

Hieronder de volgende informatie:

- Wetsuitleg mbt Inkomstenkorting tijdens ziekte en verlof
- Procesbeschrijving Afhandelen vervangend loon onbekend (signaal 2.07)

Wetsuitleg

Onderstaand onze bijdrage voor het Woo-verzoek. Deze informatie is afkomstig uit de wetsuitleg WW/TW/IOW, Hoofdstuk 327A.03.

Het is een onderwerp waar veel informatie over beschikbaar is. Voor nu heb ik ervoor gekozen om de informatie over WW en samenloop met ziekte tijdens een dienstbetrekking op te nemen, maar een aantal bijzondere uitzonderingssituaties niet, omdat ik niet weet of ze van toepassing zijn (en dit al veel informatie is). Mocht daar alsnog behoefte aan zijn dan kan ik dit altijd nog nasturen.

4.2.5 Inkomstenkorting tijdens ziekte of verlof

4.2.5.1 Algemeen

Wanneer betrokkene naast de WW-uitkering een dienstbetrekking heeft, kan het zich voordoen dat er tijdens de dienstbetrekking sprake is van ziekte of verlof. In deze paragraaf wordt uitgelegd op welke wijze de inkomstenverrekening voor de WW-uitkering in een dergelijke situatie plaatsvindt.

In paragraaf 4.2.5.2 gaan we in op de situatie dat er recht is op een ZW-uitkering naast een WW-uitkering.

In paragraaf 4.2.5.3 gaan we in op de situatie waarin betrokkene recht heeft op loondoorbetaling tijdens ziekte en op de situatie waarin betrokkene verlof geniet.

In artikel 19 lid 1 onder a is geregeld dat geen recht op uitkering bestaat voor de werknemer die een uitkering ontvangt op grond van de Ziektewet. In artikel 19 lid 8 is geregeld dat dit niet van toepassing is voor de werknemer die uitsluitend een ZW-uitkering ontvangt uit hoofde van een andere dienstbetrekking dan de dienstbetrekking waaruit hij werkloos is geworden.

Het recht op WW-uitkering blijft in beginsel gedurende de eerste dertien weken van ziekte bestaan. Na dertien weken ziekte ontstaat recht op ziekengeld en neemt de ZW de betaling over van de WW. De ZW-uitkering vormt vanaf dat moment een uitsluitingsgrond en leidt tot beëindiging van het recht op WW-uitkering.

Is sprake van ziekte tijdens een dienstbetrekking dan is er sprake van loondoorbetaling tijdens ziekte of het ontvangen van een ZW-uitkering. Is daarnaast sprake van samenloop van een WW-uitkering met inkomsten uit een dienstbetrekking dan kunnen dus situaties ontstaan waarin als gevolg van ziekte uit het dienstverband ZW-uitkering of loondoorbetaling wordt ontvangen.

Voor de beoordeling of er tijdens een dienstbetrekking recht bestaat op loondoorbetaling ingeval van ziekte, zie 371.05 Loondoorbetalingsverplichting werkgever en voor informatie over de uitzendovereenkomst 371.10 Uitzendovereenkomst.

Vaak gaat de ziekte bij de werkgever gepaard met ziekte vanuit de WW-uitkering. Is dat het geval, dan is het begin van de ziekte het begin van de Doorbetaling WW Bij Ziekte (DWBZ) periode. Voor wat betreft het korten van inkomsten uit dienstbetrekking tijdens ziekte maakt het overigens niet uit of er wel of geen sprake is van ziekte voor de WW-uitkering. Voor de in de rest van deze paragraaf beschreven situaties is het uitgangspunt steeds dat er sprake is van ziekte tijdens de dienstbetrekking.

In dat geval ontstaat dan samenloop van een WW-uitkering met een ZW-uitkering of met het recht op loondoorbetaling tijdens ziekte. Het ontstaan van deze samenloop situatie heeft gevolgen voor de manier waarop de inkomsten op het WW-recht in mindering worden gebracht. Werd eerst het loon uit de betreffende dienstbetrekking in mindering gebracht, vanaf het moment van ziekte moet dan soms ander inkomen in aanmerking worden genomen.

Wanneer een WW-gerechtigde tijdens de WW-uitkering werkt en vervolgens ziek wordt is in artikel 3:3 van het Algemeen Inkomstbesluit geregeld wat onder inkomen moet worden verstaan als sprake is van loondoorbetaling of het ontvangen van een ZW-uitkering.

In onderstaande paragrafen wordt verder ingegaan op de samenloop van een reguliere WW-uitkering met ZW-uitkering (par. 4.2.5.2) of loondoorbetaling bij ziekte (par.

