

Wetsuitleg WIA, WAO/WAZ/oWajong en ZW

Wat is inkomen?

Drie categorieën voor berekening korting

Voor de korting van inkomen op de uitkering is de term 'inkomen uit arbeid' losgelaten. Deze term is met de Wet harmonisatie en vereenvoudiging per 1 maart 2012 vervangen door de term 'inkomen'. [1]

Het inkomen dat van belang is voor de korting op de uitkering wordt verdeeld in drie categorieën:

- SV-loon
- loon voor de loonbelasting
- inkomen voor de inkomstenbelasting

SV-loon

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

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

SV-loon is fiscaal loon met uitzonderingen

Voor SV-verzekerde werknemers is de basis voor het inkomen het SV-loon. [2]

In grote lijnen bestaat het SV-loon uit het loon voor de loonbelasting. Daaronder valt ook loon in natura. Aan de hand van de belastingwetgeving bepaalt de werkgever de geldswaarde van het loon in natura en voert dit bedrag op in de loonaangifte.

Er zijn echter een aantal uitzonderingen:

minus:

- **Loon uit vroegere dienstbetrekking**, m.u.v. loon bij ziekte, uitkeringen werknemersverzekeringen en toeslag (TW) en andere aanvullingen. Pensioen- en VUT-uitkeringen zijn dus geen SV-loon. De uitkeringen werknemersverzekeringen en aanvullingen zijn wel SV-loon ([zie ook hierna](#)).

Let op:

1: Vanaf 1 januari 2022 korten we een volledige loondoorbetaling bij ziekte wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling gaan we uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

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

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

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

2: Vanaf 1 januari 2022 korten we in de volgende gevallen het feitelijke loon gedurende loondoorbetaling:

- De loondoorbetaling tijdens ziekte of/en verlof is hoger dan het loon voorafgaande.
- Er is geen voorafgaand inkomen.

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

Artikel 3:3 lid 14 AIB

- **Eindheffingsbestanddelen Wet op de loonbelasting.**

Eindheffing is belastingheffing bij de inhoudingsplichtige (de werkgever) i.p.v. bij de werknemer. Het gaat bijvoorbeeld om loon in natura, spaarloon en geschenken tot bepaalde bedragen. [3]

- **Vergoeding** (van de inhoudingsplichtige) voor de **inkomensafhankelijke bijdrage** als bedoeld in artikel 46 van de Zorgverzekeringswet (tot 1-1-2013).
- **Uitkeringen op grond van een levensloopregeling** (tot 1-1-2013) (Levensloopregelingen die voor 2012 zijn aangegaan, worden niet langer fiscaal gefaciliteerd. Per 1 januari 2022 wordt het overgangsrecht bij levensloopregeling beëindigd.)
- Privé-gebruik auto van de zaak (tot 1-1-2013) ([zie ook hierna](#))
- de tegemoetkoming arbeidsongeschikten op grond van artikel 63a WIA of artikel 65l WAO (vanaf 1-1-2014).

plus:

- **Werkgevers- en werknemersbijdrage** die in de **levensloop** worden gestort (tot 1-1-2013) (Per 1 januari 2022 komt het overgangsrecht bij levensloopregelingen te vervallen).
- **Werknemersdeel WW-premie** (tot 1-1-2013)

Met het maximumpremieloon van artikel 17 Wfsv houden we bij de inkomensbepaling geen rekening.

Wel SV-loon, maar geen inkomen voor de uitkering

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

Uitkeringen op grond van werknemersverzekering

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

Voor de inkomstenkorting WIA, WW en ZW worden uitkeringen op grond van een Werknemersverzekering echter niet aangemerkt als inkomen, omdat het voor die wetten niet de bedoeling is om de uitkering zelf te korten. [5]

Onder een werknemersverzekering wordt verstaan de verplichte verzekering op grond van de WW, de ZW, de WIA en de WAO (artikel 2 Wfsv).

Een faillissementsuitkering valt hier ook onder. [6]

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

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

Loondoorbetaling bij ziekte

loondoorbetaling door de werkgever bij ziekte, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van de werkgever.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 korten een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Alleen bij minder dan 100% loondoorbetaling, gaan we uit van het loon van de klant in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

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

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

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

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

Tot 1 januari 2022

Tot 1 januari 2022 kortten we bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof het loon in het voorafgaande aangiftetijdvak op de uitkering. Bij wisselende inkomsten kortten we het gemiddelde inkomen over de voorafgaande 3 aangiftetijdvakken. Het gebruik van vervangend loon leidde in bepaalde situaties tot onbedoelde en ongewenste uitkomsten. Bijvoorbeeld als de klant geen loon had in het voorafgaande tijdvak of als het loon in het voorafgaande tijdvak lager was.

Vanaf 1 januari 2022

Vanaf 1 januari 2022 korten we bij loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof niet het voorafgaande loon, maar het feitelijke loon gedurende ziekte en/of verlof als het voorafgaande loon lager is of er geen voorafgaand loon is. Met andere woorden: als het loon tijdens ziekte en/of verlof hoger is dan het voorafgaande loon of er geen voorafgaand loon is, dan kort je de loondoorbetaling bij ziekte en/of verlof op de uitkering.

Artikel 3:3 lid 14 AIB

Voorbeeld 1

[1]

< De klant heeft geen inkomen in het vervangend aangiftetijdvak.

De klant heeft een WIA-uitkering en heeft inkomen vanaf maart. Hij wordt vanaf maart ziek en krijgt loondoorbetaling. De klant had in het voorafgaande tijdvak geen loon.

In deze situatie korten we de loondoorbetaling op de uitkering. >

Voorbeeld 2

[2]

< Het loon voorafgaand is lager dan de loondoorbetaling bij ziekte.

De klant heeft een WIA-uitkering en heeft daarnaast inkomen uit arbeid. Hij wordt in april ziek en ontvangt € 1.250 aan loondoorbetaling. In maart was de klant niet ziek en kreeg de klant een inkomen van € 1.000. Voordat de klant ziek werd was zijn loon lager dan de loondoorbetaling.

In dit geval korten we de loondoorbetaling (€ 1.250) op de uitkering.>

Opname levenslooptegoed zonder levensloopverlof

Let op: Deze instructie is geldig tot 1 januari 2022. Per 1 januari 2022 is het overgangsrecht voor de levensloopregeling komen te vervallen.

De opname van (een deel van) het levenslooptegoed van een werknemer is sinds 2013 uitgezonderd van het inkomensbegrip als er geen sprake is van levensloopverlof. Meer hierover is opgenomen in de alinea over de levensloopregeling (zie hierna)

In de instructies voor de verschillende wetten over het AIB is opgenomen welke inkomsten wel en welke niet worden gekort.

Samenloop loondoorbetaling of doorbetaling bezoldiging na 104 weken arbeidsongeschiktheid en WIA

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

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

Loondoorbetaling na 104 weken en WIA

Een werknemer krijgt nadat hij 104 weken loondoorbetaling heeft gekregen een WGA-uitkering en verricht daarnaast nog werkzaamheden. Op enig moment wordt een IVA-uitkering toegekend wegens toename van de arbeidsongeschiktheid. De werkgever betaalt daarnaast het loon door. Voor het antwoord op de vraag of het loon dat na wachttijd door de werkgever wordt betaald kan worden gekort op de uitkering is van belang of al dan niet sprake is van een wijziging van de bedongen arbeid.

Voor de situaties van 'WGA naar IVA, zonder wachttijd' en 'binnen vijf jaar alsnog IVA, zonder wachttijd' vanaf 1 juli 2015 klik [hier](#).

Bedongen arbeid ongewijzigd

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

Bedongen arbeid gewijzigd

Als sprake is van wijziging van de bedongen arbeid dan ontstaat bij uitval een nieuwe loondoorbetalingsverplichting voor werkgever. Op grond van artikel 3:3 lid 2 onder a, jo. artikel 1:1 van het Algemeen inkomensbesluit (AIB) korten wij dan het inkomen voorafgaand aan de loondoorbetaling. ([Beleidsstandpunt UWV d.d. 25 juli 2014](#)).

Let op: vanaf 1 januari 2022 korten we een volledige loondoorbetaling wel op de uitkering. Bij minder dan 100% loondoorbetaling, gaan we uit van het loon dat de klant had in het aangiftetijdvak voor het aangiftetijdvak waarin het recht op loondoorbetaling bij ziekte ontstond.

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

Geen SV-loon en geen inkomen voor uitkering

Loon uit vroegere dienstbetrekking, maar geen SV-loon

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

- **(pre)pensioen-, vut-** en vergelijkbare uitkeringen,

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

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

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

Uitzonderingen:

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

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

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

Artikel 16 lid 2 Wfsv

UWV-uitkeringen o.g.v. vrijwillige verzekering

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

Uitkeringen o.g.v. WAZ, Wet Wajong en IOW

Een uitkering op grond van de WAZ, de Wet Wajong en de IOW behoort niet tot het SV-loon en wordt ook niet aangemerkt als inkomen.

