

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Verrekenen verdiensten op basis van polisgegevens

Welke soort inkomsten kennen we bij de WIA?

In de WIA worden de volgende soorten inkomsten onderscheiden:

SV-loon:

Voor SV-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het SV-loon, zoals vastgelegd in artikel 16 van de Wfsv (Wet financiering sociale verzekeringen)

In grote lijnen bestaat het SV-loon uit het loon voor de loonbelasting met een aantal uitzonderingen.

Loon voor de 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 die de AOW-leeftijd hebben bereikt, de directeur-groootaandeelhouders (DGA's), alfa-hulpverleners, meewerkende kinderen (van zelfstandigen), e.d.

Inkomen voor de inkomstenbelasting:

- a. Voor overige werkenden, die niet onder de Wet op de Loonbelasting vallen is de basis voor het inkomen het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden als bedoeld in hoofdstuk 3 van de Wet inkomstenbelasting 2001.
- b. Voor zelfstandigen geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming o.g.v. de Wet inkomstenbelasting 2001.

[Zie voor nadere informatie de instructie Wat is inkomen?](#)

Voorschot op de WIA-uitkering

UWV stelt het recht, de hoogte en de duur van een uitkering vast. Inkomen heeft invloed op de hoogte van de uitkering. UWV kan de hoogte van de uitkering niet vaststellen als de hoogte van het inkomen nog niet vaststaat. UWV schorst in dat geval de betaling van de uitkering.

De betaling van de uitkering kan worden geschorst tot het moment waarop de hoogte van de uitkering kan worden vastgesteld. In de tussentijd kan UWV volgens de Awb een voorschot verstrekken. Zie de bepalingen in titel 4.4 van de Awb.

Sinds 1 april 2012 is de werkwijze dat de WIA-uitkering in principe gedurende een periode van 6 maanden wordt gebaseerd op een geschat inkomen.

Omdat de hoogte van de WIA-uitkering dan nog niet definitief vast staat, ontvangt de cliënt dus 6 maanden lang een bruto voorschot op zijn WIA-uitkering. Zie hiervoor ook de WIA-werkinstructie [Verrekenen van inkomsten per 1 april 2012](#).

Na afloop van deze periode wordt de uitkering over deze periode definitief afgerekend op basis van de polisgegevens of als dat niet kan op basis van loonstrookgegevens of gegevens uit een andere bron.

De Raad van Bestuur heeft besloten deze werkwijze in te voeren, omdat we dan gegevens in de polisadministratie gebruiken en periodieke beoordelingen doen. Uit onderzoek is namelijk gebleken dat de cliënt hiertegen geen bezwaar heeft. Als een cliënt echter wil dat we maandelijks de definitieve afrekening verzorgen, hebben we geen wettelijke grond om dat te weigeren. We moeten het verzoek dan inwilligen.

Inlichtingenplicht tijdens het voorschot

Personen die recht hebben op een WIA-uitkering zijn verplicht om ons op verzoek of uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden te melden waarvan hen redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op het recht op uitkering, de hoogte van die uitkering of de betaling van die uitkering. Zie hiervoor ook het [overzicht van spontaan te melden feiten en omstandigheden](#).

De wijze waarop de WIA-uitkering wordt berekend (gedurende 6 maanden voorschot en daarna een definitieve afrekening) wijzigt op zich niets aan de inlichtingenplicht die de cliënt heeft. Wel is het mogelijk om met de cliënt individuele afspraken te maken over de wijzigingen die de cliënt aan UWV moet doorgeven. Deze individuele afspraken moeten dan wel duidelijk zijn vastgelegd, zodat achteraf is vast te stellen welke afspraken zijn gemaakt. Zie ook de WIA-werkinstructie [Verrekenen van inkomsten per 1 april 2012](#).

De afspraken die je met de cliënt maakt, zijn enerzijds erop gericht om te voorkomen dat we toch elke maand loonstroken van de cliënt blijven ontvangen. Zo kan je met de cliënt die wisselende inkomsten heeft afspreken dat hij wijzigingen in zijn (bruto)loon niet doorgeeft als deze binnen een bepaalde marge vallen.

Anderzijds zijn die afspraken er ook op gericht dat de cliënt in ieder geval wel wijzigingen doorgeeft die moeten leiden tot aanpassing van het voorschot, dus ter voorkoming van hoge terugvorderingen en nabetalingen.

De cliënt moet incidentele (eenmalige) beloningen in ieder geval wel aan UWV doorgeven. Dergelijke beloningen zijn meestal wel van enige omvang en beïnvloeden dus het bedrag dat de cliënt krijgt nabetaald of moet terugbetalen.

Hoogte voorschot vaststellen

Het verstrekken van een voorschot is een bevoegdheid van UWV. Bij het uitoefenen van deze bevoegdheid en de vaststelling van de hoogte van het voorschot moet UWV de belangen van betrokkene meewegen. Het is daarom aan te bevelen om de hoogte van het voorschot af te stemmen met betrokkene. UWV is echter bevoegd om het voorschot lager vast te stellen dan betrokkene wenst.

