

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

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 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 van kortere perioden van arbeid waardoor eerder een terugvordering bij een IKB-budget ontstaat.

Let op: Deze IKB-instructie is niet meer geldig voor verrekencyclussen die vanaf 1 januari 2022 zijn gestart. In het hoofdstuk [Wat is inkomen](#) vind je de instructie die vanaf 1 januari 2022 geldt. Voor cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn gestart en eindigen na 1 januari 2022, geldt een overgangsregeling. Lees hieronder de instructie 'Overgangsregeling IKB/AVWB vanaf 1 januari 2022'.

Overgangsregeling IKB/AVWB vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 worden de rubrieken 'opbouw/uitbetaald EPS' in de polisadministratie vervangen door 'opbouw/opname AVWB' (Arbeidsvoorwaardenbedrag). Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

- EPS
- IKB en andere soortgelijke budgetten
- reserveringen voor uitzendkrachten zoals kort verzuim, feestdagtoeslag en vakantiedagen

Werkgevers die een IKB of soortgelijk budget hebben, kunnen hun loongegevens vanaf 1 januari 2022 verantwoorden onder de rubrieken 'opbouw/opname AVWB'. Voor werkgevers met IKB moeten we per 1 januari 2022 voor de inkomstenverrekening rekening houden met opgebouwde bedragen aan AVWB. Voor werkgevers zonder IKB, moeten we per 1 januari 2022 rekening houden met de opgebouwde bedragen aan VT en (eventuele) opgebouwde bedragen aan AVWB.

Tot 1 januari 2022 geldt voor werkgevers met IKB (of soortgelijk budget) dat we het uitbetaalde SV-loon middelen over de cyclusperiode (middelingsbeleid).

Let op: Voor de Wajong en TW houden we geen rekening houden met de VT.

Voor lopende cyclussen die voor 1 januari 2022 zijn begonnen en na 1 januari 2022 eindigen is een overgangsregeling bepaald.

Voor lopende cyclussen:

- waarin de datum 1 januari 2022 ligt;
- met aangiftetijdvakken die voorafgaand aan 1 januari 2022 liggen; en
- aangiftetijdvakken die vanaf 1 januari 2022 liggen;

geldt bij de afrekening van deze cyclussen nog het middelingsbeleid.

Voorbeeld

Voor een cyclus in de periode 1-3-2021 t/m 28-2-2022 pas je de overgangsregeling toe. Voor de cyclus daarna ga je uit van opbouw AVWB en middel je niet meer.

De overgangsregeling staat niet in de wet- en regelgeving. Hierdoor kan er een reden zijn om het recht te herzien in Bezwaar en Beroep. Of we een correctie doorvoeren, hangt af van de feiten en omstandigheden van het geval en is ter beoordeling aan Bezwaar en Beroep.

Als een nieuwe cyclusperiode begint, passen we de nieuwe regels toe en gaan we uit van opbouw AVWB. De nieuwe regels hierover, vind je in het hoofdstuk [Wat is inkomen?](#)

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 vakantiebijslag (VT) en de eindejaarsuitkering (EPS), aangevuld met per cao wisselende onderdelen, bij voorbeeld de toelagen bij ziekte, de eenmalige uitkering van de pensioenregeling. De percentages van de afzonderlijke

bijvoorbeeld de levensloopbijdrage, bovenwettelijke verlofuren of de seniorenregeling. De percentages van de atzonderlijke 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>
vakantietoelage	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 vakantietoelage 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 "uitgeruilde" loon niet worden opgegeven door de werkgever als betaald SV-loon. Het gevolg is dat het IKB-budget dat wordt "uitgeruild" 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 herkenb. 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.

Middeling van het sv-loon m.u.v. nabetalingen

Bij de definitieve afrekening van de uitkering middelen we het totale loon over de verrekencyclus, met uitzondering van nabetalingen die geen onderdeel uitmaken van het IKB-budget zoals een gratificatie of betaling achterstallig loon met terugwerkende kracht. Die bedragen rekenen we toe aan het tijdvak waarin de klant ze heeft ontvangen.