4.2.5.3). In deze laatste paragraaf wordt tevens ingegaan op de situatie dat betrokkene tijdens de dienstbetrekking met verlof is. Dit omdat de regeling voor deze situatie dezelfde is als de regeling voor loondoorbetaling tijdens ziekte.

4.2.5.3 Inkomstenverrekening bij ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking

Wanneer een werknemer ziek wordt tijdens een dienstbetrekking dan regelt art. 7:629 lid 1 BW dat de werknemer tijdens ziekte recht heeft op 70% van het loon, over een periode van maximaal 104 weken maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon. Op basis van de wettelijke bepaling hoeft de werkgever dus niet het volledige loon door te betalen tijdens ziekte. Het is wel mogelijk dat in de arbeidsovereenkomst of cao aanvullende regelingen zijn opgenomen ten aanzien van loondoorbetaling tijdens ziekte. Er kan bijvoorbeeld geregeld worden dat de werknemer het eerste halfjaar van ziekte 100% van het loon doorbetaald krijgt.

In paragraaf 4.2 van dit hoofdstuk wordt uitgelegd wat in het AIB wel en niet als inkomen uit arbeid wordt aangemerkt.

Volledige loondoorbetaling tijdens ziekte

Vanaf 1 januari 2022 is in art. 3:2 lid 1 AIB geregeld dat uitgezonderd is van het loonbegrip:

'hetgeen wordt genoten uit loondoorbetaling indien het overeengekomen loon niet volledig wordt doorbetaald, al dan niet vermeerderd met een toeslag op grond van de Toeslagenwet en de aanvullingen daarop van degene tot wie de werknemer in dienstbetrekking staat'.

Dit betekent dat wanneer betrokkene ziek wordt tijdens een dienstbetrekking en tijdens ziekte het volledige loon doorbetaald krijgt, dit loon niet uitgezonderd is van het loonbegrip in het AIB. In dat geval wordt het tijdens ziekte genoten loon in mindering gebracht op de WW-uitkering.

Verminderde loonbetaling bij ziekte of verlof

Wanneer betrokkene tijdens een dienstbetrekking ziek wordt en daarbij niet het volledige loon doorbetaald krijgt, dan is dit loon dus uitgezonderd van het loonbegrip in het AIB. Dit betekent dat in beginsel niet het feitelijk genoten loon in mindering gebracht wordt op de WW-uitkering maar dat vervangend loon wordt vastgesteld en in mindering gebracht op de WW-uitkering (art. 3:3 lid 2 AIB). Alleen in de situatie waarin het feitelijk genoten loon hoger is dan het vervangende loon, wordt het feitelijk loon gekort. Meer uitleg hierover vind je hierna bij 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Hoofregel Wanneer er vervangend loon moet worden vastgesteld voor de WW-uitkering wordt het inkomen in aanmerking genomen dat werd genoten in het aangiftetijdvak voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin het recht ontstond op verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte (artikel 3:3 lid 2 AIB). Door deze regeling wordt tijdens de periode waarin niet (volledig) wordt gewerkt in de bestaande dienstbetrekking maar recht bestaat op verminderde loondoorbetaling tijdens ziekte, hetzelfde inkomen in aanmerking genomen als wanneer er geen sprake zou zijn geweest van deze situatie. De hoogte van de WW-uitkering wijzigt hierdoor dus niet. Voor de toepassing van dit vervangend loon maakt het geen verschil of er het hele of een gedeelte van het aangiftetijdvak recht bestaat op verminderde loonbetaling tijdens ziekte. Zelfs als slechts sprake is van één of een paar dagen ziekte in een tijdvak en betrokkene heeft recht op verminderde loonbetaling tijdens ziekte, moet vervangend loon in aanmerking genomen worden.

Het begrip aangiftetijdvak wordt in artikel 1:1 AIB als volgt omschreven: 'het tijdvak van vier weken dan wel een maand waarop de aangifte op basis waarvan de ingehouden

loonbelasting wordt afgedragen betrekking heeft'. Het aangiftetijdvak is dus altijd een periode van een maand of vier weken.

Ook in de situatie waarin betrokkene verlof geniet en als gevolg daarvan minder/geen loon ontvangt moet vervangend loon worden vastgesteld (art. 3:3 lid 8 AIB).

NB: Waar we in deze paragraaf spreken over het vervangende tijdvak bedoelen we het aangiftetijdvak voorafgaand aan het tijdvak waarin voor het eerst sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof.

Met het te vervangen tijdvak bedoelen we het tijdvak waarin sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof.

