

IKB – Individueel Keuzebudget

Inleiding

Naar aanleiding van het Looncomponentenoverleg van december 2016 en signalen van Bezwaar en Beroep over problemen met de IKB-regeling, is de instructie voor het IKB-budget herzien. Basis voor deze instructie is het onderzoek dat is uitgevoerd naar een 29-tal bezwaarzaken. Daaruit kwam naar voren dat het IKB vooral bij de WAO en in mindere mate bij de Wajong 2010 en WIA tot problemen leidt. Bij de WAO kan het IKB leiden tot een overschrijding van de klasse leiden waar dat eerder, zonder IKB, niet het geval was. Bij de WIA wordt het wel of niet halen van de inkomenseis door het IKB-budget beïnvloed. Bij de Wajong zijn de effecten minder groot door de grondslag die het effect van het IKB beperkt. Bij Wajong 2010 is vaker sprake is van kortere perioden van arbeid waardoor eerder een terugvordering bij een IKB-budget ontstaat.

Beleid korte en lange termijn

Doel van deze instructie is een oplossing te bieden voor de negatieve gevolgen die zich voordoen bij het IKB-budget en daarmee ook het voorkomen van bezwaarzaken. Deze instructie is een tijdelijke oplossing. De (definitieve) oplossing voor de lange termijn zal naar verwachting niet eerder dan in 2021/2022 beschikbaar zijn.

Ingangsdatum instructie IKB

De ingangsdatum van deze IKB-instructie is 6 juli 2017 en kan bij het afrekenen van een nog lopende cyclus direct worden toegepast. Eerder afgesloten perioden worden niet spontaan herzien. Verzoekt de klant om terug te komen op een eerdere vaststelling dan wordt daaraan gevolg gegeven. De IKB-instructie is uitsluitend van toepassing op een klant met een IKB-budget en dus niet voor klanten zonder IKB-budget.

Afspraken met werkgevers

Een aantal werkgevers en instanties hebben UWV gevraagd om afspraken te maken met betrekking tot het IKB-budget. UWV wijst deze verzoeken af omdat dit niet uitvoerbaar is.

IKB-regeling

Wat is het IKB?

Zowel organisaties als werknemers moeten flexibeler worden. Het Individueel keuzebudget (IKB) is ingevoerd om een bijdrage te leveren aan deze verandering die aansluit op de behoefte aan meer keuzevrijheid en flexibiliteit. Het IKB-budget geeft werknemers die mogelijkheid. Met het IKB-budget is het mogelijk een deel van hun aanspraken in loon of in vrije tijd te laten uitkeren. In de praktijk gaat het om 16,3 % (gemeenten) tot 18% (welzijnsorganisaties) (andere percentages zijn ook mogelijk) van het totale salaris. Werknemers met een IKB-budget kunnen hun keuzes beter afstemmen op hun persoonlijke wensen en doelen. Deelname aan een IKB-regeling is verplicht en in cao's opgenomen. De klant kan dus niet zelf kiezen voor deelname aan een IKB-regeling.

Sectoren met een IKB-regeling

<i>Publieke sector</i>	<i>Ingangsdatum</i>
Gemeenten	per 1-1-2017
Provincies	per 1-1-2015
Waterschappen	per 1-1-2012
<i>Zorgsector</i>	
Zorg en welzijn	per 1-1-2016
<i>Marktsector</i>	
Achmea	per 1-1-2017
Bouwsector	per 19-12-2016
ING	per 1-1-2014
Nationale Nederland	per 1-1-2014
Uitgeverijbedrijf	per 1-7-2015

*Dit is een niet-limitatieve lijst! De lijst wordt niet aangevuld.

Waaruit is het IKB-budget opgebouwd?

Het IKB-budget bestaat standaard uit de vakantietoeslag (VT) en de eindejaarsuitkering (EPS), aangevuld met per cao wisselende onderdelen, bijvoorbeeld de levensloopbijdrage, bovenwettelijke verlofuren of de seniorenregeling. De percentages van de afzonderlijke arbeidsvoorwaarden worden samengevoegd in een percentage voor het IKB-budget. Is sprake van een regeling waarin de VT niet is opgenomen (voorbeeld: Employee Benefit Budget Rabobank), dan is géén sprake van een IKB-regeling en passen wij de reguliere werkwijze toe.