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

Wel SV-loon, en wel inkomen voor uitkering

WAZO-uitkering

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

In de meeste gevallen zal UWV deze uitkering echter aan de werkgever betalen. De werkgever zal deze uitkering (eventueel) aangevuld tot het volledige loon aan de werknemer doorbetalen. In dat geval wordt het loon zelf als inkomen aangemerkt.

WAZO-uitkering wegens aanvullend geboorteverlof

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

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

Aandachtspunten bij uitbetaling- en verrekeningssystematiek:

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

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

Wet betaald ouderschapsverlof (Wbo)

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

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

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

Bij uitbetaling en verrekeningssystematiek geldt het volgende:

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

Geen SV-loon, maar wel inkomen voor uitkering

WAZO-ZEZ-uitkering

Een uitkering op grond van de WAZO-ZEZ voor zelfstandigen (hoofdstuk 3, afdeling 2, paragraaf 2 WAZO) behoort niet tot het SV-loon. Deze uitkering wordt in het AIB echter wel aangemerkt als inkomen. [8]

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

Richtlijnen vaststelling SV-loon

SV-loon van arbeidsongeschikte werknemers

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

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

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

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

Beoordelen situatie verzekerde

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

We gaan uit van het SV-loon dat in de polisadministratie is opgenomen. We gaan ervan uit dat de loongegevens in de poliadministratie juist zijn.

We vragen alleen loonstroken op bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is), als blijkt dat in de polisadministratie loongegevens ontbreken of als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen.

Als de klant aangeeft dat de polisgegevens niet kloppen, dan vragen we loonstroken op bij de klant. Op de loonstrook zie je bijvoorbeeld of het om sociaal loon gaat (klant werkt bij zijn oude werkgever). In dat geval moet je weten hoeveel uren de verzekerde werkt of het percentage waarin de verzekerde nog werkt (meestal werkt de verzekerde nog gedeeltelijk in de oude arbeid) en weet je op die manier wat de loonwaarde van de arbeid is. Als het gaat om andere arbeid met een ander uurloon, dan is dat uurloon ook van belang. Dit moet je nagaan via de werkgever of de verzekerde zelf.

Als je loonstroken hebt ontvangen omdat klant heeft aangegeven dat de gegevens in polis niet kloppen, of omdat het gaat om een werkgeversbetaling waarbij je loonstroken nodig hebt, dan ga je na of het opgegeven SV-loon betrekking heeft op de arbeid die is verricht (d.w.z. SV-loon dat meetelt voor het inkomen) of dat het opgegeven loon betrekking (deels) betrekking heeft op een uitkering en een aanvulling van de werkgever op deze uitkering) (dus SV-loon dat niet meetelt voor het inkomen).

Wat als geen loonwaarde verrichte arbeid is af te leiden?

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

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

SV-loon in polisadministratie

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

Waar vind je SV-loongegevens?

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

Uitgaan van opgebouwde vakantiebijslag en opgebouwde EPS (per 1 januari 2022 AVWB)

Voor het relevante inkomen gaan wij in het algemeen uit van de opgebouwde vakantiebijslag in plaats van de betaalde vakantiebijslag en van de opgebouwde EPS (AVWB) in plaats van de uitbetaalde EPS (AVWB). Het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) maakt onderdeel uit van het SV-loon. In het tijdvak waarin de vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) wordt uitbetaald, zorgt dat er dus voor dat het SV-loon over dat tijdvak hoger wordt. In dat geval moet je het uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) aftrekken van het SV-loon en de opgebouwde bedragen aan vakantiebijslag en/of EPS (AVWB) er bij optellen.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 geldt het besluit Arbeidsvoorwaardenbedrag. De rubrieken 'opbouw' en opname 'extra periode salaris' (EPS)

worden geschrapt. Het EPS is dan onderdeel van de rubriek AVWB. In de polisadministratie valt EPS vanaf dan onder de rubriek AVWB.

(Opgebouwde) vakantiebijslag

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

De werkgever moet elk aangiftetijdvak van een maand of vier weken het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag opgeven. Het opgebouwde bedrag aan vakantiebijslag maakt geen onderdeel uit van het SV-loon. Het is de bedoeling dat het totaal van de opgebouwde bedragen overeen komt met het uiteindelijke bedrag dat betaald wordt. In de praktijk kan er echter een verschil ontstaan bij werknemers die een deel van het uit te betalen bedrag aan vakantiebijslag aanwenden voor een fiscaal aftrekbaar doel.

- **All-in verloners**

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

- **Vakantiebonnen/Tijdsparfondsen**

Er zijn ook werkgevers die de werknemer elk betalingstijdvak een aanspraak op vakantiebijslag beschikbaar stellen via een apart fonds. Vakantiebonnen, vakantietoeslagbonnen en daarmee overeenkomende aanspraken geven de werknemer een zelfstandig recht op vakantiebijslag en vakantieloon (loon over vakantiedagen) tegenover een derde, bijvoorbeeld tegenover een vakantiefonds of tijdsparfonds dat de bedrijfsorganisatie heeft ingesteld.

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

Cafetariasysteem

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

(Opgebouwde) EPS (AVWB)

Vanaf 1 januari 2022 is EPS een onderdeel van het AVWB).

Betalingen die het karakter hebben van Extra Periode Salaris (EPS) zijn bedragen die zijn uitbetaald onder de noemer van een 13e of 14e maand (eindejaarsuitkeringen) en/of een gratificatie, en waarvoor de werknemer in de loop van het jaar reserveringen opbouwt. Recht op een extra periode salaris kan bestaan op basis van afspraken in de CAO, maar ook op basis van gemaakte afspraken in de arbeidsovereenkomst. Een EPS kan ook bestaan uit een aanspraak op een werkgeversbijdrage in een levensloopregeling, die slechts éénmaal per jaar wordt uitbetaald.

Er is alleen sprake van EPS als het recht op uitbetaling niet afhankelijk is van een onzekere toekomstige gebeurtenis. De werknemer moet recht hebben op uitbetaling van een evenredig deel van het (jaar)bedrag als hij slechts een gedeelte van dat jaar in dienst is (geweest).

Wat is geen EPS?

Sommige werkgevers geven ten onrechte een uitlooperperiodiek van de werknemer op als EPS. Deze uitlooperperiodiek is in het algemeen echter een bedrag dat elk betalingstijdvak wordt uitbetaald en om die reden niet wordt gereserveerd. De uitlooperperiodiek zit elk aangiftetijdvak al in het SV-loon en alleen al daarom zou de werkgever in de velden Betaalde EPS en Opgebouwde EPS nul moeten invullen.

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

EJU onder voorbehoud/voorwaarden

Daarnaast zijn er werkgevers die een eindejaarsuitkering (EJU) onder voorbehoud of onder voorwaarde hanteren. Zo kan er in een CAO geregeld zijn dat alleen recht bestaat op een eindejaarsuitkering voor de werknemer die op 1 december van dat jaar in dienst is bij de werkgever. De uitbetaling kan ook afhankelijk zijn van de vraag of de werkgever voldoende winst heeft gemaakt en hij kan zelfs afhankelijk zijn van de hoogte van de winst (een winstuitkering). Daardoor is de feitelijke uitbetaling van die eindejaarsuitkering afhankelijk van een onzekere toekomstige gebeurtenis. In dat geval is de eindejaarsuitkering geen EPS.

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

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

Uitgaan van correcte aangifte werkgever

Wij gaan in principe uit van een correcte loonaangifte door de werkgever. Dat betekent dat we de opgave van de werkgever niet spontaan gaan controleren op onjuistheden. Je wijkt af van de polisgegevens als klant aangeeft dat de loongegevens niet kloppen en je hebt vastgesteld dat deze gegevens niet juist zijn. De onderbouwing van die beslissing leg je vast in het dossier. Als een werkgever een EJU onder voorbehoud of onder voorwaarden opgeeft als EPS, dan gaan wij ervan uit dat het EPS is. Dit doen we om een eenvoudige en eenduidige uitvoering te waarborgen. Je herstelt dit pas als blijkt dat er geen EPS is betaald, omdat niet aan de voorwaarde is voldaan (zie verder hierna).

Let op: Vanaf 1 januari 2022 is EPS onderdeel van het AVWB en valt in de polisadministratie onder de rubriek AVWB.

Wat te doen als blijkt dat het geen EPS is?