Deze situatie kan zich voordoen als UWV gerechtvaardigde verwachtingen heeft dat het inkomen hoger zal zijn dan het inkomen waar betrokkene vanuit wil gaan. Het is dan aan de betrokkene om aannemelijk te maken dat zijn inkomen lager zal zijn dan UWV verwacht.

Voorbeeld van hoogte vaststellen

Zou betrokkene in het voorbeeld ieder jaar na de definitieve vaststelling de terugvordering direct voldoen, dan is er geen noodzaak voor UWV om het voorschot lager vast te stellen.

Aanpassing voorschot n.a.v. meldingen

Incidentele beloningen en structurele wijzigingen (van enige omvang) moeten direct bij de eerst volgende voorschotbetaling worden meegenomen. Zo worden hoge terugvorderingen zoveel mogelijk voorkomen en daarnaast wordt hiermee ook het effect op inkomensafhankelijke regelingen van de belastingdienst zoveel mogelijk beperkt.

Voorbeeld van Incidentele betaling

[2]

< De cliënt heeft een dagloon van € 100. Hij verdient maandelijks ca. € 1000. De WIA-uitkering bedraagt dan $70\% \times (\text{€ } 2175 - \text{€ } 1000) = \text{€ } 822,50$. Wij betalen vanaf augustus zes maanden lang een voorschot van € 822,50 per maand. In oktober heeft de cliënt een eenmalige bonus gekregen van € 1000. Dat geeft hij eind oktober aan ons door. Je voert deze bonus op (boven op de verdiensten die al waren opgevoerd) als extra inkomen over de maand oktober. Je houdt rekening met deze bonus bij het bedrag aan voorschot over november. Het voorschot over november wordt dan € 122,50. Vanaf december zal het voorschot (bij ongewijzigde verdiensten) weer € 822,50 bedragen.

>

Voorbeeld van aanpassing te laag voorschot

[3]

< De cliënt gaat tijdens vanaf 1 juli werken, maar het is nog onbekend hoeveel hij gaat verdienen. Vanaf juli wordt de uitkering gedurende 6 maanden op voorschot vastgesteld. Er wordt bij de eerste voorschotvaststelling in juli uitgegaan van een bedrag van € 1000 per maand aan inkomen. Na ruim een maand (half augustus) blijken de feitelijke inkomsten slechts € 500 te bedragen en de verwachting is dat die inkomsten ongeveer zo hoog blijven. Omdat bij de eerste vaststelling van het voorschot is uitgegaan van een veel te hoog bedrag aan inkomsten, is het bedrag aan voorschot veel te laag vastgesteld. Zodra je dit ontdekt corrigeert je het bedrag aan inkomsten vanaf juli. De cliënt ontvangt dan vanaf september het juiste bedrag aan voorschot en hij ontvangt ook een nabetaling over de voorgaande maanden.>

In welke gevallen loongegevens in de polisadministratie gebruiken?

Voor de inkomstenverrekening WIA kunnen wij alleen de loongegevens in de polisadministratie gebruiken als er sprake is van SV-loon. Er is alleen sprake van SV-loon als het gaat om het loon van een werknemer die verzekerd is voor de SV-wetten.

In de polisadministratie zijn alle inkomstenverhoudingen opgenomen waarover loonheffing is verschuldigd. Hier zitten ook inkomstenverhoudingen waarbij geen sprake is van SV-loon. In dat geval zullen de gegevens over de inkomstenverhouding in Suwinet-inkijk niet zijn gevuld of zal het SV-loon op nihil staan. Als wel sprake is van SV-loon, dan is dat in Suwinet-inkijk zichtbaar doordat de code "Verzekerd voor de WAO/WIA" op "Ja" staat.

Zie ook onderdeel [Geen SV-loon in polisadministratie](#)

Samenloop WIA met andere uitkeringen

Het is de bedoeling om de werkwijze voor inkomstenverrekening voor zoveel mogelijk WIA-gevallen toe te passen. Bij samenloop van WIA een andere uitkering zal dat niet altijd en/of niet voor alle aspecten mogelijk zijn.

De werkwijze omvat namelijk de volgende aspecten:

- Periodiek beoordelen van de inkomsten per 3/6/12 maanden en tot die tijd de uitkering op voorschotbasis vaststellen
- De inkomsten beoordelen op basis van de polisadministratie
- De inkomsten toerekenen aan de periode waarover de werkgever ze heeft opgegeven

Samenloop met nWajong

Bij samenloop met de nWajong beoordelen we de inkomsten op basis van SV-loon. Voor de nWajong rekenen we vanaf 1-3-2012 ook het loon toe aan de periode waaraan de werkgever het heeft toegerekend. Sinds 1-5-2013 gebruiken we, net als bij WIA, de polisadministratie voor het SV-loon. Bovendien betalen we de nWajong-uitkering in de regel ook gedurende 6 of 12 maanden op voorschotbasis. In geval van samenloop tussen WIA en nWajong kunnen we dus voor beide uitkeringen dezelfde werkwijze toepassen.

