVA, zonder wachttijd

Een zieke werknemer met recht op een WGA-uitkering heeft zonder wachttijd recht op een IVA-uitkering als hij duurzaam volledig arbeidsongeschikt wordt. Bij een nieuwe periode van 104 weken loondoorbetaling kort je het doorbetaalde loon niet op de IVA-uitkering. De werkgever kan daardoor het loon verminderen met de IVA-uitkering (artikel 7:629 lid 5 BW). Deze uitzondering staat sinds 1 juli 2015 in het AIB.

Artikel 3:4 lid 1, onder c AIB

Herleving IVA, zonder wachttijd

Een cliënt heeft recht op een IVA-uitkering zonder wachttijd, als hij op de dag voordat hij weer volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is:

- recht had op een WGA-uitkering, of
- geen recht had op een WGA-uitkering, maar de volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid intreedt binnen 5 jaar na de beëindiging van de IVA-uitkering. De arbeidsongeschiktheid moet dezelfde oorzaak hebben als waarvoor hij eerder een IVA-uitkering ontving.

Hoewel deze situatie niet vaak voorkomt, moet de werkgever het loon 104 weken doorbetalen. Het AIB regelt hiervoor niets.

Je kort het loon niet op de IVA-uitkering als de werkgever het loon kan verminderen met de IVA-uitkering.

Let op: In deze uitzonderingssituaties kan het voorkomen dat naast het loon tijdens ziekte ook ZW-uitkering wordt verstrekt. In dat geval kort je niet het loon, maar wél het ZW-dagloon. Het maakt niet uit hoe hoog het ZW-dagloon is. Het ZW-dagloon is namelijk inkomen (art. 3:3 lid 5 AIB). De werkgever kan het loon verminderen met de ZW-uitkering en ook het deel van de IVA-uitkering dat nog wordt betaald (artikel 7:629 lid 5 BW). Als de ZW-uitkering hoger is dan het loon én de ZW-uitkering via de werkgever wordt betaald, dan wordt de werkgever volgens het Ziekengeldreglement geacht het meerdere aan ZW-uitkering te betalen aan de cliënt.

Inkomenseis WIA (artikel 60 WIA)

Als hoofdregel geldt dat het inkomen dat je kort op de uitkering ook het inkomen voor de inkomenseis is. Op deze hoofdregel zijn echter uitzonderingen. Een nadere toelichting op de inkomenseis vind je in [Voldoen aan inkomenseis](#) van de instructie 'Voorwaarden voor ontstaan recht op IVA- en WGA-uitkering'.

Bepalen inkomen

In artikel 4:1 AIB staat hoe je het inkomen bepaalt.

Je herleidt het inkomen tot een bedrag per kalendermaand. De kalendermaand is 21,75 dagen.

De werkgever geeft het loon op per aangiftetijdvak van een maand of 4 weken. De werkgever rekent een loon toe aan een aangiftetijdvak. Je volgt de opgave van de werkgever: je rekent het loon toe aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend.

Bij de vrijwillige brandweer wordt het loon 1 keer per kwartaal opgegeven. Ook hier volg je de opgave.

Voorbeeld vaststellen inkomen [+](#)

Je rekent het belastbaar loon, resultaat, de winst en WAZO-ZEZ-uitkering evenredig toe aan de betreffende kalendermaanden in het boek- of kalenderjaar. Dit betekent dat je het inkomen evenredig verdeelt over de maanden waarin de cliënt de werkzaamheden heeft verricht. Als de cliënt bijvoorbeeld op 20 juni 2017 als zelfstandige is begonnen en de werkzaamheden de rest van het jaar heeft verricht, verdeel je de winst over 2017 evenredig over de maanden juni tot en met december, dus 7 maanden.

Artikel 4:1 leden 1 tot en met 3 en 5 AIB

Wisselende inkomsten

Je stelt inkomsten per maand vast, dus ook bij per maand wisselende inkomsten. Je kunt bij wisselend inkomen op basis van een geschat inkomen een gemiddeld inkomen per kalendermaand bepalen en per maximaal 12 maanden herberekenen. Het gemiddeld inkomen kun je dan toerekenen aan maanden in die periode.

Het middelen van inkomsten maakt de beslissing voor de cliënt minder inzichtelijk. Middelen levert voor UWV nauwelijks tot geen voordeel op. Daarom worden de inkomsten niet gemiddeld, maar achteraf per maand vastgesteld.

Artikel 4:1 lid 6 AIB

AVWB of vakantiebijslag

Als de cliënt AVWB of vakantiebijslag heeft, tel je het opgebouwde bedrag aan AVWB of vakantiebijslag mee in het aangiftetijdvak, waarbij je dan het betaalde bedrag aan AVWB of vakantiebijslag in dat aangiftetijdvak buiten beschouwing laat.

Artikel 4:1 lid 8 AIB

Meer informatie over de loon-over-systematiek, het [arbeidsvoorwaardenbedrag \(AVWB\)](#) of de vakantiebijslag vind je in de toelichting 'Wat is inkomen'.