Voorbeeld samenstelling IKB-budget:

<i>IKB Gemeenten</i>	<i>Percentage</i>
vakantietoeslag	8%
eindejaarsuitkering	6%
levensloopbijdrage	1,50%
bovenwettelijke verlofuren	0,80%
IKB-budget	16,30%

Hoe werkt het IKB?

Werknemers met een IKB-budget ontvangen de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering niet standaard meer in mei en december omdat deze deel uitmaken van het budget. De hoogte van het IKB-budget wordt berekend over het loon en wordt maandelijks opgebouwd. Het bedrag aan opbouw IKB-budget staat op de loonstrook. Voor het IKB-budget gebruiken werkgevers uiteenlopende benamingen die soms naar bron zijn gesplitst. Het IKB-budget zelf is geen loon maar een aanspraak. De besteding van het IKB-budget is wel SV-loon. De werknemer kan maandelijks vrij beschikken over het tot op dat moment opgebouwde IKB-budget, maar het komt ook voor dat de werkgever het aantal keuzemomenten over het jaar beperkt of dat het IKB-budget standaard elke maand wordt uitbetaald.

Bestedingsdoelen van het IKB

De werknemer kan het IKB-budget gebruiken voor extra loon, het kopen van verlofuren, voor opleidingskosten of fiscaal uitruilen voor bijvoorbeeld extra pensioen. Andere doelen zijn een extra vergoeding voor woon-werkverkeer, een fiets of vakbondscontributie. Het IKB-budget kan door de klant op verschillende momenten en wel of niet fiscaal belast, worden gebruikt. Voor het verrekenen van het IKB-budget gaan wij niet uit van de hoogte van het budget maar van het

daadwerkelijk genoten SV-loon, zoals dat in de polis staat. Wanneer er fiscale "uitruil" plaatsvindt op het IKB-budget, dan zal het "uitgeruide" loon niet worden opgegeven door de werkgever als betaald SV-loon. Het gevolg is dat het IKB-budget dat wordt "uitgeruid" niet zal worden gekort op de uitkering. Dit kan leiden tot ongewenste resultaten, maar is in overeenstemming met het beleid en afgestemd met JKC/SBK.

Uitbetalen IKB-budget

Het IKB-budget wordt maandelijks opgebouwd en kan in de regel ook elke maand worden opgenomen. Het moment van besteding kan de werknemer zelf kiezen. De werknemer is dus niet meer gebonden aan de vaste betaalmomenten, zoals bij VT en EPS wel het geval is. Sommige werkgevers beperken het aantal keuzemomenten of betalen het IKB-budget standaard maandelijks uit. Aan het einde van het kalenderjaar wordt het volledige IKB-budget over dat jaar of het nog resterende bedrag uitbetaald aan de werknemer. Dit is door de belastingdienst bepaald. Er is dus geen overdracht van een opgebouwd IKB-budget naar het volgende kalenderjaar. Heeft de werknemer het IKB-budget ingezet voor extra verlofuren, dan gaan die verlofuren uiteraard wel over naar het volgende jaar.

IKB niet in de polis

Wanneer een werkgever overstapt naar een IKB-regeling wijzigen de gegevens in de polis. Omdat bij een IKB-budget geen sprake meer is van opgebouwde en uitbetaalde VT en EPS, worden deze kolommen in de polis niet meer gevuld. Weliswaar bouwt de werknemer met een IKB In plaats van VT en EPS een IKB-budget op, maar die opbouw wordt niet in de polis opgenomen. Dit heeft twee oorzaken. De eerste oorzaak is dat de polis geen kolommen kent voor opgebouwd en uitbetaald IKB-budget. De tweede oorzaak is dat opbouw en uitbetalen (of fiscaal uitruilen) van het IKB-budget niet op vaste momenten plaatsvindt, zoals bij VT en EPS, en opgebouwde en uitbetaalde bedragen ook niet noodzakelijkerwijs aan elkaar gelijk zijn. Bij een IKB-budget gaan we dus uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat.