Dit beleid geldt vanaf 17 februari 2020 voor alle AW-wetten, als gevolg van een uitspraak van de rechter.

Voorbeeld 

[1]

<

Maand	Sv-loon
Januari	€ 1.000
Februari	€ 1.000
Maart	€ 1.000
April	€ 2.000
Mei	€ 1.000
Juni	€ 1.600

De klant geeft aan dat hij in april een nabetaling heeft gehad. Deze maakt geen onderdeel uit van het IKB-budget. Op de loonstrook van de klant staat dat de nabetaling € 1.000 is. In juni is een deel van het IKB uitbetaald. Je haalt de nabetaling van € 1.000 uit het sv-loon van april en je rekent het gemiddelde sv-loon uit: € 1.000,- + € 1.000,- + € 1.000,- + € 2.000,- + € 1.000,- + € 1.600,- - € 1.000,- / 6 maanden = € 1.100,-. Dit loon kort je op de uitkering. Voor april tel je de nabetaling en het gemiddelde loon bij elkaar op voor de korting: € 1.100,- + € 1.000,- = € 2.100,-.

*We adviseren om zoveel mogelijk een jaarcyclus van bij voorkeur een kalenderjaar te hanteren. Voor dit voorbeeld hebben we vanwege de overzichtelijkheid een 6 maanden cyclus gebruikt.>

We kunnen een nabetaling bijna niet onderkennen, daarom passen we bovenstaande werkwijze alleen toe als de klant hierom vraagt. We passen de regel alleen toe als dit gunstig uitpakt voor de klant. Als de klant er niet om vraagt, of het toepassen van de regel is niet gunstig is voor de klant, dan middelen we de nabetaling met het sv-loon.

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 ziekte dag 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 ziekte dag 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 ziekte dag 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) 

[2]

<

WIA + IKB

Maandloon	€ 3.262,50	WML	€ 1.578,00
IKB	15%	RVC per maand	€ 1.740,00
		Inkomenseis	€ 870,00
Het IKB-budget over het 1e halfjaar wordt in juni uitbetaald.		ao-klasse	55-65
		% uitkering	42%

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

	SV-loon	LGU-periode	Uitkering na LGU-periode			Totaal
			LAU1	LAU2	VWU	
Januari	€ 2.000,00	€ 883,75	€ 883,75			
Februari	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Maart	€ 700,00	€ 1.793,75			€ 662,76	
April	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Mei	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Juni *)	€ 2.805,00	€ 320,25	€ 320,25			
Totaal	€ 10.005,00	€ 6.699,00	€ 1.204,00	€ 3.197,25	€ 662,76	€ 5.064,01
Gemiddeld	€ 1.667,50					

*) € 1500 + € 1305 IKB

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

	SV-loon	LGU-periode	Uitkering na LGU-periode			Totaal
			LAU1	LAU2	VWU	
Januari	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
Februari	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
Maart	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
April	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
Mei	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
Juni	€ 1.667,50	€ 1.120,00		€ 1.065,75		
Totaal	€ 10.005,00	€ 6.720,00		€ 6.394,50		€ 6.394,50

Door middeling van het inkomen ontvangt de klant tijdens de LGU-fase of over de periode na de LGU door middeling van het inkomen een gelijkmatiger uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 6 maanden. Het advies is de verrekenperiode op 12 maanden te stellen en bij voorkeur op een kalenderjaar. In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS.