Let op: Sinds 1 januari 2022 is EPS een onderdeel van het AVWB en valt in de Polisadministratie onder de rubriek 'AVWB'.

Uitzonderingssituaties

In uitzonderingssituaties kun je afwijken van het uitgangspunt dat je de opgave van de werkgever volgt.

In het AIB staan de volgende situaties:

Je kunt het inkomen in een aangiftetijdvak toerekenen aan de dag waarover dit inkomen gaat

Het gaat hierbij om de situatie waarin de cliënt tijdens de duur van de uitkering een (na)betaling krijgt van de (ex-)werkgever over een periode waarin hij nog geen uitkering ontving. Dan reken je het loon toe aan de periode waarin de cliënt nog geen uitkering had, waardoor je met dat inkomen geen rekening houdt.

Voorbeeld toerekenen betaling verlofdagen [+](#)

Artikel 4:1 lid 7 AIB

Je rekent op dezelfde manier een extra betaling (zoals een bonus of winstuitkering) toe aan de periode waarover de cliënt uitkering ontvangt.

Voorbeeld betaling bonus of winstuitkering

Kennelijk onredelijk resultaat

Je stelt het inkomen op een andere wijze vast als het toerekenen van het inkomen aan het tijdvak waarover de werkgever daarvan opgave heeft gedaan, leidt tot een kennelijk onredelijk resultaat. Dit gaat om zeer uitzonderlijke gevallen die door wet- en regelgever niet zijn voorzien. Een beroep hierop wordt alleen in zeer uitzonderlijke gevallen gehonoreerd. We kunnen gevallen noemen waarin altijd een kennelijk onredelijk resultaat is.

Je past dit allen toe bij het toerekenen van inkomen aan een tijdvak en niet bij andere situaties (zoals het wel of niet korten van inkomen).

Artikel 4:1 lid 11 AIB

Overgangsrecht

Sinds 1 maart 2012 geldt het overgangsrecht bij de inwerkingtreding van het AIB. Bij de wijzigingen door WWZ sinds 1 juli 2015 is ook overgangsrecht gemaakt.

Inwerkingtreding AIB

Met het tot stand komen van het AIB zijn er enkele regels gewijzigd ten opzichte van de regels van vóór 1 maart 2012. De nieuwe regels kunnen hier en daar leiden tot kleine verschillen. Daarom is voor een aantal situaties geregeld dat de vóór 1 maart 2012 geldende bepalingen nog gelden:

- Als de cliënt op 1 maart 2012 al WAZO-verlof vanwege zwangerschap/bevalling/adoptie/pleegzorg had, blijf je het loon in de laatste maand voorafgaand aan het verlof op de WIA-uitkering korten.

Artikel 5:1 lid 1 AIB

- Als de cliënt op 1 maart 2012 naast zijn WIA-uitkering al een ZW-of WW-uitkering had, blijf je het loon in de laatste maand voorafgaand aan die uitkering op de WIA-uitkering korten. Dit doe je zolang het recht op ZW of WW duurt.

Artikel 5:1 lid 3 AIB

- Als de cliënt op 1 maart 2012 naast zijn WIA-uitkering al een ZW-uitkering had, blijf je het loon voorafgaande aan de ZW-uitkering ook meetellen voor de inkomenseis, ook al bestaat het dienstverband waarop het ZW-recht is gebaseerd niet meer. Dit doe je zolang het recht op ZW duurt.

Artikel 5:1 lid 4 AIB

Invoering WWZ

Door de invoering van de WWZ is er een groot aantal bepalingen voor de WW gewijzigd. Soms met gevolgen voor de WIA.

Daarom geldt het volgende overgangsrecht:

1. Als de cliënt vóór 1 juli 2015 naast zijn WIA-uitkering al:

- een reguliere WW-uitkering had, en
- ook inkomen uit werk ontving,

dan blijf je de regels van het AIB toepassen zoals die tot 1 juli 2015 golden. Voor de reguliere WW-uitkering geldt dit zolang die uitkering nog niet is omgezet naar een nieuw WW-recht. Oude WW-rechten of herleving van oude WW-rechten kunnen worden omgezet als op of ná 1 juli 2015 ook een nieuw WW-recht ontstaat.

Artikel 5:1a AIB

2. Als de cliënt vóór de mogelijke inwerkingtreding van de calamiteitenregeling WW naast zijn WIA-uitkering al:

- een WW-uitkering bij buitengewone natuurlijke omstandigheden had, en
- ook inkomen uit werk ontving,

dan blijf je de regels van het AIB toepassen zoals die tot 1 juli 2015 golden.

Artikel 5:1a AIB

3. Als de cliënt vóór 1 januari 2016 naast zijn WIA-uitkering al:

- een faillissementsuitkering had, en
- ook inkomen uit werk ontving, en

- de AIB-bepalingen van vóór 1 juli 2015 wijzen een andere uitkering aan waarop we het inkomen moeten korten,
dan blijf je de regels van het AIB toepassen zoals die tot 1 juli 2015 golden.

Artikel 5:1a AIB

In andere situaties geldt het AIB zoals dat sinds 1 juli 2015 luidt.