VT/EPS toch in de polis

Een werkgever met een IKB-regeling zal de kolommen VT en EPS niet vullen omdat bij een IKB-budget geen sprake meer is van opgebouwde VT en EPS. Heeft een werkgever de kolommen VT en/of EPS toch gevuld, dan gebruiken wij deze gegevens niet en gaan alleen uit van de kolom SV-loon. Omdat nog overleg plaatsvindt over een definitieve oplossing van het IKB-budget in de polis is het niet de bedoeling dat wij een onjuiste vulling van de polis melden bij de belastingdienst.

IKB-budget op loonstrook

Het opgebouwde IKB-budget staat in de regel onder de naam 'IKB-budget' op de loonstrook. Daarentegen zijn er ook werkgevers die het IKB-budget anders noemen of meerdere IKB-benamingen gebruiken. Wanneer een werkgever het IKB-budget heeft verdeeld over twee of meer budgetten, dan gaan wij uit van de som van die afzonderlijke IKB-budgetten.

Benamingen voor opbouw IKB op loonstroken

Benefitbudget

Eindejaarsuit. IKB

Extr % IKB

IKB bij

IKB NPG

IKB PG

Individueel keuzebudget (duurz.Inz.)

Individueel keuzebudget (dagen)

Individueel keuzebudget (vakantietoeslag)

Inleg reservering

Opbouw IKB

Reservering IKB PG

Reserveringen IKB

ZVW IKB

Overstap naar IKB-regeling en nabetaling VT/EPS voorgaande jaar

Vakantietoeslag wordt opgebouwd in de periode van mei tot en met april. Stapt een werkgever op 1 januari van enig jaar over naar een IKB-regeling dan wordt het tot en met december van het voorgaande jaar opgebouwde VT nabetaald. De werkgever kan het restant VT uitbetalen in december van het voorgaande jaar of de uitbetaling overhevelen naar het volgende, eerste IKB-jaar. De uitbetaling vindt dan in de regel in mei plaats maar soms verschuift de werkgever een deel van de betaling door naar een later tijdstip. De uitbetaling van VT (eenmalig of in delen) over het voorgaande jaar mag niet gekort worden op de uitkering. Deze uitbetaling valt immers nog onder het beleid dat wij uitgaan van opgebouwde VT en de uitbetaalde VT buiten beschouwing laten. Voor eventueel nabetaalde EPS geldt eveneens dat die nabetaling niet wordt gekort op de uitkering.

Voorschot vaststellen bij IKB-budget

Voorschot bij IKB-budget, vast loon

Werkt de klant bij een werkgever met een IKB-regeling of stapt die werkgever over naar een IKB-regeling, dan vragen wij - eenmalig - de meest recente loonstrook bij de klant op. De loonstrook vragen wij op omdat wij voor de hoogte van het voorschotbedrag uitgaan van het vaste loon + het maandelijkse IKB-budget. Deze gegevens staan alleen op de loonstrook. Staat het IKB-budget onder meerdere benamingen op de loonstrook, dan tel je die bedragen bij elkaar op. De som van vast loon + de opbouw IKB-budget per maand is het bedrag dat op voorschot wordt verrekend met de uitkering van de klant.

Voorschot bij IKB-budget, wisselend loon

Werkt de klant bij een werkgever met een IKB-regeling of stapt die werkgever over naar een IKB-regeling en is sprake van wisselend loon, dan vragen wij – eenmalig - de meest recente loonstroken bij de klant op. De loonstroken zijn nodig omdat wij het voorschotbedrag vaststellen op basis van het gemiddelde loon + het maandelijkse IKB-budget. Staat het IKB-budget onder meerdere benamingen op de loonstrook, dan tel je die bedragen bij elkaar op. Het gemiddelde vaste loon + de opbouw IKB-budget per maand is het bedrag dat op voorschot wordt verrekend met de uitkering van de klant.

Klant start met werken

Als de klant start met werken is nog geen loonstrook beschikbaar. In dat geval verhoog je het vaste loon met 18%. Na ontvangst van de eerste loonstrook pas je zo nodig het bedrag van het voorschot aan.