>

Voorbeeld IKB + WIA (12 maanden cyclus) 

[3]

<

WIA + IKB

Maandloon	€ 3.262,50	WML	€ 1.615,80
IKB	15%	RVC per maand	€ 1.740,00
		Inkomenseis	€ 870,00
Het IKB-budget wordt in juni, november en december uitbetaald.		ao-klasse	55-65
		% uitkering	42%

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

	SV-loon	LGU-periode	Uitkering na LGU-periode		VVU	Totaal
			LAU1	LAU2		
Januari	€ 1.750,00	€ 1.058,75	€ 1.058,75			
Februari	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Maart	€ 700,00	€ 1.793,75			€ 678,64	
April	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Mei	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Juni *	€ 2.767,50	€ 346,50	€ 346,50			
Juli	€ 700,00	€ 1.793,75			€ 678,64	
Augustus	€ 1.000,00	€ 1.583,75		€ 1.065,75		
September	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
Oktober	€ 1.500,00	€ 1.233,75		€ 1.065,75		
November *	€ 2.430,00	€ 582,75	€ 582,75			
December *	€ 1.725,00	€ 1.076,25		€ 1.065,75		
Totaal	€ 18.572,50	€ 14.404,25	€ 1.988,00	€ 7.460,25	€ 1.357,28	€ 10.805,53
Gemiddeld	€ 1.547,71					

* € 1500 + uitbetaald IKB

Verrekenen inkomen IKB, met middelen van het inkomen

	SV-loon	LGU-periode	Uitkering na LGU-periode		VVU	Totaal
			LAU1	LAU2		
Januari	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Februari	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Maart	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
April	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Mei	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Juni	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Juli	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Augustus	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
September	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Oktober	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
November	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
December	€ 1.547,71	€ 1.200,35		€ 1.065,75		
Totaal	€ 18.572,50	€ 14.404,20		€ 12.789,00		€ 12.789,00

Door middeling van het inkomen ontvangt de klant tijdens de LGU-fase of over de periode na de LGU door middeling van het inkomen een gelijkmatiger uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 12 maanden. Het advies is de verrekenperiode op 12 maanden te stellen en bij voorkeur op een kalenderjaar (**dit sluit overigens kortere cycli niet uit!**). In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS.

>

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 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.

Tweesporenbeleid bij WAO en WAZ

Anders dan bij de WIA en Wajong is de middeling van inkomsten voor de WAO en niet vastgelegd in de wet. Hiervoor is aanvullend beleid vastgesteld.

Dat houdt in we dat bij een WAO- of WAZ-uitkering en IKB een tweesporenbeleid voeren bij nog lopende dossiers, bezwaar- of beroepszaken. Het tweesporenbeleid betekent: het middelen van inkomsten of uitgaan van inkomsten per tijdvak.

Het huidige IKB-beleid (middeling van inkomsten) is meestal gunstiger voor de klant. Daarom blijven we middelen en volgen het tweesporenbeleid alleen als klant hierom vraagt.

Valt de korting bij IKB per tijdvak gunstiger uitvalt dan bij middeling? Dan pas je de uitkering met terugwerkende kracht aan over de periode van de laatste afrekeningsbeslissing met deze nieuwe berekening. We komen alleen terug op de laatste afrekeningsbeslissing. Alle afrekeningsbeslissingen daarvoor worden niet gewijzigd.

Dit beleid geldt per 23 februari 2022 en geldt alleen voor WAO- en WAZ-uitkeringen waarbij nog middeling IKB is.

Dit beleid heeft geen invloed op de regelgeving AVWB per 1 januari 2022 in werking is getreden en geldt alleen voor de periode ervoor en voor de overgangsregeling waarbij er nog sprake is van middeling.

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

Verrekenen met gemiddelde SV-loon over de aangrenzend jaren in het jaar, voorgegaan aan het aangrenzend jaar in de eerste ziekteperiode, zie tekst bij 'Uitsluitend loondoorbetaling'.

Uitsluitend ZW én einde dienstbetrekking

Voorbeeld WAO + IKB-budget (6 maanden cyclus) 

[4]

<

WAO + IKB

Maatmanloon	€ 3.000,00	Theoretische klasse	55-65%
Vervolgdagloon	€ 80,00	Uitkeringspercentage	42%
		Index 1-1-2015	105,6

IKB 10%

Het IKB-budget over het 1e halfjaar wordt in juni uitbetaald.