Er zijn twee situaties te onderscheiden waarin kan blijken dat er toch geen sprake is van EPS:

1

Er blijkt geen recht op betaling van EPS

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

Als de werknemer feitelijk geen EPS ontvangt op het moment waarop deze zou moeten worden betaald, zou kunnen blijken dat de werknemer geen EPS ontvangt omdat hij geen recht op betaling blijkt te hebben. Als hij geen recht op betaling van de EPS heeft omdat niet is voldaan aan de voorwaarde die daaraan gesteld is, dan is (bij nader inzien) toch geen sprake van EPS, maar van een eindejaarsuitkering onder voorwaarde. In dat geval mag je ook geen rekening houden met het opgebouwde bedrag aan EPS (het is namelijk geen EPS). Voor zover je dat in het verleden wel hebt gedaan, zal je de hoogte van het vastgestelde inkomen over het verleden moeten corrigeren. Je gaat dan niet verder terug dan tot het laatste moment waarop de eindejaarsuitkering is uitbetaald.

Voorbeelden 

[3]

< Voorbeeld 1 Geen recht op uitbetaling EPS

Een werknemer treedt op 1 juli in dienst. De werkgever geeft elke maand opgebouwde EPS op. Je neemt die mee bij de vaststelling van het inkomen. In december ontvangt de werknemer echter geen EPS. Dat blijkt te komen omdat de werkgever als voorwaarde hanteert dat de werknemer op 1 december van dat jaar ten minste een jaar in dienst moet zijn. Er blijkt dus geen sprake te zijn van EPS. Je corrigeert het inkomen vanaf 1 juli, door de opgebouwde EPS niet mee te nemen.

Voorbeeld 2 Geen recht op uitbetaling EPS

De werkgever geeft elke maand opgebouwde EPS op. Je neemt die mee bij de vaststelling van het inkomen. De werkgever betaalt de EPS in december. Dat gaat enige jaren zo door. De werknemer treedt op 1 juli uit dienst. Bij uitdiensttreding ontvangt de werknemer echter geen EPS. Dat blijkt te komen omdat de werkgever als voorwaarde hanteert dat de werknemer op 1 december van dat jaar in dienst moet zijn. Er blijkt dus geen sprake te zijn van EPS. Je corrigeert het inkomen vanaf de laatste keer dat de eindejaarsuitkering is betaald tot de datum uitdiensttreding, door de opgebouwde EPS niet meer mee te nemen.>

2

Wel recht op betaling EPS, maar geen betaling

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

A

de werkgever weigert om de EPS te betalen, bijvoorbeeld omdat hij (tijdelijk) in betalingsproblemen verkeert (betalingsonmacht). De werknemer houdt echter recht op die uitbetaling. Die uitbetaling zal in principe op een later moment alsnog plaatsvinden, vanuit de werkgever dan wel vanuit UWV (als overname van de betalingsverplichting van de werkgever). Omdat er feitelijk geen EPS is betaald, kan je deze ook niet aftrekken van het SV-loon. In die situatie telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen.

B

de werknemer besteedt zijn eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk (via een keuzeplan) aan de aankoop van bijvoorbeeld verlofdagen of om de fiscale ruimte reiskostenvergoeding te benutten, waardoor er feitelijk geen (of minder) EPS wordt uitbetaald. In dat geval heeft de werknemer wel recht op EPS, maar kiest hij er zelf voor om dit geheel of gedeeltelijk niet te laten uitbetalen. In die situatie kan de uitbetaalde EPS nul zijn, maar telt de opgebouwde EPS wel mee als inkomen.

Let op: Als de werknemer de eindejaarsuitkering geheel of gedeeltelijk gebruikt voor een fiscaal onbelast doel, zoals het benutten van de fiscale ruimte reiskostenvergoeding of onbelaste vakbondscontributie, dan geven sommige werkgevers ten onrechte de volledige eindejaarsuitkering als uitbetaalde EPS op, terwijl deze vanuit fiscaal oogpunt niet is uitbetaald en dus ook niet in het SV-loon is opgenomen. In die situaties is de loonaangifte door de werkgever niet correct geweest. Je volgt in deze situatie de gegevens in de polisadministratie. Als er feitelijk geen EPS is betaald, tel je de opgebouwde EPS bij het SV-loon op.

Let op: We gaan er in eerste instantie van uit dat de polisadministratie wel correct wordt ingevoerd, ook als je constateert dat de loonopgave van de werkgever onjuist is. We gaan niet steeds controleren of de loongegevens in de polisadministratie kloppen.

Alleen als de klant aangeeft dat de loongegevens in de polisadministratie niet kloppen of als er loongegevens ontbreken in de polisadministratie, dan vragen we een loonstrook op.

Voorbeelden

[4]

< **Voorbeeld wel EPS, geen betaling wegens besteding via keuzeplan**

Situatie 1

De werknemer heeft een salaris van € 2.600 per maand. Daarbij hoort een SV-loon van € 2500. Hij heeft tevens recht op een eindejaarsuitkering (EPS) van € 1.200 per jaar. De opgebouwde EPS bedraagt maandelijks € 100. In december wordt echter geen EPS uitbetaald en wordt een bedrag van nul opgegeven in de loonaangifte. De werknemer gebruikt de eindejaarsuitkering namelijk geheel om de fiscale ruimte reiskostenvergoeding te benutten. Dat bedrag telt niet mee voor de loonbelastingen en ook niet als SV-loon. Hij krijgt het netto uitbetaald. Daarom is het SV-loon in de maand december € 2.500. Voor de vaststelling van het relevante inkomen laten wij het betaalde bedrag aan EPS buiten beschouwing en nemen wij alleen de opgebouwde bedragen mee. Het inkomen voor de uitkering wordt dus als volgt berekend:

SV-loon	€ 2500,00
Opgebouwde VT:	€ 208,00 +
Betaalde EPS:	€ 0,00 –
Opgebouwde EPS:	€ 100,00 +
Inkomen:	€ 2808,00

Situatie 2

De klant geeft aan dat wat werkgever in de loonaangifte heeft doorgegeven niet klopt en stuurt zijn loonstrook op.

In de onderstaande situatie zie je dat hier aan uitrust in totaal (€ 203,16 + € 820,58) € 1.023,74 wordt gebruikt.

De werkgever had dus als uitbetaling aan eindejaarsuitkering € 358,87 moeten opgeven. Op basis van de loonstrook kom je uit op een SV-loon van € 1.293,94 + € 358,87 = € 1.652,81

Het SV-loon bereken je als volgt: € 1.652,81 – € 358,87 = € 1.293,94 + opbouw VT (€ 113,12) + opbouw EPS (€ 117,79).

3	01/12/2019	31/12/2019	1564,81	0,00	113,12	1382,61	117,79
4	01/11/2019	30/11/2019	1293,94	0,00	113,12	0,00	117,79
5	01/10/2019	31/10/2019	1293,94	0,00	113,12	0,00	117,79
6	01/09/2019	30/09/2019	1252,83	0,00	109,83	0,00	114,36
7	01/08/2019	31/08/2019	1299,41	0,00	109,83	0,00	114,36
8	01/07/2019	31/07/2019	1252,83	0,00	109,83	0,00	114,36
9	01/06/2019	30/06/2019	1252,83	0,00	109,83	0,00	114,36
10	01/05/2019	31/05/2019	2047,08	1098,25	109,83	0,00	114,36
11	01/04/2019	30/04/2019	1252,83	0,00	109,83	0,00	114,36
12	01/03/2019	31/03/2019	1259,80	0,00	109,83	0,00	114,36
13	01/02/2019	28/02/2019	1252,83	0,00	109,83	0,00	114,36
14	01/01/2019	31/01/2019	1252,83	0,00	658,93	0,00	114,36

SALARISBEREKENING								
	Mnd	Jr	Aantal	Eenheid	Grondslag	Tabelloon	Loon BT	Betaling
**** Salaris	12	19	55,56	€	2.545,00	1.414,00		1.414,00
**** MKA Vakbond EJU	12	19					203,16-	203,16-
**** Eindejaarsuitkering	12	19					1.382,61	1.382,61
**** Uitruil ivm reiskostenreg	12	19					820,58-	820,58-
**** Premie OP/NP	12	19	11,75	€	1.021,79	120,06-		120,06-
**** Basis LH	12	19				1.293,94	358,87	
**** Loonheffing	12	19				113,83-	131,52-	245,35-
**** Woon/werk onbelast	12	19						76,07
**** Reiskosten ww nav uitruil	12	19						820,58
**** Vakbond	12	19						203,16
**** Nettoloon	12	19						2.507,27
**** Uitbetalingsbedrag	12	19						2.507,27

Situatie 3

Je hebt een afrekening over de periode van 6 maanden:

Periode	SV-loon	VT	Opbouw VT	EJU	Opbouw EJU
1/7-31/7	1200	0,00	98,25	0,00	101,05
1/8-31/8	1200	0,00	98,25	0,00	101,05
1/9-30/9	1200	0,00	98,25	0,00	101,05
1/10-31/10	1200	0,00	98,25	0,00	101,05
1/11-30/11	1200	0,00	98,25	0,00	101,05
1/12-31/12	1957,30	0,00	98,25	757,30	101,05

Het inkomen over de maand december wordt zoals gebruikelijk vastgesteld:

SV-loon – uitbetaalde vakantietoeslag en eindejaarsuitkering + opgebouwde vakantietoeslag + opgebouwde eindejaarsuitkering. Dat bedrag kort je op de uitkering. Je vraagt alleen een loonstrook op, als klant aangeeft dat de loongegevens in de polis niet kloppen.