Samenloop met oWajong/WAZ

Bij de oude Wajong en WAZ is er niet letterlijk sprake van een inkomstenaf trek, maar moeten we op basis van een fictieve schatting bepalen in welke ao-klasse betrokkene zit. Tot 1-7-2015 hadden we daar niet alleen het loon voor nodig, maar ook de uren omvang. Bovendien kwam het soms nog voor dat we moesten beoordelen op basis van het brutoloon. Ten slotte gold voor de WAZ en oWajong het loon-over beleid.

Met ingang van 1 juli 2015 zijn de wettelijke bepalingen gewijzigd waardoor we voor oude Wajong en WAZ de fictieve klasse bepalen op basis van een periodeloonvergelijking. De uren omvang is daardoor niet meer van belang. Daarnaast moeten we de inkomsten toerekenen aan de periode waarover de werkgever ze heeft opgegeven. Door deze wijzigingen is het mogelijk het SV-loon uit de polisadministratie te gebruiken en de uitkering in de regel gedurende 6 of 12 maanden op voorschotbasis te betalen. In geval van samenloop tussen WIA en oWajong en WAZ kunnen we dus voor beide uitkeringen dezelfde werkwijze toepassen.

Let op: Per 1 januari 2021 zijn de ao-klassen voor de oWajong komen te vervallen. Voor de oWajong kun je per 1 januari 2021 de instructie nWajong volgen.

Samenloop met WW/ZW

Bij samenloop tussen een WIA-uitkering en een WW- of ZW-uitkering en daarnaast inkomsten, zal de WIA-uitkering in het algemeen geen rekening houden met de feitelijke inkomsten, maar met het WW- of ZW-dagloon (gefixeerd bedrag aan fictieve inkomsten).

Zolang er geen rekening gehouden hoeft te worden met de feitelijke inkomsten, is er geen reden om de nieuwe werkwijze inkomstenverrekening WIA ook op deze gevallen toe te passen. Wel moet worden voorkomen dat deze gevallen buiten beeld raken.

In deze situaties beoordeel je eens per zes maanden of er nog steeds sprake is van fictieve inkomsten. Het recht op WW of ZW kan immers tussentijds zijn beëindigd.

Samenloop met prepensioen/verlof/loondoorbetaling tijdens ziekte

Als de WIA-gerechtigde ziek is en de werkgever betaalt het loon door of met prepensioen of verlof is, gaan we tijdens die periode uit van het inkomen onmiddellijk voorafgaande aan die ziekte, het prepensioen of het verlof (gefixeerd bedrag aan fictieve inkomsten).

In een situatie van langdurige loondoorbetaling tijdens ziekte of van langdurig verlof beoordeel je eens per zes maanden of er nog steeds sprake is van fictieve inkomsten. De situatie kan immers tussentijds zijn gewijzigd. In geval van prepensioen heeft het geen zin om die periodieke check te doen omdat niet de verwachting is dat deze situatie zich zal wijzigen.

Wijzigingen samenloop met loondoorbetaling tijdens ziekte per 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 merken we volledige loondoorbetaling tijdens ziekte aan als inkomen. We korten de loondoorbetaling daarom op de WIA-uitkering. Bij loondoorbetaling tijdens ziekte van minder dan 100%, gaan we uit van het inkomen dat de cliënt had in het aangiftetijdvak voordat hij ziek werd.

Meer informatie lees je in de instructie [Wat is inkomen?](#).

Loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof gelijk of hoger dan loon in voorafgaande aangiftetijdvak (geldig vanaf 1 januari 2022)

In de volgende gevallen gaan we uit van het feitelijke loon tijdens ziekte of verlof:

- Het loon bij ziekte of verlof is gelijk of hoger dan het inkomen dat de cliënt in het voorafgaande tijdvak kreeg.
- De cliënt had in het voorafgaande tijdvak geen inkomen.

Met inkomen in het voorafgaande tijdvak wordt bedoeld: het loon in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte of verlof ontstond.

Meer informatie lees je in de instructie [Wat is inkomen?](#).

Let op: Deze wijzigingen per 1 januari 2022 gelden alleen voor de WIA en als er minder dan 100% loonbetaling is. De wijzigingen gelden niet voor de Wajong, WAO en WAZ.

Hoe raadplegen wij de polisgegevens?

De polisadministratie is in principe niet direct raadpleegbaar. Wel is (een deel van) de loongegevens beschikbaar via Suwinet-inkijk. Deze loongegevens zijn voor de WIA ook beschikbaar via het Winter-systeem (polis+). Beide systemen gebruiken voor deze loongegevens de polisadministratie als bron. Daarom kunnen zowel Suwinet-inkijk als  worden gebruikt om de polisgegevens te raadplegen.

Polisgegevens uitzendkrachten

Ook bij uitzendkrachten haal je de loongegevens uit de polisadministratie. Ook uitzendkrachten zijn verzekerd voor de WAO/WIA. Ook voor hen zijn de loongegevens opgenomen in de polisadministratie. Daarnaast zijn de loongegevens van de meeste uitzendkrachten opgenomen in het Weflex-systeem.