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	Index (2018)	Maatman-loon	ao%	Fictieve ao-klasse	Uitkeringspercentage	Uitkering
Januari	€ 1.500,00	110,9	€ 3.150,57	52,39%	45-55%	35%	€ 563,76
Februari	€ 1.500,00	111	€ 3.153,41	52,43%	45-55%	35%	€ 563,76
Maart	€ 1.500,00	111,1	€ 3.156,25	52,48%	45-55%	35%	€ 563,76
April	€ 1.500,00	111,1	€ 3.156,25	52,48%	45-55%	35%	€ 563,76
Mei	€ 1.500,00	111	€ 3.153,41	52,43%	45-55%	35%	€ 563,76
Juni *)	€ 2.400,00	111,1	€ 3.156,25	23,96%	15-25%	14%	€ 225,55
Totaal	€ 9.900,00					Totaal	€ 3.044,35
Gemiddeld	€ 1.650,00						

*) € 1500 + € 1305 IKB

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	Index (2018)	Maatman-loon	ao%	Fictieve ao-klasse	Uitkeringspercentage	Uitkering
Januari	€ 1.650,00	110,9	€ 3.150,57	47,63%	45-55%	35%	€ 563,76
Februari	€ 1.650,00	111	€ 3.153,41	47,68%	45-55%	35%	€ 563,76
Maart	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
April	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
Mei	€ 1.650,00	111	€ 3.153,41	47,68%	45-55%	35%	€ 563,76
Juni	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
						Totaal	€ 3.382,56

Door middeling van het inkomen ontvangt de klant een gelijkmatiger uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 6 maanden. Het advies is de verrekenperiode op 12 maanden te stellen en bij voorkeur op een kalenderjaar. **(dit sluit kortere cycli niet uit!)** In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS.

>

Voorbeeld WAO + IKB-budget (12 maanden cyclus) 

[5]

<

WAO + IKB

Maatmanloon	€ 3.000,00	Theoretische klasse	55-65%
Vervolgdagloon	€ 80,00	Uitkeringspercentage	42%
		Index 1-1-2015	105,6

IKB 10%

Het IKB-budget wordt in juni, november en december uitbetaald.

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	Index (2018)	Maatman-loon	ao%	Fictieve ao-klasse	Uitkeringspercentage	Uitkering
Januari	€ 1.500,00	110,9	€ 3.150,57	52,39%	45-55%	35%	€ 563,76
Februari	€ 1.500,00	111	€ 3.153,41	52,43%	45-55%	35%	€ 563,76
Maart	€ 1.500,00	111,1	€ 3.156,25	52,48%	45-55%	35%	€ 563,76
April	€ 1.500,00	111,1	€ 3.156,25	52,48%	45-55%	35%	€ 563,76
Mei	€ 1.500,00	111	€ 3.153,41	52,43%	45-55%	35%	€ 563,76
Juni *	€ 2.400,00	111,1	€ 3.156,25	23,96%	15-25%	14%	€ 225,55
Juli	€ 1.500,00	112,1	€ 3.184,66	52,90%	45-55%	35%	€ 563,76
Augustus	€ 1.500,00	112,2	€ 3.187,50	52,94%	45-55%	35%	€ 563,76
September	€ 1.500,00	112,2	€ 3.187,50	52,94%	45-55%	35%	€ 563,76
Oktober	€ 1.500,00	112,5	€ 3.196,02	53,07%	45-55%	35%	€ 563,76
November *	€ 2.250,00	112,5	€ 3.196,02	29,60%	25-35%	21%	€ 338,21
December *	€ 1.650,00	112,6	€ 3.198,86	48,42%	45-55%	35%	€ 563,76
Totaal	€ 19.800,00						Totaal € 6.201,36
Gemiddeld	€ 1.650,00						