Situatie 4

In onderstaand voorbeeld zie je dat polis misschien niet goed is ingevuld door de werkgever. Toch vraag je geen loonstrook op, tenzij de klant aangeeft dat de loongegevens in de

polisadministratie niet kloppen.

	Persoonsgegevens	Arbeid en uitkering	Re-integratie en bemiddeling	Inkomsten	Kostendelerstoets	Archiveren				
19	01/05/2018	31/05/2018	3581,01	1802,80	151,04	0,00	157,27	0,00	3581,01	80
20	01/04/2018	30/04/2018	1778,21	0,00	151,04	0,00	157,27	0,00	1778,21	80
21	01/03/2018	31/03/2018	1778,21	0,00	151,04	0,00	157,27	0,00	1778,21	80
22	01/02/2018	28/02/2018	1778,21	0,00	151,04	0,00	157,27	0,00	1778,21	80
23	01/01/2018	31/01/2018	1778,21	0,00	151,04	0,00	157,27	0,00	1778,21	80
24	01/12/2017	31/12/2017	1240,31	0,00	151,04	1850,09	157,27	0,00	1240,31	80

>

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

SV-loon vaststellen met loonstrook

Het SV-loon kan ook op de loonstrook staan. Het is echter geen onderdeel van een loonstrook, evenmin als de opgebouwde VT en de opgebouwde EPS (vanaf 1 januari 2022 arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)). Meestal hebben werkgevers het SV-loon wel op de loonstrook staan. Het is echter niet altijd direct als zodanig herkenbaar. De werkgever kan hiervoor bijvoorbeeld de term loon SVW of basis SVW hanteren en bij overheidswerkgevers wordt vaak de term loon pseudo-SV gebruikt.

Let op: Je vraagt alleen een loonstrook op als de klant aangeeft dat de loongegevens niet kloppen, als er loongegevens in de polisadministratie ontbreken of bij een werkgeversbetaling (als dat nodig is).

Soms wordt geen SV-loon op loonstrook vermeld

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

Let op: Leid het SV-loon niet af van het brutoloon. Dit is onnodig ingewikkeld (en dus tijdrovend) en is aanleiding tot onduidelijkheid over allerlei loonelementen. Hierdoor kunnen al snel fouten ontstaan. Hanteer in plaats daarvan één van onderstaande methoden om het SV-loon vast te stellen.

1 Afleiden door vergelijken totalen

In sommige gevallen is het SV-loon niet duidelijk in de berekening per betalingstijdvak aangegeven, maar wel in de berekening van de jaartotalen. Het SV-loon kan dan worden verkregen door het totaal over het betalingstijdvak te vergelijken met het totaal over het vorige tijdvak.

2 Afleiden van fiscaal loon (tot 1-1-2013)

Het SV-loon kan worden afgeleid van het fiscaal loon (basis voor de loonheffing). In de meeste situaties gaat het om de volgende loonelementen:

Fiscaal loon (loon voor de loonheffing)

- /- werkegeversvergoeding voor de inkomensafhankelijke bijdrage ZVW (NB: extra vergoedingen zijn wel SV-loon)
 - /- bijtelling privégebruik dienstauto
 - /- uitkeringen op grond van de levensloopregeling
 - +/+ spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)
 - +/+ werknemersdeel WW-premie
- = SV-loon**

3 Afleiden van ZVW-loon (tot 1-1-2013)

Het SV-loon kan ook worden afgeleid van het loon voor Zorgverzekeringswet (ZVW). Hier geldt echter een maximum voor. Als het basisbedrag voor de werkgeversbijdrage ZVW per maand lager is dan dat bedrag, kan het SV-loon als volgt worden berekend:

Loon ZVW

- /- bijtelling privégebruik dienstauto
- /- uitkeringen op grond van de levensloopregeling

-/-	<i>uitkeringen op grond van de levensloopregeling</i>
-/-	<i>loon uit vroegere dienstbetrekking zoals pensioen en VUT-uitkeringen</i>
+/+	<i>werknemersdeel WW-premie</i>
+/+	<i>spaarbedrag levensloopregeling (inclusief werkgeversbijdrage)</i>
	=SV-loon

Als gevolg van de Wet uniformering loonbegrip is vanaf 1-1-2013 de hoogte van het SV-loon gelijk aan de hoogte van het Fiscaal loon.

Voor het relevante inkomen gaan wij voor de meeste wetten uit van de opgebouwde vakantiebijslag in plaats van de betaalde vakantiebijslag en van de opgebouwde EPS (vanaf 1 januari 2022 opname AVWB) in plaats van de uitbetaalde EPS (vanaf 2022 opname AVWB). Dit geldt niet voor de nWajong.

Een nadere uitleg over deze loonelementen is opgenomen in het onderdeel [het SV-loon in de polisadministratie](#).

Omgaan met herziening, nabetaling en terugvordering

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

Vastlegging berekening SV-loon

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

Voorschot bij ontbreken actuele loonstrook

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

Aandachtspunten vaststelling SV-loon

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

- PGB
- Cafetariasysteem
- Individueel Keuzebudget (IKB)
- Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB)
- Uitbetaling niet-genoten verlof/vakantiedagen
- Vakantiebonnen/Tijdsparen
- Toeslag voor uitzendkrachten
- Jubileumuitkering
- Fiscaal belaste onkostenvergoeding
- Vrijwilligersvergoeding
- Spaarloon (tot 2012)
- Levensloopregeling
- Fiscale bijtelling auto van de zaak
- Rentevoordeel personeelsleningen
- Generatiepact
- Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)
- Handboek loonheffingen

Persoonsgebonden budget (PGB)

Als de verzekerde werkzaam is voor iemand met een persoonsgebonden budget (PGB), dan moet je onderzoeken om wat voor overeenkomst het gaat. Hiervoor zijn verschillende constructies mogelijk.

Voor de gehandicapte die recht heeft op een PGB is het budget geen inkomen. Het budget (AWBZ) is bedoeld om zorgkosten te dekken. Hij kan hiermee zorg inkopen. Deze zorg kan onder meer bestaan uit het inhuren van personen ten behoeve van zijn persoonlijke zorg. Hulp bij het huishouden kan vanaf 2007 niet meer uit een AWBZ-budget worden ingekocht. Dit valt onder de WMO, waarvoor de gemeenten verantwoordelijk zijn. Ook bij de WMO is een budget mogelijk.

Mogelijke overeenkomsten bij PGB

Arbeidsovereenkomst

1. De zorgverlener (geen partner/familie) is werkzaam op 4 dagen of meer per week. Vanaf 2007 (tot 2007 3 dagen of meer) ontstaat er dan verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. De gehandicapte treedt op als werkgever van degene die hij inhuurt. Hij zal ten behoeve van deze persoon belasting en premies moeten inhouden. In deze gevallen gaat het om SV-loon en tijdens ziekte wordt gedurende 104 weken het loon doorbetaald.
2. De zorgverlener is werkzaam op 3 dagen per week of minder. Er is geen verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen. Hier dus geen SV-loon. Er is ook geen loon voor de loonbelasting, omdat er in deze gevallen en inhoudingsvrijstelling geldt. Dat betekent dat betrokkene zelf de opgave inkomstenbelasting moet regelen. Tijdens ziekte moet gedurende 6 weken het loon worden doorbetaald. Deze inkomsten worden fiscaal belast als belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. Wij gaan uit van hetzelfde loonbegrip (artikel 3:2 lid 1 AIB). Hiervoor is uiteindelijk dus het belastbare loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden bepalend (voor zover dat ziet op de PGB-werkzaamheden). Tijdens de loop van het jaar moet de hoogte van de uitkering op voorschotbasis worden vastgesteld op basis van de bruto overeengekomen vergoeding.

Overeenkomst van opdracht

Een overeenkomst van opdracht is mogelijk met een zorginstelling, een freelancer of een familielid/partner. Kenmerken zijn dat aan de zorgverlener (opdrachtnemer) geen loon, maar een vergoeding wordt betaald. Het arbeidsrecht geldt niet; ook de Wet minimumloon etc geldt niet. De zorgverlener moet zelf de opgave voor de inkomstenbelasting verzorgen.