Deze loongegevens stemmen lang niet altijd overeen met de loongegevens in de polisadministratie. Voor de inkomstenkorting bij uitzendkrachten maken wij geen gebruik van dit Weflex-systeem.

Welke loongegevens in de polisadministratie gebruiken wij?

Wij gaan voor de inkomstenverrekening niet alleen uit van het SV-loon. Voor de inkomstenverrekening houden we geen rekening met de uitbetaalde bedragen aan vakantietoelage (VT) en extra periode salaris (EPS) (vanaf 1 januari 2022)

arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)), maar houden we wel rekening met de opgebouwde bedragen.

Dit levert dus de volgende berekening op:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT +/- opgebouwde VT -/- betaalde EPS +/- opgebouwde EPS (Deze berekening is geldig tot 1 januari 2022!)

Berekeningen vanaf 1 januari 2022

*Als er **geen** gebruik gemaakt wordt van IKB of soortgelijke budgetten:*

WIA/WAO/WAZ:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT +/- opgebouwde VT -/- opname AVWB +/- opgebouwde AVWB

Wajong/TW:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- betaalde VT -/- opname AVWB +/- opgebouwde AVWB

*Als er **wel** gebruik gemaakt wordt van IKB of soortgelijke budgetten:*

WIA/WAO/WAZ:

Relevante SV-loon = SV-loon -/- opname AVWB +/- opgebouwde AVWB

Wajong/TW:

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

In de instructie [Wat is inkomen?](#) vind je een uitgebreide instructie met voorbeelden.

Loondervingsuitkeringen en aanvullingen van de werkgever op deze loondervingsuitkeringen tellen ook niet mee voor de inkomstenverrekening. Die moeten dus nog worden afgetrokken (zie ook hierna onderdeel [Situaties waarin SV-loon niet voor inkomenskorting gebruikt kan worden](#))

Een nadere uitwerking van wat onder SV-loon wordt verstaan, is opgenomen in de instructie Wat is SV-loon?

Opgave werkgever volgen

De werkgever geeft het loon in principe op per aangiftetijdvak van een maand of vier weken. De werkgever rekent het loon toe aan een aangiftetijdvak. Wij volgen in principe de opgave van de werkgever, d.w.z. dat wij het loon toerekenen aan hetzelfde tijdvak als waaraan de werkgever het loon heeft toegerekend .

Wij gaan dus niet langer uit van het loon-over principe!

Alleen in uitzonderingsgevallen kunnen we hiervan afwijken.

De werkgever kan bij zijn loonaangifte twee methoden hanteren, de loon-in methode en de loon-over methode. De werkgever moet voor al zijn werknemers dezelfde methode hanteren. Hij mag de methode ook niet zomaar wijzigen. Hij heeft daar toestemming van de belastingdienst voor nodig. De eerste methode is de loon-in methode, d.w.z. dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarin hij het loon heeft betaald. De tweede methode is dat de werkgever het loon toerekent aan het tijdvak waarop het loon betrekking

heeft. De werkgever kan het loon over oude aangiftetijdvakken corrigeren via een correctieaangifte. Hij kan dit nog doen binnen het lopende kalenderjaar.

Voorbeeld:

[4]

<In het najaar wordt met terugwerkende kracht tot en met 1 juli een CAO-akkoord afgesloten. De werkgever doet op basis van dit akkoord in oktober een nabetaling van bruto € 150. Als de werkgever de loon-in methode hanteert, zal hij dat loon aangeven over de maand oktober. Als hij een loon-over werkgever is, zal hij over de maanden juli, augustus en september € 50 extra opgeven. Hij doet dat in oktober via een correctie loonaangifte over de maanden juli, augustus en september.>

Uitzonderingen volgen opgave werkgever

In uitzonderingssituaties kunnen wij afwijken van het uitgangspunt dat wij de opgave van de werkgever volgen. In het AIB worden twee situaties genoemd:

1. UWV kan het inkomen in een aangiftetijdvak toerekenen aan de dag waarop dit inkomen betrekking heeft (artikel 4:1 lid 7 AIB)
Het gaat hierbij om de situatie waarin de uitkeringsgerechtigde tijdens de duur van de uitkering nog een (na)betalings krijgt van een (ex-)werkgever die betrekking heeft op een periode waarin de uitkeringsgerechtigde nog geen uitkering ontving. In dergelijke gevallen rekenen we het loon toe aan de periode waarin betrokkene nog geen uitkering had, waardoor voor de inkomstenkorting met dat bedrag geen rekening wordt gehouden.

Voorbeeld

[5]

<Een werknemer bouwt tijdens de wachttijd vakantie/verlofdagen op, maar kan die niet opnemen vanwege zijn ziekte. Hij laat de aanspraak uitbetalen na de ingangsdatum van de WIA-uitkering. De werkgever geeft het loon dat betrekking heeft op die uitbetaling op in een tijdvak na de ingangsdatum van de uitkering. Wij rekenen dit deel van het loon echter toe aan de wachttijd, toen hij nog geen uitkering had.