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	Index (2018)	Maatman-loon	ao%	Fictieve ao-klasse	Uitkeringspercentage	Uitkering
Januari	€ 1.650,00	110,9	€ 3.150,57	47,63%	45-55%	35%	€ 563,76
Februari	€ 1.650,00	111	€ 3.153,41	47,68%	45-55%	35%	€ 563,76
Maart	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
April	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
Mei	€ 1.650,00	111	€ 3.153,41	47,68%	45-55%	35%	€ 563,76
Juni	€ 1.650,00	111,1	€ 3.156,25	47,72%	45-55%	35%	€ 563,76
Juli	€ 1.650,00	112,1	€ 3.184,66	48,19%	45-55%	35%	€ 563,76
Augustus	€ 1.650,00	112,2	€ 3.187,50	48,24%	45-55%	35%	€ 563,76
September	€ 1.650,00	112,2	€ 3.187,50	48,24%	45-55%	35%	€ 563,76
Oktober	€ 1.650,00	112,5	€ 3.196,02	48,37%	45-55%	35%	€ 563,76
November	€ 1.650,00	112,5	€ 3.196,02	48,37%	45-55%	35%	€ 563,76
December	€ 1.650,00	112,6	€ 3.198,86	48,42%	45-55%	35%	€ 563,76
							Totaal € 6.765,12

Door middeling van het inkomen ontvangt de klant een gelijkmatiger uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 12 maanden. In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS. **Dit betekent niet dat kortere cycli zijn uitgesloten!**

>

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

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

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

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

WAO, WAZ en oWajong, werkgever met IKB en WW uit beëindigd dienstverband bij

andere werkgever zonder IKB

Let op: voor de oWajong isonderstaande instructie tot 1 januari 2021 geldig. Voor instructie na 1 januari 2021 klik [hier](#).

Conclusie: uitbetaalde SV-loon + voorafgaande loon middelenoWajong (tot 1 januari 2021)

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) [+](#)

[6]

<

oWajong + IKB

Funktieloon	€ 1.800,00	Maatmanloon	€ 1.615,80
Loonwaarde	50%	Minimumloon	€ 1.615,80
Loonwaarde per maand	€ 900,00	Grondslag	€ 74,29
IKB-budget per maand	12% € 108,00	Theoretische klasse	80-100%
		Uitkeringspercentage	70%

Het IKB-budget over het 1e halfjaar wordt in juni uitbetaald

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	ao- percentage	klasse	uitkerings- percentage	Grondslag	Uitkering	Breman- aanvulling
Januari	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 556,37
Februari	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 556,37
Maart	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 556,37
April	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 556,37
Mei	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 556,37
Juni	€ 1.548,00	4,20%	0,00%	0,00%	€ 74,29	€ 0,00	€ 0,00
Totaal	€ 6.048,00					€ 2.262,00	€ 2.781,85
Gemiddeld	€ 1.008,00					Totaal uitkering incl. Breman	€ 5.043,85

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	ao- percentage	klasse	uitkerings- percentage	Grondslag	Uitkering	Breman- aanvulling
Januari	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
Februari	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
Maart	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
April	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
Mei	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
Juni	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40	€ 448,49
Totaal						€ 2.714,40	€ 2.690,94
						Totaal uitkering incl. Breman	€ 5.405,34

Door middeling van het inkomen ontvangt de klant een gelijkmatige en in dit voorbeeld ook een hogere uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 6 maanden. Het advies is om de verrekenperiode op 12 maanden te stellen en bij voorkeur op een kalenderjaar. In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS. Ook als de klant een oWajong + Bremanaanvulling heeft wordt het inkomen gemiddeld.

>

Voorbeeld oWajong + IKB-budget (12 maanden cyclus) 

[7]

<

oWajong + IKB

Functieloon		€ 1.800,00	Maatmanloon	€ 1.615,80
Loonwaarde		50%	Minimumloon	€ 1.615,80
Loonwaarde per maand		€ 900,00	Grondslag	€ 74,29
IKB-budget per maand	12%	€ 108,00	Theoretische klasse	80-100%
			Uitkeringspercentage	70%

Het IKB-budget wordt in juni, november en december uitbetaald.