Ook bij deze constructie geldt als inkomen het belastbaar loon of belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden. [\[9\]](#)

Opting in

Bij de beperkte arbeidsovereenkomst (maximaal 3 dagen/week) en bij de overeenkomst van opdracht met een freelancer of een familielid/partner is 'opting in' mogelijk, waardoor de overeenkomst voor de loonheffing wordt aangemerkt als dienstbetrekking. Dat betekent dat de belasting en de inkomensafhankelijke premie ZVW vooraf wordt ingehouden. Dit wordt geregeld door het Servicecentrum van de Sociale Verzekeringsbank (SVB). Bij deze constructie geldt als inkomen het fiscaal loon oftewel het loonheffingsloon. [\[10\]](#)

Er geldt voor de inhoudingsplichtige geen verplichting om de vergoeding voor de inhouding ZVW te betalen. Het inkomen hoeft op dit punt dus niet te worden gecorrigeerd.

Hoe stel je het inkomen per maand vast?

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

Voorbeeld [+](#)

[5]

<De klant heeft van 20 juni 2019 tot en met 31 december gewerkt als zorgverlener en is hiervoor uit PGB betaald. We verdelen het inkomen uit PGB over de maanden juni tot en met december 2019.>

Geen arbeidsvergoeding

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

Cafetariasysteem

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

Individueel Keuzebudget (geldig tot 1 januari 2022)

Zie de instructie: [IKB – Individueel Keuzebudget](#)

Let op: de instructie overgangsregeling bij lopende cyclussen IKB/AVWB die voor 1 januari 2022 zijn gestart en na 1 januari 2022 eindigen staat in het hoofdstuk [IKB – Individuele Keuzebudget](#).

Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB) vanaf 1 januari 2022

Tot 1 januari 2022 konden werkgevers met IKB de reservering IKB, als onderdeel van het SV-loon, niet verantwoorden in de loonaangifte. De rubrieken, opbouw/uitbetaling VT en opbouw/uitbetaling EPS, werden door de werkgevers met IKB niet ingevuld. Dit was een probleem omwille van deze gegevens wel nodig hebben voor het vaststellen van de hoogte van de uitkeringen.

Vanaf 1 januari 2022 worden er in de polisadministratie twee nieuwe rubrieken ingevoerd: de opbouw en de opname van het Arbeidsvoorwaardenbedrag (AVWB). De rubrieken opbouw en uitbetaalde EPS komen te vervallen. Werkgevers en andere inhoudingsplichtigen moeten bedragen over opbouw en uitbetaling op basis van arbeidsvoorwaarden die werkgevers en werknemers overeen zijn gekomen vanaf 1 januari 2022 in de nieuwe rubrieken verantwoorden in de loonaangifte.

De volgende financiële onderdelen vallen onder het AVWB:

- opbouw en uitbetaling van het IKB en soortgelijke budgetten
- opbouw en uitbetaling in verband met eindejaarsuitkering (EPS)
- eventueel andere opgebouwde bedragen die later worden uitbetaald

Het AVWB is een verzamelnaam voor de volgende zaken:

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

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

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

Inkomstenverrekening vanaf 1 januari 2022

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

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

WIA/WAO/WAZ zonder IKB

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

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

Voorbeeld WIA, WAO/WAZ 

[6]

< Voorbeeld WIA, WAO/WAZ

Maand	SV-loon (in €)	Opbouw VT (in €)	Uitbetaald VT (in €)	Opbouw AVWB (in €)	Opname AVWB (in €)
Januari	2.000	160		166	
Februari	2.000	160		166	
Maart	2.000	160		166	
April	2.000	160		166	
Mei	3.920	160	1.920	166	
Juni	2.000	160		166	
Juli	2.000	160		166	
Augustus	2.000	160		166	
September	2.000	160		166	
Oktober	2.000	160		166	
November	2.000	160		166	
December	3.992	160		166	1.992

In dit voorbeeld zien we dat het reguliere SV-loon € 2.000 euro is. VT is 8% en AVWB is 8,3%

Volgens bovenstaande formule moeten we het SV-loon als volgt berekenen:

Januari: € 2.000 + 160 + 166 = €2.326. Dit bedrag wordt op de uitkering gekort

Mei: € 3.920 - 1.920 + 160 + 166 = €2.326

December € 3.992 + 160 – 1.992 + 166 = €2.326>

WIA/WAO/WAZ met IKB

Voor de WIA/WAO/WAZ met IKB gaan we voor de inkomstenverrekening uit van:

SV-loon + opbouw AVWB –/- opname AVWB.

Voorbeeld WIA, WAO/WAZ 

[7]

<

Maand	SV-loon (in €)	Opbouw AVWB (in €)	Opname AVWB (in €)
Januari	2.500	450	
Februari	2.500	450	
Maart	2.500	450	
April	2.500	450	
Mei	4.750	450	2.250
Juni	2.500	450	
Juli	2.500	450	
Augustus	2.500	450	
September	2.500	450	
Oktober	2.500	450	
November	2.500	450	
December	5.650	450	3.150

Het regulier SV-loon is € 1.500 en de hoogte van het keuzebudget is 18%.

Januari: € 2.500 + 450 = € 2.950.

Mei: € 4.750 + 450 – 2250 = € 2.950.

December: € 5.650 + 450 – 3.150 = € 2.950. >

Wajong/TW zonder IKB

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

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

Voorbeeld Wajong/TW 

[8]

< Voorbeeld Wajong/TW

Maand	SV-loon (in €)	Opbouw VT (in €)	UitbetaaldVT (in €)	Opbouw AVWB (in €)	Opname AVWB (in €)
Januari	1.500	120		135	
Februari	1.500	120		135	
Maart	1.500	120		135	
April	1.500	120		135	
Mei	2.940	120	1.440	135	
Juni	1.500	120		135	
Juli	1.500	120		135	
Augustus	1.500	120		135	
September	1.500	120		135	
Oktober	1.500	120		135	
November	1.500	120		135	
December	3.120	120		135	1.620

Het reguliere SV-loon is € 1.500; VT is 8% en AVWB is 9%.

Januari: € 1.500 + 135 = € 1.635. Dit bedrag wordt op de uitkering gekort.

Mei: € 2.940 – 1440 + 135 = € 1.635.

December: € 3.120 -1.620 + 135 = € 1.635.

>

Wajong/TW met IKB

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

$$\text{SV-loon} = (\text{SV-loon} - / - \text{opname AVWB}) - / - 8\% + / + \text{opgebouwde AVWB}$$

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

Voorbeeld Wajong/TW

[9]

<Voorbeeld Wajong/TW

Maand	SV-loon (in €)	Opbouw AVWB (in €)	Opname AVWB (in €)
Januari	1.500	255	
Februari	1.500	255	
Maart	1.500	255	
April	1.500	255	
Mei	1.500	255	
Juni	1.500	255	
Juli	1.500	255	
Augustus	1.500	255	
September	1.500	255	
Oktober	1.500	255	
November	4.305	255	2.805
December	1.755	255	255

Het regulier SV-loon is € 1.500 en de hoogte van het keuzebudget is 17%.

Januari: € 1.500 – 8% (120) = 1380 + 255 = € 1635. Dit bedrag wordt op de uitkering gekort.

Mei: € 1.500 – 8% (120) = 1380 + 255 = € 1635.

November: € 4.305 – 2805 = € 1.500. € 1.500 – 8% (120) = € 1.380. 1.380 + 255 = € 1635.

December: € 1.755 – 255 = € 1.500. € 1.500 – 8% (120) = € 1.380. 1.380 + 255 = € 1.635.>

Uitbetaling niet genoten verlof/vakantiedagen

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

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

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

Vakantiebonnen en tijdsparen

In sommige CAO's is geregeld dat de werknemers geen doorbetaalde vakantie hebben, maar recht hebben op een maandelijkse (of vier-wekelijkse) storting in een tijdsparfonds (voorheen de vakantiebon). Daarmee kan deze werknemer vakantiedagen, snipperdagen en/of feestdagen bekostigen. De dagen die de werknemer opneemt, betaalt de werkgever het loon niet door, maar wordt het salaris bekostigd door een opname uit het tijdsparfonds. De inleg in het tijdsparfonds is SV-loon. Deze inleg neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

Toeslag voor uitzendkrachten

Uitzendkrachten hebben over het algemeen geen recht op doorbetaalde vakantie. Zij krijgen daarom vaak een toeslag op hun loon voor vakantie- en snipperdagen. De uitbetaalde toeslag is SV-loon en neem je voor de inkomstenverrekening mee in het tijdvak waarover de werkgever het heeft opgegeven.

Jubileumuitkering

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

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

Fiscaal belaste onkostenvergoedingen

Een vergoeding van onkosten die meer bedraagt dan het fiscaal vrijgestelde deel is dus fiscaal belast. Zo is een reiskostenvergoeding van meer dan € 0,19 voor het meerdere belast.