Voorschot IKB bij Wajong 2010 en Wajong 2015

Bij de Wajong 2010 en de Wajong 2015 mag de vakantietoeslag niet gekort worden. Door het IKB-budget is de VT echter niet meer herkenbaar in de polis. Voor het vaststellen van het voorschot gaan we uit van het vaste loon + de opbouw IKB-budget. Het loon verminderen we via een vermenigvuldiging met de factor 100/108.

Verrekenen inkomen bij IKB-budget

Cyclus bij IKB

Bij het verrekenen van verdiensten kennen we bij WIA, Wajong 2010, WAO, WAZ en oWajong verrekencycli van 3, 6 of 12 maanden. Als de klant deelneemt aan een IKB, middelt de uitkeringsdeskundige (UD) het loon over de afgelopen voorschotperiode. Om de betalingen uit het IKB zo veel mogelijk te spreiden over een jaar, raden wij aan om voor de volgende voorschotperiode een jaarcyclus hanteren, bij voorkeur een kalenderjaar. Dit betekent niet dat het hanteren van kortere cyclus uitgesloten is. Er kunnen namelijk redenen zijn om kortere cycli te hanteren, zoals bij TW, Bremanaanvulling of sterk wisselend inkomen.

WIA

Bij de WIA-uitkering gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over de periode van de cyclus. Het IKB-budget kan tot gevolg hebben dat de klant de inkomenseis niet haalt terwijl dat eerder, zonder IKB-budget, wel het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt dit effect zoveel mogelijk.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt.

Indien bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

Vanaf einde dienstverband korten we het ZW-dagloon (dat niet meetelt voor de inkomenseis).

Voorbeeld WIA + IKB-budget (6 maanden cyclus)

Voorbeeld IKB + WIA (12 maanden cyclus)

WIA met twee werkgevers: één met en één zonder IKB

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Door gebruik van een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, neutraliseren we namelijk aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van de VT in mei en, indien van toepassing, in december voor de uitbetaling van EPS. De gevolgen voor de inkomenseis zullen niet groot zijn. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde VT en opgebouwde EPS. Het hanteren van een kortere cyclus is echter niet uitgesloten.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen

WIA, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door uitsluitend ZW-uitkering, korten we het ZW-dagloon. Indien er sprake is van beëindiging van het dienstverband, telt het ZW-dagloon niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan het ZW-dagloon op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen + ZW-dagloon

WIA, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, korten we het WW-dagloon. Het WW-dagloon van een reguliere WW-uitkering telt niet mee voor de inkomenseis. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan het WW-dagloon op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen + WW-dagloon

WAO en WAZ

Bij de WAO en WAZ gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over een periode van 12 maanden, bij voorkeur een kalenderjaar. Het gemiddelde loon over het kalenderjaar gebruiken we voor het vaststellen van de fictieve ao-klasse en het uitkeringspercentage. Het IKB-budget kan er toe leiden dat de klant een klasse overschrijdt terwijl dat eerder, zonder IKB-budget, niet het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt deze klasse overschrijding zo veel mogelijk. Dit betekent niet dat het hanteren van een kortere cyclus uitgesloten is.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt.

Wanneer bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Als de klant langer dan 4 weken volledig ziek is, stoppen we de korting.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Voorbeeld WAO + IKB-budget (6 maanden cyclus)

Voorbeeld WAO + IKB-budget (12 maanden cyclus)

WAO, WAZ en oWajong met twee werkgevers: één met en één zonder IKB

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Voor deze wetten kennen we al een jaarcyclus. In de instructie staat dat bij IKB zoveel mogelijk een jaarcyclus moet worden gehanteerd. Door gebruik van een jaarcyclus neutraliseren we namelijk aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van de VT in mei en, indien van toepassing, in december voor de uitbetaling van EPS. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde VT en opgebouwde EPS. Het hanteren van een kortere cyclus is echter niet uitgesloten.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen