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	ao- percentage	klasse	uitkerings- percentage	Grondslag	Uitkering
Januari	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Februari	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Maart	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
April	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Mei	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Juni *	€ 1.548,00	4,20%	0%	0,00%	€ 74,29	€ 0,00
Juli	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Augustus	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
September	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Oktober	€ 900,00	44,30%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
November *	€ 1.440,00	10,88%	0%	0,00%	€ 74,29	€ 0,00
December *	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Totaal	€ 12.096,00				Totaal uitkering	€ 4.524,00
Gemiddeld	€ 1.008,00					

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Maand	SV-loon	ao- percentage	klasse	uitkerings- percentage	Grondslag	Uitkering
Januari	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Februari	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Maart	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
April	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Mei	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Juni *	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Juli	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Augustus	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
September	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
Oktober	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
November *	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
December *	€ 1.008,00	37,62%	35-45%	28,00%	€ 74,29	€ 452,40
					Totaal uitkering	€ 5.428,80

Door middeling van het inkomen ontvangt klant een gelijkmatige en in dit voorbeeld ook een hoger uitkering. In dit voorbeeld is uitgegaan van een verrekenperiode van 12 maanden. Het advies is ook om de verrekenperiode op 12 maanden te stellen en bij voorkeur op een kalenderjaar. **(dit betekent niet dat kortere cycli zijn uitgesloten!)** In de meeste situaties geeft dit een uitkering die in hoogte overeenkomt met verrekenen op basis van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS. Ook als de klant een oWajong + Bremanaanvulling heeft wordt het inkomen gemiddeld.

>

Wajong 2010 (tot 1 januari 2021)

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 ziektedag. 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 [+](#)

[8]

<

Wajong 2010 - Werkregeling

Functieloon	€ 1.600,00	Minimumloon	€ 1.615,80
Functieloon per dag	€ 73,56	Grondslag	€ 74,29
IKB-budget per dag	10% € 7,36		

Het IKB-budget over het 1e halfjaar wordt in juni uitbetaald

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Periode	SV-loon	SV-loon -/- 100/108 VT	SV-loon per dag -/- 100/108 VT	% WML	% Uitkering	Uitkering per dag	Uitkering per maand
Januari	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,31
Februari	€ 735,63	€ 681,14	€ 31,32	42%	20-80%	€ 28,91	€ 628,79
Maart	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,31
April	€ 735,63	€ 681,14	€ 31,32	42%	20-80%	€ 28,91	€ 628,79
Mei	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,31
Juni	€ 1.662,53	€ 1.539,38	€ 70,78	95%	80-100%	€ 3,51	€ 76,34
Totaal	€ 7.768,28					Totaal uitkering	€ 1.889,85
Gemiddeld	€ 1.294,71						

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Periode	SV-loon	SV-loon -/- 100/108 VT	SV-loon per dag -/- 100/108 VT	% WML	% Uitkering	Uitkering per dag	Uitkering per maand
Januari	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
Februari	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
Maart	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
April	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
Mei	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
Juni	€ 1.294,71	€ 1.198,81	€ 55,12	74%	80-100%	€ 19,17	€ 416,95
						Totaal uitkering	€ 2.501,70

De klant met recht op Wajong 2010 (Werkregeling) heeft een wisselend arbeidspatroon. Het IKB-budget is omgerekend naar een bedrag per dag. Voordat het SV-loon wordt verrekend is dit verlaagd met 8% VT omdat de VT niet mag worden gekort op de uitkering. Het advies is om bij klanten met een IKB de verrekenperiode op tenminste 12 maanden te zetten, tenzij sprake is van een sterk wisselend inkomen. In de meeste situaties leidt middeling van het inkomen tot een resultaat dat overeenkomt met verrekenen van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS. Ook als de klant een Bremanaanvulling ontvangt wordt het inkomen gemiddeld.