>

2. Daarnaast stelt UWV het inkomen op een andere wijze vaststelt als toerekening van het inkomen aan het tijdvak waarover de werkgever daarvan opgave heeft gedaan zou leiden tot een kennelijk onredelijk resultaat. Deze bepaling beperkt zich tot zeer uitzonderlijke gevallen die door de wet- en regelgever niet zijn voorzien. Een beroep op deze bepaling wordt slechts in zeer uitzonderlijke gevallen gehonoreerd. Er kunnen in dit verband geen categorieën van gevallen worden genoemd waarin altijd sprake zou zijn van een kennelijk onredelijk resultaat.
(Artikel 4:1 lid 9 AIB)

Wanneer zijn de polisgegevens beschikbaar?

De loongegevens zijn in lang niet alle gevallen direct na afloop van het aangiftetijdvak beschikbaar in de polisadministratie/Suwinet-inkijk. De werkgever heeft na afloop van het aangiftetijdvak namelijk nog een maand de tijd om loonaangifte te doen bij de belastingdienst. Hij moet het loon over de maand mei dus uiterlijk 30 juni hebben aangegeven via zijn loonaangifte. De belastingdienst en UWV hebben dan nog maximaal 7

dagen de tijd om de loongegevens op te nemen in de polisadministratie, dus uiterlijk 7 juli. Vanuit de polisadministratie moeten die gegevens daarna ook beschikbaar komen in Suwinet-inkijk.

Deze werkwijze kan betekenen dat het nog ruim een maand kan duren voordat de loongegevens in Suwinet-inkijk beschikbaar zijn. In de praktijk zijn de gegevens over het algemeen aan het eind van de volgende maand beschikbaar.

Maandaangifte 2012				
Tijdvak	Ingangsdatum tijdvak	Einddatum tijdvak	Uiterste aangifte datum	Uiterste betaaldatum
Januari	01-01-2012	31-01-2012	29-02-2012	29-02-2012
Februari	01-02-2012	29-02-2012	02-04-2012	31-03-2012
Maart	01-03-2012	31-03-2012	01-05-2012	30-04-2012
April	01-04-2012	30-04-2012	31-05-2012	31-05-2012
Mei	01-05-2012	31-05-2012	02-07-2012	30-06-2012
Juni	01-06-2012	30-06-2012	31-07-2012	31-07-2012
Juli	01-07-2012	31-07-2012	31-08-2012	31-08-2012
Augustus	01-08-2012	31-08-2012	01-10-2012	30-09-2012
September	01-09-2012	30-09-2012	31-10-2012	31-10-2012
Oktober	01-10-2012	31-10-2012	30-11-2012	30-11-2012
November	01-11-2012	30-11-2012	02-01-2013	31-12-2012
December	01-12-2012	31-12-2012	31-01-2013	31-01-2013

Vierweken aangifte 2012				
Tijdvak	Ingangsdatum tijdvak	Einddatum tijdvak	Uiterste aangifte datum	Uiterste betaaldatum
Periode 1	01-01-2012	29-01-2012	29-02-2012	29-02-2012
Periode 2	30-01-2012	26-02-2012	26-03-2012	26-03-2012
Periode 3	27-02-2012	25-03-2012	25-04-2012	25-04-2012
Periode 4	26-03-2012	22-04-2012	22-05-2012	22-05-2012
Periode 5	23-04-2012	20-05-2012	20-06-2012	20-06-2012
Periode 6	21-05-2012	17-06-2012	17-07-2012	17-07-2012
Periode 7	18-06-2012	15-07-2012	15-08-2012	15-08-2012
Periode 8	16-07-2012	12-08-2012	12-09-2012	12-09-2012
Periode 9	13-08-2012	09-09-2012	09-10-2012	09-10-2012
Periode 10	10-09-2012	07-10-2012	07-11-2012	07-11-2012
Periode 11	08-10-2012	04-11-2012	04-12-2012	04-12-2012
Periode 12	05-11-2012	02-12-2012	02-01-2013	02-01-2013
Periode 13	03-12-2012	31-12-2012	31-01-2013	31-01-2013

NB: In de maanden januari en december hoeft een aangifteperiode van vier weken niet exact vier weken te duren. De werkgever moet zijn loonaangifte elk kalenderjaar namelijk beginnen op 1 januari en eindigen op 31 december. Daarom begint de eerste aangifte in het kalenderjaar over een periode van vier weken ook altijd op 1-1 en eindigt de laatste aangifte in een kalenderjaar ook altijd op 31-12.

In 2012 zitten 20 uitkeringsdagen in aangifteperiode 1, maar 21 uitkeringsdagen in aangifteperiode 13. De eerste aangifteperiode van vier weken loopt van 1-1 tot en met 29-1. Daarin zitten precies 20 uitkeringsdagen. Aangifteperiode 13 loopt van 3-12 tot en met 31-12. Daarin zitten 21 uitkeringsdagen.

Wanneer loongegevens polisadministratie niet gebruiken?