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

Vrijwilligersvergoeding

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

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

Bij een sportorganisatie en een anbi zijn de rechtsvorm en het wel of niet aangifte vennootschapsbelasting hoeven doen niet van belang. Als een vrijwilliger een beloning krijgt, moet deze blijven binnen de grenzen van een vrijwilligersvergoeding. Een belangrijk kenmerk van vrijwilligerswerk is namelijk dat een vergoeding niet in verhouding staat tot het tijdsbeslag en de aard van het werk. Van een vrijwilligersvergoeding is sprake als iemand vergoedingen of verstrekkingen krijgt met een gezamenlijke waarde van maximaal € 180 per maand en maximaal € 1.800 per kalenderjaar.

In 2020 was dit € 170 per maand en € 1.700 per jaar.

Als de werkgever binnen deze maximumbedragen iemand een vergoeding of verstrekking per uur betaalt, dan beschouwt de Belastingdienst een uurvergoeding van maximaal € 5,00 of € 2,75 voor een vrijwilliger jonger dan 21 jaar als vrijwilligersvergoeding.

Die vergoeding is dan fiscaal onbelast (en dus geen SV-loon) en telt dus ook niet mee als inkomen.

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

Let op: per 1 januari 2020 blijven de bedragen van de vrijwilligersvergoeding gelijk aan die van 2019. Deze bedragen zijn hierboven genoemd.

Onkostenvergoeding vrijwilligers

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

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

Als de totale vergoeding (inclusief reiskostenvergoeding/onkostenvergoeding) hoger is dan de maximale bedragen (maximaal € 180 per maand en maximaal € 1.800 per kalenderjaar), dan wordt de vergoeding voor zover deze is belast gekort op de AW-uitkering. Dat betekent dat een reiskostenvergoeding en eventuele andere onkostenvergoedingen die niet worden belast, niet als inkomen voor de uitkering worden beschouwd.

Voorbeeld:

Een vrijwilliger bij een vereniging (21 jaar of ouder) ontvangt een vergoeding van € 140 per maand (35 x € 4 per uur). Daarnaast declareert hij reiskosten. De vrijwilliger ontvangt hiervoor iedere maand € 47,50. Per maand ontvangt deze vrijwilliger € 187,50. Dit is meer dan het maximum per maand.

Omdat de totale vergoeding hoger is dan het maximale bedrag per maand, wordt de vrijwilligersvergoeding gekort op de uitkering. De reiskostenvergoeding wordt niet als inkomen beschouwd en heeft geen gevolgen voor de uitkering. Het te korten bedrag per maand bedraagt dus € 140.

Spaarloon (tot 2012)

Met een spaarloonregeling konden werknemers tot 2012 met loon uit tegenwoordige dienstbetrekking belastingvrij een deel van hun brutol sparen. Dit bedrag telde ook niet mee voor het SV-loon en was dus ook geen inkomen.

Levensloopregeling (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

Sinds 2006 bestaat de levensloopregeling. Een werknemer kan daarmee een deel van zijn loon sparen op een speciale levenslooprekening bij een bank of verzekeraar. De werkgever kan aan de werknemers een werkgeversbijdrage levensloop betalen. Als de werknemer een deel van zijn loon, inclusief de werkgeversbijdrage, spaart, dan is dat deel van het loon geen loon voor de Loonbelasting (de omkeerregel). Dit om het sparen te stimuleren. Tot 1-1-2013 was het echter wel SV-loon. De inleg in een levensloopregeling had dus geen dagloonverlagend effect. Als de werknemer niet meedoet met de levensloopregeling is een werkgeversbijdrage wel loon voor de Loonbelasting én SV-loon.

De werknemer krijgt tijdens de duur van de levensloopregeling een bedrag uitgekeerd van zijn werkgever, die wordt gefinancierd door een opname uit het levenslooptegoed. Die opname uit de levensloopregeling is wel loon voor de loonbelasting maar was tot 1-1-2013 geen SV-loon. Ook als de werknemer geen verlof opneemt, maar zijn levenslooptegoed laat uitbetalen, is dat geen SV-loon. Kortom:

- Wel SV-loon: de inleg in de levensloopregeling
- Geen SV-loon: een opname (uitkering) uit de levensloopregeling (al dan niet tijdens verlof)

De levensloopregeling vanaf 2012 (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

De levensloopregeling is per 1 januari 2012 vervallen (Belastingplan 2012). Er is echter een overgangsregeling getroffen. Voor personen die op 31-12-2011 al ten minste € 3000 op hun levenslooprekening hadden staan, blijft de levensloopregeling in stand.

De levensloopregeling vanaf 2013 (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

Door de invoering van de Wet uniformering loonbegrip (WUL) per 1 januari 2013 wordt de omkeerregel die al voor de loonbelasting geldt ook van toepassing op het premieloon. Dat betekent dat de inleg in de levensloopregeling vanaf 2013 geen SV-loon meer is, maar dat een opname uit de levensloopregeling wel SV-loon is.

Hiervoor is geen overgangsrecht gemaakt. Het kan dus voorkomen dat het vóór 2013 ingelegde bedrag SV-loon is en dat het opgenomen bedrag vanaf 2013 weer SV-loon is. Er is bewust voor gekozen om geen overgangsregeling te maken, want dan zouden werkgevers en de belastingdienst tientallen jaren een dubbele boekhouding moeten voeren. Dat zou juist tot verhoging van de administratieve lasten leiden, terwijl met de Wet uniformering loonbegrip een administratieve lastenverlichting is beoogd.

De opname van het levenslooptegoed is sinds 2010 loon uit vroegere dienstbetrekking als de opname plaatsvindt tijdens het levensloopverlof in of na het jaar waarin de werknemer 62 jaar wordt (artikel 22a lid 6 Wet LB). Vanaf 2013 is die opname geen SV-loon.

Overigens geldt op grond van artikel 3:3 lid 3 AIB dat tijdens de duur van het levensloopverlof als inkomen wordt aangemerkt het inkomen in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het verlof. Tijdens het verlof gaan we alleen bij de nWajong uit van de feitelijke inkomsten tijdens het verlof.

Sinds 1 januari 2013 kan de werknemer zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat hij levensloopverlof opneemt (artikel 39d Wet LB). Deze opname mag echter niet van invloed zijn op de hoogte van de uitkering. Het Dagloonbesluit en het Algemeen Inkomensbesluit (AIB) zijn daarom aangepast. De opname telt niet mee als inkomen voor de uitkeringsvaststelling als er geen sprake is van levensloopverlof. Het Schattingsbesluit wordt hier ook op aangepast.

Onderkenning van opname levenslooptegoed zonder verlof (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

De opname van het levenslooptegoed behoort tot het SV-loon en zit daarom ook in het SV-loon dat is opgenomen in de polisadministratie. De opname van het levenslooptegoed is echter niet apart herkenbaar. Als we het inkomen vaststellen op basis van de polisadministratie, dan kan het lastig zijn om te onderkennen dat er sprake is van een opname van het levenslooptegoed zonder dat er sprake is van levensloopverlof. Er zijn een aantal indicaties te noemen waar op gelet kan worden:

- Het SV-loon in het aangiftetijdvak is aanmerkelijk hoger dan voorafgaande tijdvakken;
- Het hogere SV-loon is niet het gevolg van het bedrag aan betaalde EPS/VT;
- Het SV-loon in het aangiftetijdvak is hoger dan mag worden verwacht op grond van het aantal verloonde uren in het tijdvak, ofwel het hogere loon wordt niet veroorzaakt door meer gewerkte uren;
- De betrokken werknemer heeft in dezelfde periode in het voorgaande jaar niet ook een vergelijkbaar hoger SV-loon gehad. Dat laatste kan een indicatie zijn voor een gratificatie o.i.d. (niet zijnde EPS/VT).

Anders weergegeven levert bovenstaande het volgende overzicht op:

Inleg tot 1-1-2013

De inleg behoorde tot het SV-loon en telt om die reden mee voor het dagloon, maatmanloon, de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen vóór 1-1-2013.

Inleg vanaf 1-1-2013

Als gevolg van WUL is de inleg geen SV-loon meer. Dat betekent dat de inleg het SV-loon wél verlaat voor zover de (aangifte)tijdvakken

Als gevolg van WUL is de inleg geen SV-loon meer. Dat betekent dat de inleg niet SV-loon wel verlaagt, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen ná 1-1-2013.