>

[9]

<

Wajong 2010 - Werkregeling + IKB

Functieloon	€ 1.600,00	Minimumloon	€ 1.615,80
Functieloon per dag	€ 73,56	Grondslag	€ 74,29
IKB-budget per dag	12% € 8,83		

Het IKB-budget wordt in juni, november en december uitbetaald.

Verrekenen inkomen met IKB, zonder middelen van het inkomen

Periode	SV-loon	SV-loon -/100/108 VT	SV-loon per dag -/100/108 VT	% WML	% Uitkering	Uitkering per dag	Uitkering per maand
Januari	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,71
Februari	€ 735,63	€ 681,14	€ 31,32	42%	20-80%	€ 28,91	€ 628,79
Maart	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,71
April	€ 735,63	€ 681,14	€ 31,32	42%	20-80%	€ 28,91	€ 628,79
Mei	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,71
Juni *	€ 1.803,77	€ 1.670,16	€ 76,79	103%	0	€ 0,00	€ 0,00
Juli	€ 735,63	€ 681,14	€ 31,32	42%	20-80%	€ 28,91	€ 628,79
Augustus	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,71
September	€ 1.544,83	€ 1.430,40	€ 65,77	89%	80-100%	€ 8,52	€ 185,71
Oktober	€ 956,32	€ 885,48	€ 40,71	55%	20-80%	€ 24,21	€ 526,57
November *	€ 1.397,70	€ 1.294,17	€ 59,50	80%	80-100%	€ 14,79	€ 321,68
December *	€ 1.071,08	€ 991,74	€ 45,60	61%	20-80%	€ 21,77	€ 473,50
Totaal	€ 15.159,91					Totale uitkering	€ 4.136,67
Gemiddeld	€ 1.263,33						

Verrekenen inkomen met IKB, met middelen van het inkomen

Periode	SV-loon	SV-loon -/100/108 VT	SV-loon per dag -/100/108 VT	% WML	% Uitkering	Uitkering per dag	Uitkering per maand
Januari	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Februari	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Maart	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
April	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Mei	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Juni *	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Juli	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Augustus	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
September	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Oktober	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
November *	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
December *	€ 1.263,33	€ 1.169,75	€ 53,78	72%	80-100%	€ 20,51	€ 446,09
Totaal uitkering							€ 5.353,08

De klant met recht op Wajong 2010 (Werkregeling) heeft een wisselend arbeidspatroon. Het IKB-budget is omgerekend naar een bedrag per dag. Voordat het SV-loon wordt verrekend is dit verlaagd met factor 100/108 VT omdat de VT niet mag worden gekort op de uitkering. Het advies is om bij klanten met een IKB de verrekenperiode op 12 maanden te zetten (bij voorkeur een kalenderjaar), tenzij sprake is van een sterk wisselend inkomen **du kortere cydi zijn niet per see uitgesloten**. In de meeste situaties leidt middeling van het inkomen tot een resultaat dat overeenkomt met verrekenen van opgebouwde en uitbetaalde VT/EPS. Ook als de klant een Bremanaanvulling ontvangt wordt het inkomen gemiddeld.

>

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

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

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

Wajong (vanaf 1-1-2021)

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.

Voorbeeld 

[10]

<

Maand 2018	Uitbetaald SV-loon	Gem. SV-loon – VT	WAO-uitkering Excl. VT	Uitk. + gem. SV-loon per dag	Sociaal minimum per dag	Toeslag per dag
januari	300,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
februari	300,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
maart	300,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
april	300,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
mei	300,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
juni	650,00	331,79	609,00	43,25	53,87	10,62
	Totaal 2150,00/6 =gemiddeld 358,33	358,33 x 100/108= 331,79		331,79 + 609,00 = 940,79 / 21,75 = 43,25		

WAO-uitkering met verdiensten en alleenstaandentoeslag. Vrijlating niet van toepassing.

>