Als geen sprake is van SV-loon kunnen de loongegevens in de polisadministratie niet worden gebruikt.

Situaties geen SV-loon in polisadministratie

Er zal geen SV-loon in de polisadministratie zijn opgenomen als het geen werknemer betreft (zoals bij een zelfstandige of een beroepsbeoefenaar). In dat geval zal de inkomensverhouding ontbreken in de polis.

Er zal echter ook geen SV-loon in de polis zijn opgenomen als het wel een werknemer betreft (met een arbeidsovereenkomst), maar hij niet verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. In dat geval is er mogelijk wel sprake van loonheffing, maar staat het SV-loon op nul.

In Suwinet-inkijk is aangegeven of de betreffende werknemer (volgens de opgave van de werkgever) verzekerd is voor de werknemersverzekeringen. Als hij niet verzekerd is, zal het SV-loon op nul staan. Dit kan onder meer spelen bij:

- a. een DGA;
- b. iemand die doorgaans op minder dan 4 dagen per week werkzaam is in de huishouding van een privaat persoon (de huishoudelijke hulp)
- c. personen die in een geringe omvang werkzaam zijn als bezorger (Sandd, e.d.)

Situaties SV-loon kan niet gekort worden op inkomen

Wij korten het SV-loon op de WIA-uitkering. Wij mogen een uitkering op grond van een werknemersverzekering (waaronder de WIA-uitkering), een toeslag op deze uitkering en een aanvulling van de werkgever hierop echter niet in mindering brengen op de WIA-uitkering.

(De werkgever noemt die aanvulling vaak sociaal loon.)

De WIA-uitkering zelf is ook SV-loon. Ook een aanvulling van de werkgever op de uitkering is SV-loon als het dienstverband met de werknemer nog bestaat. Als de werkgever de uitkering aan de werknemer (door)betaalt en hierop een aanvulling doet, dan geeft hij het totale loonbedrag (loon+uitkering+aanvulling) in de loonaangifte op als één bedrag aan SV-loon. Dit speelt vooral bij werkgeversbetalingen en in gevallen waarin de werkgever eigenrisicodrager is en zelf de WIA-uitkering betaalt.

Om het juiste kortingsbedrag vast te stellen, moeten wij op het SV-loon het bedrag van de WIA-uitkering (incl. VT) en een eventuele aanvulling door de werkgever aftrekken. Dat is echter lang niet altijd mogelijk als de werkgever niet precies weet welk bedrag aan aanvulling hij heeft betaald (bovenop de uitkering en bovenop de loonwaarde van de arbeid). Weliswaar is het bedrag van de aanvulling sinds april 2011 beschikbaar in Suwinet-inkijk, maar de betrouwbaarheid van die bedragen is nog niet onderzocht. Dit gegeven moet dus met de nodige argwaan worden bekeken.

In gevallen waarin wij niet het juiste bedrag van de aanvulling kunnen vaststellen, kunnen we ook niet uitgaan van het bijbehorende SV-loon. In deze gevallen gaan wij noodgedwongen nog steeds uit van de bruto loonwaarde van de verrichte arbeid. Deze informatie is echter niet opgenomen in de polisadministratie.

Situaties waarin het SV-loon niet juist is

Het uitgangspunt is dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn. Dat wil echter niet zeggen dat de loongegevens in de polisadministratie altijd juist zijn. De polisadministratie kan foute gegevens bevatten. Wij gaan echter uit van de juistheid van de daarin opgenomen gegevens, tenzij het tegendeel is gebleken. Hiervoor kun je de instructie voor [het gebruik van polisgegevens voor de dagloonvaststelling](#) gebruiken.

Ontbrekende gegevens

De meest voorkomende fout in de polisadministratie is dat de werkgever geen opgebouwde VT opgeeft, maar wel uitbetaalde VT (of andersom). Het niet opgeven van opgebouwde VT hoeft overigens niet fout te zijn. Er zijn namelijk steeds meer werkgevers die elke maand een deel van de VT (en EPS) uitbetalen, als onderdeel van een cafetariasysteem. De werknemer kan dan elke maand over dat bedrag beschikken. Op loonstroken is dat meestal wel herkenbaar. Een andere mogelijkheid is dat de werkgever gebruik maakt van vakantiebonnen of een tijdspaarfonds en elke maand/vier weken in het vakantiefonds of tijdspaarfonds een bedrag stort. In die situaties is de VT (en EPS) al elke maand opgenomen in het SV-loon. De werkgever mag de velden 'VT' en 'opgebouwd recht VT' dan leeg laten of hij moet ze allebei vullen met de feitelijk betaalde bedragen. Als hij alleen het veld "opgebouwd recht VT" vult, is zijn aangifte dus niet correct. Als wij weten dat in het SV-loon elke maand ook een bedrag aan VT zit, dan kunnen wij voor de inkomstenverrekening uitgaan van alleen het bedrag aan SV-loon. Je kan in een dergelijke situatie wel uitgaan van de polisgegevens, maar je gebruikt bewust niet het bedrag aan 'opgebouwd recht VT', omdat dat bedrag al is opgenomen in het SV-loon over dat tijdvak. In het dossier leg je vast wat je doet en waarom je dat zo hebt gedaan.