Voorbeeld:

De klant heeft gedurende het gehele refertejaar ingelegd in een levensloopregeling. Het refertejaar loopt van 1-7-2012 tot 1-7-2013. Over de tijdvakken 1-7-2012 tot en met 31-12-2012 verlaagt de inleg niet het SV-loon en over de tijdvakken van 1-1-2013 tot en met 30-6-2013 verlaagt de inleg wel het SV-loon. Het dagloon wordt vastgesteld op basis van het SV-loon in het refertejaar. Het dagloon is dus zowel gebaseerd op aangiftetijdvakken waarin het SV-loon als gevolg van de inleg niet lager was als op aangiftetijdvakken waarin het SV-loon als gevolg van de inleg wel lager was.

Opname tot 1-1-2013

De opname (uitbetaling) telde niet mee voor het SV-loon en telt om die reden ook niet mee voor het dagloon, maatmanloon en de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA, voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen vóór 1-1-2013

De opname loopt altijd via de (ex-)werkgever. Werknemers mochten tot 2013 het levenslooptegoed alleen gebruiken om daar levensloopverlof van te financieren (artikel 19g lid 2 Wet LB). De enige uitzondering hierop was de afkoop bij einde dienstverband (zie hierna).

Opname vanaf 1-1-2013

Als gevolg van WUL is de opname wel SV-loon voor zover de (aangifte)tijdvakken liggen ná 1-1-2013.

Uitzonderingen:

1. de werknemer was aan het begin van het kalenderjaar 61 jaar of ouder
2. de werknemer laat zijn levenslooptegoed uitbetalen bij einde dienstverband

Ad. 1: Opname als de klant op 1 januari 61 jaar of ouder is

Als de klant op 1 januari van het lopende jaar 61 jaar of ouder is en met levensloopverlof is of gaat, dan is de opname vanaf 1 januari van dat jaar loon uit vroegere dienstbetrekking. Loon uit vroegere dienstbetrekking is uitgezonderd van het SV-loon. Feitelijk verandert er niets want deze opname was al geen SV-loon, omdat opname expliciet was uitgezonderd van het SV-loon. Vanaf 2013 is deze uitzondering vervallen, maar nu is het geen SV-loon, omdat de opname tijdens verlof van personen die op 1 januari 61 jaar of ouder zijn sinds 2010 loon uit vroegere dienstbetrekking is.

artikel 22a lid 6 Wet LB

Ad. 2: Opname bij einde dienstverband (afkoop)

Werknemers mogen hun levenslooptegoed na afloop van het dienstverband op de levenslooptekening laten staan en meenemen naar een (eventuele) nieuwe werkgever. Als de levensloopregeling bij de oude werkgever hierin voorziet, mag de werknemer zijn levenslooptegoed bij einde dienstbetrekking ook laten uitbetalen (afkoop). Deze afkoop is loon uit vroegere dienstbetrekking en dus ook geen SV-loon. Dit geldt zowel vóór 2013 als vanaf 2013. Overigens zijn er werkgevers die deze afkoop ten onrechte wel opgeven als SV-loon. Met deze afkoopbedragen mag bij de uitkeringsvaststelling echter geen rekening worden gehouden.

Opname vanaf 1-1-2013 zonder levensloopverlof (Deze instructie is tot 1 januari 2022 geldig. Het overgangsrecht van de levensloopregeling is per 1 januari 2022 beëindigd)

Vanaf 2013 mogen werknemers en ex-werknemers hun levenslooptegoed laten uitbetalen zonder dat daar levensloopverlof tegenover staat. De werknemer kan dus zijn levenslooptegoed of een deel daarvan laten uitbetalen zonder verlof of met verlof. In beide gevallen is er sprake van SV-loon, tenzij één van de hiervoor genoemde uitzonderingen (61 jaar of einde dienstverband) van toepassing is. De opname van het levenslooptegoed zonder levensloopverlof telt echter niet mee voor de vaststelling van het dagloon, het maatmanloon, de inkomstenkorting en de inkomenseis WIA

Fiscale bijtelling auto van de zaak

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

Fiscale bijtelling auto van de zaak vanaf 2013

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

Effecten Wet uniformering loonbegrip, schema

Per 1-1-2013 geldt de Wet uniformering loonbegrip (WUL). Met deze wet worden de begrippen SV-loon en fiscaal loon (in de meeste situaties) gelijkgetrokken. Schematisch zien de effecten hiervan er als volgt uit:

Effect WUL op hoogte SV-loon	Dagloon	Maatmanloon (referteperiode)	RVC op feitelijke verdiensten
------------------------------	---------	------------------------------	-------------------------------

vanaf 1 januari 2013 (noten: zie onderaan)	(referteperiode)		
Auto van de zaak			
Reguliere bijtelling privégebruik	bij zie noot 1	bij zie noot 1	bij zie noot 1

Eigen bijdrage werknemer uit netto loon	af zie noot 1	af zie noot 1	af zie noot 1
Auto van de zaak – naheffing BD	bij zie noot 2	bij zie noot 2	bij zie noot 2
Levensloop			
Levensloop – inleg	af zie noot 3	af zie noot 3	af zie noot 3
Levensloop – opname	geen zie noot 3	geen	geen zie noot 3
Effect WUL op hoogte SV-loon vanaf 1 januari 2013 (noten: zie onderaan)	Verrekenen inkomsten	Voldoen aan inkomenseis	Arbeidsverleden
Auto van de zaak			
Reguliere bijtelling privégebruik	bij	bij	geen zie noot 4
Eigen bijdrage werknemer uit netto loon	af	af	geen zie noot 4
Auto van de zaak – naheffing BD	bij zie noot 2	bij zie noot 2	geen zie noot 4
Levensloop			
Levensloop – inleg	af zie noot 3	af zie noot 3	n.v.t.
Levensloop – opname	geen zie noot 3	Bij zie noot 3	geen zie noot 4

Noot 1, bijtelling auto van de zaak en eigen bijdrage

De fiscale bijtelling van de auto van de zaak behoort vanaf 1-1-2013 tot het SV-loon. Voor het vaststellen van het dagloon en het maatmanloon is de referteperiode bepalend. De bijtelling voor de auto van de zaak heeft pas gevolg voor de hoogte van het dagloon/maatmanloon vanaf het moment dat de referteperiode (deels) in het jaar 2013 of later ligt. De bijtelling auto van de zaak wordt bij de vaststelling van het dagloon/maatmanloon meegenomen naar rato van gedeelte van het jaar dat de referteperiode in 2013 ligt.

Voor de schatting op feitelijke verdiensten en de inkomstenverrekening telt de fiscale bijtelling van de auto van de zaak vanaf 1-1-2013 mee.

De eigen bijdrage van de werknemer voor privé gebruik van de auto van de zaak moet worden afgetrokken van de bijtelling. Het verschil telt mee voor het SV-loon. Zowel de bijtelling als de eigen bijdrage staan op de salarisstrook. De werkgever geeft op de loonstrook meestal aan welk deel van de bijtelling meetelt voor het SV-loon.

Noot 2, naheffing BD voor privégebruik auto van de zaak

Als uit controle van de Belastingdienst blijkt dat de auto van de zaak privé wordt gebruikt zonder dat dit aan de BD is opgegeven vindt een naheffing LB plaats. De naheffing van de BD vindt in principe bij de werknemer plaats en komt om die reden niet standaard in polis. Het project WUL heeft daarom besloten dat de naheffing alleen effect heeft als dit uit polis blijkt.

Noot 3, opname levensloop

De inleg in een levensloopregeling telt vanaf 1-1-2013 niet meer mee als SV-loon. In plaats daarvan wordt de opname levensloop SV-loon. Opname levensloop is normaal gesproken echter gecombineerd met opname van onbetaald (levensloop)verlof. Het verlof wordt betaald door de werknemer zelf vanuit zijn levenslooptegoed. Bij onbetaald verlof gaan we (voor de meeste beoordelingen) uit van het inkomen in het tijdvak voorafgaande aan de periode van verlof (levensloop). Dat betekent dat we met de opname levensloop tijdens het verlof geen rekening houden. Als dit tijdvak voorafgaande aan het verlof in 2013 ligt, dan telt de inleg levensloop over dat tijdvak niet mee voor het SV-loon tijdens het verlof.

In specifieke situaties kan de werknemer bij einde dienstverband zijn levenslooptegoed laten uitbetalen zonder verlot op te nemen (afkoop levenslooptegoed). Die afkoop is loon uit vroegere dienstbetrekking en daarom geen SV-loon. Vanaf 1-1-2013 telt de opname van het levenslooptegoed niet mee als inkomen als er geen sprake is van levensloopverlof (zie hiervoor onder de levensloopregeling vanaf 2013)

Noot 4, opname levensloop en arbeidsverleden

In de Wet vereenvoudiging regelingen UWV, waarvan de verwachting is dat deze tegelijkertijd met de WUL inwerking treedt, is bepaald dat de bijtelling auto van de zaak of de opname levensloop niet mede bepalend is voor het vaststellen van het arbeidsverleden. Gedurende een periode dat het SV-loon van de werknemer uitsluitend bestaat uit de bijtelling auto van de zaak of opname levensloop wordt dus geen arbeidsverleden opgebouwd. Zonder deze wetswijziging zou dat wel het geval zijn.