WAO, WAZ en oWajong, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door ZW-uitkering, blijven we het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak korten. Ingeval van IKB blijven we het gemiddelde loon korten. Dat doen we ook als de ZW-uitkering voortkomt uit een dienstverband bij de werkgever zonder IKB. Voordat de klant ziek werd, middelden we het loon bij beide werkgevers. Tijdens ziekte middelen we het loon bij werkgever 1 én het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak bij werkgever 2.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon + voorafgaande loon middelen (zie onder tekst 'Bij ziekte')

WAO, WAZ en oWajong, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, blijven we het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak korten. Ingeval van IKB blijven we het gemiddelde loon korten. Dat doen we ook als de WW-uitkering voortkomt uit een dienstverband bij de werkgever zonder IKB. Voordat de klant werkloos werd, middelden we het loon bij beide werkgevers. Tijdens werkloosheid middelen we het loon bij werkgever 1 én het bedrag van het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak bij werkgever 2.

Conclusie: uitbetaalde SV-loon + voorafgaande loon middelen

oWajong

Bij de oWajong gaan we uit van het daadwerkelijk uitbetaalde SV-loon zoals dat in de polis staat. Heeft een werkgever met een IKB-regeling ook uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij die bedragen niet. De uitkering stellen we definitief vast aan de hand van het gemiddelde loon over een periode van de cyclus. Het advies is om een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, te hanteren. Dit sluit echter kortere cycli niet uit. Het gemiddelde loon over de periode gebruiken we voor het vaststellen van de fictieve ao-klasse en het uitkeringspercentage.

Het IKB-budget kan er toe leiden dat de klant een lagere uitkering ontvangt dan eerder, zonder IKB-budget, het geval zou zijn geweest. Middeling van het SV-loon voorkomt dit effect zo veel mogelijk. Het effect van het IKB-budget bij de oWajong is beperkt doordat de hoogte van de uitkering wordt begrensd door de grondslag. Ook bij toepassing van de Breman-regeling kan het IKB-budget tot een lagere aanvulling op de uitkering leiden. Dit effect wordt zoveel mogelijk voorkomen door middeling van het inkomen over de cyclus.

Bremanregeling

Het loon van de klant is nodig om de Breman-aanvulling te berekenen. Daarvoor gebruiken we ook de gemiddelde inkomsten. Het bedrag van het functieloon (rechtens geldend loon) wordt niet anders door het IKB. Het functieloon is al het fulltime loon dat de gezonde werknemer voor die werkzaamheden ontvangt, inclusief alle daarbij behorende loonelementen. Alleen de VT wordt niet meegenomen. Het bedrag van het functieloon wordt niet uit de polis gehaald, maar via het WERKbedrijf of de loonstrook.

Bij ziekte

Uitsluitend loondoorbetaling

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt. Indien er in minder aangiftetijdvakken dan een jaar loon is genoten, dan berekenen we het gemiddelde SV-loon over die tijdvakken, die direct liggen voorafgaande aan het tijdvak waarin de eerste ziektedag ligt.

Indien bovengenoemde werkwijze tot problemen leidt (zoals een zeer afwijkend gemiddeld SV-loon), dan graag voorleggen aan de Servicedesk.

Als de klant langer dan 4 weken volledig ziek is, stoppen we de korting.

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

We korten het gemiddelde SV-loon over de aangiftetijdvakken in het jaar, voorafgaande aan het aangiftetijdvak waarin de eerste ziektedag ligt, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Voor samenloop oWajong met werkgever(s) en/of WW , zie WAO/WAZ.

Voorbeeld oWajong + IKB-budget (6 maanden cyclus)

Voorbeeld oWajong + IKB-budget (12 maanden cyclus)

Wajong 2010

Doordat klanten met een Wajong 2010 vaak een wisselend arbeidspatroon kennen leidt uitbetaling van het IKB-budget vaker tot een terugvordering. Om deze terugvordering zo veel mogelijk te voorkomen gaan we bij het vaststellen van het inkomen uit van het gemiddelde SV-loon dus vermenigvuldigen met de factor 100/108 omdat de vakantietoelage bij de Wajong 2010 niet gekort mag worden. Deze methode van verrekenen leidt tot een resultaat dat verrekenen zonder IKB-budget het beste benaderd. Het advies is om een jaarcyclus, bij voorkeur een kalenderjaar, te hanteren. Dit sluit echter kortere cycli niet uit!