In sommige gevallen blijkt na onderzoek dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken. In dat geval zal je de ontbrekende gegevens ergens anders vandaan moeten halen.

We gaan uit van het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. **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 er sprake is van sociaal loon of werkgeversbetalingen en 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 gegrond vermoeden is dat deze redelijkerwijs niet juist zijn. In dergelijke gevallen 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.

Afwijkingen ten opzichte van het loonstrookje

In de meeste gevallen zal het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen overeenkomen met het SV-loon dat op een loonstrookje staat. Er kunnen echter verschillen zitten tussen het loon op een loonstrookje en het loon in de polisadministratie. Dit betekent

echter niet automatisch dat het loon in de polisadministratie dus fout is. Er kunnen verschillende andere redenen zijn voor verschil met het loonstrookje, zoals:

- het loonstrookje heeft betrekking op een andere periode dan het loonaangiftetijdvak;
- het loon in de polisadministratie is nadien nog gecorrigeerd (dit komt regelmatig voor bij loon-over werkgevers)
- er ontbreken gegevens op het loonstrookje (meestal de opgebouwde bedragen aan VT en EPS)
- het loonstrookje bevat een fout (die de werkgever in de loonaangifte heeft gecorrigeerd).

Dit betekent dat niet blindelings mag worden uitgegaan van de juistheid van loonstrookjes. Een loonstrookje is een momentopname, terwijl de gegevens in de polisadministratie achteraf kunnen worden gecorrigeerd. We moeten onderzoeken en zo nodig uitvragen bij werknemer of werkgever wat de reden van het verschil is. Op basis daarvan kunnen we vaststellen of we de loongegevens in de polisadministratie kunnen gebruiken.

Definitieve berekening op basis van de polisadministratie

Als we de hoogte van de inkomsten over een bepaalde periode vaststellen op basis van de gegevens in de polisadministratie, dan gaan we voor de definitieve vaststelling uit van de op dat moment beschikbare gegevens.

Als de inkomsten over een bepaalde periode op die manier zijn vastgesteld gaan we die periode op een later moment niet meer spontaan beoordelen. Een verzoek van de cliënt kan wel een reden zijn om hier nog op terug te komen. We doen alleen een herberekening over een eerdere periode als de cliënt daar expliciet om vraagt. Als de cliënt alleen een loonstrookje (met een wijziging) stuurt over een periode die al definitief is afgerekend, dan is dat op zich geen reden om de betreffende periode opnieuw te beoordelen. Dat is ook niet het geval als de cliënt daarbij aan UWV vraagt wat de gevolgen voor de uitkering zijn. De cliënt zal heel expliciet moeten vragen om de inkomsten over een bepaalde periode opnieuw te beoordelen. Wij zullen die periode dan opnieuw beoordelen. Andere maanden in een periode van 6 maanden die al zijn beoordeeld, worden dan niet opnieuw beoordeeld.

Voorbeeld

[6]

< We hebben in december de periode mei tot en met oktober afgerekend op basis van de polis. De werknemer stuurt ons eind december een loonstrookje op met een herberekening van zijn loon over de periode juli tot en met november. Hij vraagt ons om de hoogte van zijn uitkering over deze periode (opnieuw) vast te stellen.

Wij gaan dan alleen de periode juli tot en met oktober opnieuw berekenen en definitief vaststellen. Dat doen wij in principe weer op basis van de polis, tenzij de werknemer heeft aangetoond dat die gegevens niet juist zijn. De periode mei tot en met juni beoordelen wij niet opnieuw en de maand november berekenen wij ook nog niet definitief, omdat die maand nog op voorschotbasis wordt vastgesteld. Wel kan het loonstrookje een reden zijn om het voorschot aan te passen.

>

Periode waarover de inkomsten worden beoordeeld

De periode waarover we de inkomsten beoordelen is in principe 6 maanden. Voor bepaalde situaties is een periode van 3 maanden beter.

Inkomsten per maand berekenen

De inkomsten worden per maand vastgesteld, dus ook bij per maand wisselende inkomsten.

In de ontwikkelfase is gebleken dat middeling van inkomsten over een aantal maanden voor UWV nauwelijks tot geen voordeel oplevert. Middeling van inkomsten maakt de beslissing voor de cliënt juist minder inzichtelijk. Daarom worden de inkomsten niet gemiddeld, maar worden ze achteraf per maand vastgesteld.

Omrekenen vierwekenloon naar maandloon

In de polisadministratie kan het loon zijn opgenomen over tijdvakken van een maand of over tijdvakken van vier weken. Omdat de inkomsten voor de WIA per maand moeten worden berekend, moeten de inkomsten over een periode van vier weken worden omgerekend naar een periode van een maand.