Rentevoordeel personeelsleningen

Per 1 januari 2016 is de nihilwaardering voor het rentevoordeel van een personeelslening voor de eigen woning vervallen. Dit geldt ook voor de kosten die aan de lening zijn verbonden. Het rentevoordeel uit een personeelslening van een werkgever aan een werknemer is SV-loon. Bij een rentevoordeel uit tegenwoordige dienstbetrekking moet de werkgever dit rentevoordeel als SV-loon naar de polis verantwoorden. Het rentevoordeel wordt dus meegenomen in het totaal van de kolom SV-loon in Suwinet. De werknemer kan het belaste rentevoordeel in de inkomstenbelasting aftrekken bij de eigenwoningregeling onder de voorwaarden die daarvoor gelden.

Rentevoordeel personeelslening uit vroegere dienstbetrekking

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

Generatiepact

Het generatiepact is een variant op de seniorenregeling die oudere werknemers de mogelijkheid biedt om minder uren te gaan werken met behoud van of met een geringe vermindering van het salaris. Voor de inkomstenverrekening gaan wij uit van het inkomen in het voorgaande tijdvak. Het inkomen voorafgaande aan de regeling wordt gekort. Voorbeeld van een generatiepact-regeling is de zogenoemde 80/90/100-regeling. Deze regeling houdt in dat klant 80% werkt, 90% loon ontvangt en de opbouw van het pensioen 100% blijft. Een generatiepact-regeling komt voor bij zowel overheidsinstellingen als bedrijven.

Regeling voor vervroegde uittreding (RVU)

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

De RVU-regeling bevat 3 onderdelen:

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

Tijdelijke versoepeling RVU-heffing

Vanaf 1 januari 2021 is het voor werkgevers mogelijk om met oudere werknemers afspraken te maken over eerder stoppen met werken, zonder dat daar een heffing over betaald moet worden. De versoepeling van de RVU-heffing maakt het voor werknemers mogelijk om tot 3 jaar vóór de AOW-leeftijd te stoppen met werken. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer in de laatste 3 jaar voor de AOW-leeftijd stopt met werken. Deze versoepeling is gericht op werknemers die niet in staat zijn om gezond en werkend de AOW-leeftijd te bereiken. De versoepeling van de RVU-heffing is een regeling voor duurzame inzetbaarheid. Voor de verrekening van de uitkering gaat UWV uit van het loon voorafgaand aan het intreden van deze regeling.

Verruiming van verlofsparen

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

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

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

Tijdens de periode dat de uitkeringsaanspraak met verlof is, wordt het inkomen dat hij kreeg in het aanaflooptijdvak vóór het aanaflooptijdvak

waarin het recht op een verlof ontstond als inkomen beschouwd. Het voorafgaande loon wordt gekort.

Bedrag ineens (RVU-uitkering)

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

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

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

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

Handboek loonheffingen

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

Aan welk tijdvak wordt het SV-loon toegerekend?

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

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

Éénmalige betalingen, zoals bonussen, winstuitkeringen, tantièmes e.d. die geen EPS zijn, worden toegerekend aan het tijdvak waarin de werkgever ze opgeeft. Dit zal in principe het tijdvak van betalen zijn. Bijvoorbeeld als een werkgever in januari 2013 een bonus betaalt, onder vermelding van 'bonus 2012', dan reken je die bonus toe aan de maand waarin deze is betaald, namelijk januari 2013.

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

Loon voor loonbelasting

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

Tot deze groep behoren:

- de werknemers van die de AOW-leeftijd hebben bereikt,
- de directeur grootaandeelhouders (DGA's)
- de meewerkende kinderen (van zelfstandigen).

Uitzonderingen: Wel LB-loon, maar géén inkomen:

- Loon uit vroegere dienstbetrekking. Bedoeling hiervan is normale loonelementen uit vroegere dienstbetrekking uit te zonderen die bij het SV-loon al uitgezonderd zijn, zoals de pensioen en VUT-uitkeringen. Ook eventuele SV-uitkeringen zijn uitgezonderd [\[11\]](#)
- Vergoeding (door de inhoudingsplichtige) van de inkomensafhankelijke bijdrage als bedoeld in art. 46 van de Zorgverzekeringswet
- Eindheffingsbestanddelen Wet op de Loonbelasting (31 lid 2 b t/m h). Eindheffing is voor rekening van de inhoudingsplichtige en wordt meestal niet aan de individuele werknemer toegerekend.

In het algemeen kun je voor deze werknemers uitgaan van het fiscale loon uit de witte tabel, dat uit de Polisadministratie kan worden gehaald.

Inkomen voor inkomstenbelasting

- Voor **zelfstandigen** geldt als basis voor het inkomen de belastbare winst uit onderneming o.g.v. de Wet inkomstenbelasting 2001. Deze vermeerder je met de ondernemersaftrek ogv art 3.74 van die wet. De bestanddelen van de winst bedoeld in artikel 3.78, lid 3, onderdelen a,b en c worden geacht niet tot de winst te behoren. Dit betreft stakingswinst, onteigeningswinst en eindafrekeningswinst. Dit is vergelijkbaar met de winstdefinitie van de WAZ (zie voor een nadere uitleg van het winstbegrip, de instructie [Inkomen WAZ-verzekerde onder Winst uit onderneming](#)). Voor de winsttoerekening van meewerkende echtgenoten, zie de [WAZ-instructie Grondslag, inkomen WAZ-verzekerde, onder Meewerkende echtgenoten](#).
- Voor **overige werkenden**, die niet onder de Wet op de Loonbelasting vallen, niet verzekerd zijn voor werknemersverzekeringen en geen zelfstandige zijn, 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.
Hieronder vallen onder meer:
 - Beroepsbeoefenaren in de zin van de WAZ, zoals huishoudelijke hulpen werkzaam op doorgaans minder dan 4 dagen per week, die niet deelnemen aan de Opting-in regeling. Zie ook: [Inkomen van de beroepsbeoefenaar](#).
 - Personen met een VAR-resultaat uit overige werkzaamheden (VAR-row)
 - Overigen, die geen werknemer of zelfstandige zijn

Deze personen zijn geen loonbelasting verschuldigd, maar per kalenderjaar wel inkomstenbelasting. Hun inkomsten zijn belast als:

- **belastbaar loon** als bedoeld in [paragraaf 3.3.1 van de Wet inkomstenbelasting 2001](#). Belastbaar loon is loon verminderd met de werknemersaftrek; of
- **belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden** als bedoeld in [paragraaf 3.4.1 Wet inkomstenbelasting 2001](#). Belastbaar resultaat uit overige werkzaamheden is het gezamenlijke bedrag van het resultaat uit een of meer werkzaamheden die geen belastbare winst of belastbaar loon genereren.

Voorbeeld met betrekking tot toerekening

Persoon neemt deel aan een medisch onderzoek of doet mee aan een reclamespotje. Voor dit onderzoek of reclamespotje ontvangt de persoon € 2000. Daar staat tegenover dat hij zichzelf 10 dagen beschikbaar stelt voor het onderzoek/spotje, bijvoorbeeld van 1 t/m 10 mei. Het inkomen wordt dan toegerekend aan deze 10 dagen, 1 t/m 10 mei.

Let op : Dit geldt alleen als dit incidenteel voorkomt; mocht persoon zich structureel beschikbaar stellen, dan wordt het gezien als structureel inkomen

Hoe stel je inkomen per maand vast

Hoofdregel

Het inkomen dat je in aanmerking neemt voor het recht op uitkering over een kalendermaand is het inkomen per kalendermaand. Voor vakantietoeslag, eindejaarsuitkering en vanaf 1 januari 2022 opname arbeidsvoorwaardenbedrag e.d. mag je naast de pro rata toerekening ook uitgaan van het per kalendermaand opgebouwde recht. Het laatste zal op de maandelijkse loonstrook voorkomen. Wanneer de inkomsten per maand wisselen kan op basis van inschatting een gemiddeld inkomen per kalendermaand worden aangehouden. Uiterlijk na 12 maanden maak je dan de definitieve berekening.

Fiscale winst wordt op jaarbasis vastgesteld en daarna gemiddeld voor de definitieve vaststelling. In eerste instantie zal een geschat inkomen worden gehanteerd. Het ministerie heeft de bepalingen m.b.t. het inkomen per maand opzettelijk zeer ruim geformuleerd zodat wij alle ruimte hebben voor een door ons gewenste nadere invulling.

Bijzonderheden

- Berekening bij recht over deel van de maand

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

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

geldt hetzelfde.

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