Let op: Heeft een werkgever met een IKB-regeling uitbetaalde VT en/of EPS in de polis gezet, dan gebruiken wij deze bedragen niet.

Bij ziekte

Als de klant ziek wordt, verandert die omstandigheid de werkwijze niet.

Uitsluitend loondoorbetaling

Bij de Wajong 2010 kunnen we niet uitgaan van het gemiddelde sv-loon voor de eerste ziekte dag. Daarom zullen we moeten uitgaan van het gemiddelde sv-loon over een periode zoals bovenstaand beschreven (dus alsof de klant niet ziek is).

Tegelijkertijd loondoorbetaling en ZW

Zie tekst bij Uitsluitend loondoorbetaling.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

Vanaf einde dienstverband korten we de feitelijke ZW-uitkering.

Voorbeeld Wajong 2010/Werkregeling + IKB-budget

Voorbeeld Wajong 2010/Werkregeling + IKB-budget (12 maanden cyclus)

Wajong 2010 en twee werkgevers: één met en één zonder IKB

We middelen het uitbetaalde SV-loon bij beide werkgevers. Door gebruik van een jaarcyclus neutraliseren we aangiftetijdvakken met hoge inkomsten door uitbetaling van IKB. Deze neutralisering vindt dan ook plaats bij de werkgever zonder IKB voor de uitbetaling van EPS. De middeling van inkomsten bij de werkgever zonder IKB komt in de plaats van het meetellen van opgebouwde EPS. VT moet uit het gemiddelde loon van beide werkgevers worden gehaald dus vermenigvuldiging met de factor 100/108. Dit sluit echter niet het hanteren van een kortere cyclus uit.

Deze werkwijze hanteren wij overigens ook indien er sprake is van samenloop met SV-loon met IKB en niet SV-loon.

*Conclusie: alle uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108*

Wajong 2010, werkgever met IKB en ZW uit dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door ZW-uitkering, korten we de ZW-uitkering exclusief VT. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan de ZW-uitkering op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

*Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108 + ZW-uitkering * 100/108*

Wajong 2010, werkgever met IKB en WW uit beëindiging dienstverband bij andere werkgever zonder IKB

Wanneer loon uit werk wordt vervangen door WW-uitkering, korten we de WW-uitkering. De betaling van VT op de WW-uitkering gebeurt in mei maar dat korten we niet. Het loon uit het dienstverband bij de andere werkgever dat nog loopt, middelen we. Bij dat gemiddelde loon tellen we dan de WW-uitkering op om het totale bedrag voor korting vast te stellen.

*Conclusie: uitbetaalde SV-loon middelen * 100/108 + WW-uitkering*

IKB-budget en samenloop met ZW/WW

Stopt de klant met werken en ontvangt deze een WW- of ZW-uitkering, dan wordt bij de vaststelling van de uitkering bij de WAO, WAZ en oWajong het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand bepaald door het gemiddelde inkomen. Bij de WIA en de Wajong 2010 wordt niet gemiddeld omdat het WW- of ZW-dagloon beschouwd wordt als inkomen.

Gemiddeld SV-loon en TW

De middeling van het SV-loon is van toepassing op het verrekenen van verdiensten ingeval van een IKB-regeling waarbij ook recht is op een toeslag (TW).

Voor de berekening van de TW wordt uitgegaan van de gemiddelde verdiensten op basis van de polisgegevens/kolom SV-loon over de beoordeelde periode. Doordat de TW exclusief VT wordt beoordeeld, hanteren wij de volgende berekening om de VT eruit te halen. We vermenigvuldigen de gemiddelde verdiensten met factor 100/108.

De gevallen waarbij voordien de toeslag niet is vastgesteld op grond van de gemiddelde inkomsten, maar op grond van de daadwerkelijke verdiensten, worden niet opnieuw beoordeeld. Alle beoordelingen vinden vanaf 25 juli 2019 plaats op grond van de gemiddelde inkomsten.