De richtlijn daarvoor is dat je de periode van vier weken toerekent aan de uitkeringsdagen (werkdagen) in de betreffende maand. In een periode van vier weken, zitten 20 uitkeringsdagen. Deze uitkeringsdagen kunnen geheel in één maand vallen, maar zullen meestal deels in de ene maand vallen en deels in een andere maand. Als betrokkene de gehele periode bij de betreffende werkgever in dienst was, moet je de inkomsten over de periode naar evenredigheid toerekenen aan de betreffende maand. Je gaat hierbij uit van 21,75 werkdagen per kalendermaand.

Voorbeeld

[7]

< Loon 2000 per 4 weken (= 100 per dag).

Tijdvak 6 loopt van 23-05-2016 t/m 19-06-2016 (20 werkdagen).

Tijdvak 7 loopt van 20-06-2016 t/m 17-07-2016 (20 werkdagen).

Berekening loon in juni 2016 (22 werkdagen)

Tijdvak 6 bestaat een deel van mei (7 werkdagen) en een deel van juni (13 werkdagen). Van het loon over tijdvak 6 wordt dan

– $7/20 \times 2000 = 700$ aan mei toegerekend, en

– $13/20 \times 2000 = 1300$ aan juni.

Tijdvak 7 (20 werkdagen) bestaat een deel van juni (9 werkdagen) en een deel van juli (11 werkdagen). Van het loon over tijdvak 7 wordt dan

– $9/20 \times 2000 = 900$ aan juni toegerekend, en

– $11/20 \times 2000 = 1100$ aan juli.

Per saldo bedraagt het loon over juni dan $1300 + 900 = 2200$ over 22 werkdagen. Omdat we uitgaan 21,75 werkdagen per kalendermaand moet nog een correctie plaatsvinden. Het loon over juni bedraagt dan $2200 : 22 \times 21,75 = \mathbf{2175}>$

Als betrokkene nog niet de gehele periode bij de betreffende werkgever in dienst was, ga je alleen uit van de periode waarin hij bij die werkgever in dienst was. De inkomsten over die periode reken je dan weer naar evenredigheid toe aan de betreffende maand(en).

Voorbeeld

[8]

< Aanvang dienstverband 20-06-2016; loon 2000 per 4 weken (= 100 per dag).

Tijdvak 7 loopt van 20-06-2016 t/m 17-07-2016 (20 werkdagen).

Berekening loon juni 2016 (22 werkdagen)

Tijdvak 7 beslaat een deel van juni (9 werkdagen) en een deel van juli (11 werkdagen).

Van het loon over tijdvak 7 wordt dan $9/20 \times 2000 = 900$ aan juni toegerekend

Vervolgens correctie, uitgaande van 21,75 dagen per maand: $900 \times 21,75/22 = \mathbf{889,77}$.

Bij vast loon per 4 weken wordt de berekening:

Loon per 4 weken (20 werkdagen) bedraagt steeds 2000.

Uitgaande van 21,75 werkdagen bedraagt het loon over elke maand dan:

$2000 \times 21,75/20 = \mathbf{2175}>$

Periode waarover moet worden beoordeeld of teveel is betaald

Zoals hiervoor aangegeven is de periode waarover we de inkomsten beoordelen in principe 6 maanden. Na afloop van deze periode wordt de hoogte van de uitkering over deze hele periode in één keer definitief vastgesteld. Over de hele periode wordt beoordeeld of over de hele periode teveel of te weinig uitkering is betaald. Dat betekent dat de per maand teveel of te weinig betaalde bedragen worden gesaldeerd voordat wordt vastgesteld of er een terugvordering ontstaat. Pas als er over de hele periode teveel is betaald, ontstaat een terugvordering die moet worden verrekend met de toekomstige uitkering.

Voorbeeld

[9]

<

maand	Te veel (-)/te weinig (+) betaald
Oktober	– € 100
November	– € 100
December	+ € 150
Januari	– € 100
Februari	+ € 150
Maart	+ € 100
Totale periode	+ € 100

Over de maanden oktober tot en met maart is in totaal € 100 te weinig betaald. Er volgt dus een nabetaling van € 100.>

Welk inkomen telt mee voor de inkomenseis?

De inkomsten die meetellen voor de inkomstenverrekening tellen in principe ook mee voor de inkomenseis. Dat betekent dat ook voor de inkomenseis de opgave van de werkgever wordt gevolgd. Net als bij de inkomstenkorting, geldt ook hierbij dat hiervan wordt afgeweken in situaties waarin het volgen van de opgave van de werkgever zou leiden tot een kennelijk onredelijk resultaat.

Mocht je zo'n geval hebben, dan leg je dat eerst voor aan de servicedesk uitkeren.

Achtergrondinformatie loonaangifteketen en Polis

Elk half jaar rapporteren UWV en de belastingdienst over de ontwikkelingen op het gebied van de loonaangifteketen en de polis. Bijgaand een link naar de meest recente rapporten. Daarin kan je algemene achtergrondinformatie vinden over de werking van de loonaangifteketen en de ontwikkelingen daarin.

[Tiende rapportage \(mei 2011\) van het IWI over de werking van de loonaangifteketen](#)