In geval van samenloop van verminderde loonbetaling tijdens ziekte en ziekengeld op grond van artikel 29b ZW (waarbij het loon wordt doorbetaald en het ziekengeld wordt verrekend met het loon) is het beleid dat het loon voorafgaande aan de verminderde loondoorbetaling gekort wordt.

Wisselend inkomen

In artikel 3:3 lid 13 AIB is geregeld dat als sprake is van een per aangiftetijdvak wisselend inkomen, als inkomen in aanmerking moet worden genomen het gemiddelde van het inkomen in de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het aangiftetijdvak waarin voor het eerst sprake was van verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof.

NB: Waar we in deze paragraaf spreken over de vervangende tijdvakken bedoelen we de drie aangiftetijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin voor het eerst sprake is van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof.

Hoewel het begrip wisselend inkomen niet nader is gespecificeerd in het AIB, is de bedoeling van artikel 3:3 lid 13 AIB om in deze gevallen een representatief inkomen in mindering te brengen op de WW-uitkering, om onredelijke uitkomsten te voorkomen. Het gaat er dus om dat rekening wordt gehouden met het inkomen zoals dat zou zijn geweest als er geen sprake was geweest van ziekte/verlof. Als er geen sprake is van vast inkomen, is het inkomen uit het vervangende tijdvak niet altijd representatief. Daarom moet in die gevallen dat het inkomen uit het vervangende tijdvak niet representatief is, het gemiddelde van het inkomen in de drie vervangende aangiftetijdvakken in aanmerking worden genomen als vervangend loon.

Uit de beschikbare gegevens blijkt niet altijd of het loon uit het vervangende tijdvak al dan niet representatief is. Als betrokkene bijvoorbeeld werkzaam is in de uitzendbranche dan lijkt het eerder aannemelijk dat het loon uit het vervangende tijdvak niet representatief is. Als er sprake is van een hoger loon in verband met een duurzame loonsverhoging dan is het weer eerder aannemelijk dat het loon uit het vervangende tijdvak representatief is.

Om te bepalen of in een gegeven situatie het loon uit het vervangende tijdvak representatief is of dat er toepassing moet worden gegeven aan art. 3:3 lid 13 AIB, is door JKC en SBK een beleidsbesluit genomen en een stappenplan opgesteld. Dit stappenplan kan worden gebruikt indien er geen sprake is van vast loon en vaste uren en waarbij het niet duidelijk is of het vervangende tijdvak al dan niet representatief is. Met vast loon en vaste uren wordt bedoeld; in alle tijdvakken is er sprake van hetzelfde loon en hetzelfde aantal verloonde uren.

Stappenplan beoordelen of art 3:3 lid 13 AIB van toepassing is

Om een beoordeling te doen op basis van het stappenplan, kunnen alle gegevens uit de polisadministratie in de betreffende inkomstenverhouding worden gebruikt. Dit betekent

dat verder terug kan worden gekeken dan uitsluitend de vervangende tijdvakken. Op die manier kunnen patronen (beter) worden herkend. Voor de daadwerkelijke berekening van het vervangend loon verandert er niets; hiervoor worden nog steeds drie tijdvakken gebruikt.

Stap 1: beoordeel of er sprake is van een dienstverband met een vast loon en wisselende uren uitsluitend als gevolg van het aantal sv-dagen in een aangiftetijdvak

Op basis van de verloonde uren per aangiftetijdvak (maand of vier weken) in de polisadministratie kan worden vastgesteld of er sprake is van vast loon en wisselende uren. Er is sprake van vast loon als in elk tijdvak hetzelfde loon wordt genoten. Er is in principe sprake van wisselende uren als de verloonde uren in ten minste één van de drie vervangende tijdvakken afwijkt van de andere tijdvakken. Het kan bij sommige dienstverbanden echter lijken alsof er in wisselende uren wordt gewerkt, terwijl dit niet zo is. Een dergelijk patroon kun je herkennen door naar een langere periode dan drie maanden te kijken.

Indien er sprake is van een dienstverband met een vast loon waarbij er wisselende uren staan geregistreerd in de polisadministratie, uitsluitend als gevolg van het aantal sv-dagen in een tijdvak, is er niet daadwerkelijk sprake van wisselende uren. Het inkomen uit het vervangende tijdvak wordt in deze situaties aangemerkt als vervangend inkomen en toepassing van art. 3:3 lid 13 AIB is niet aan de orde. Het stappenplan eindigt hier. Ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Voorbeeld: beoordelen dienstverband met vast loon en wisselende uren als gevolg van sv-dagen

Indien er geen sprake is van een dienstverband met een vast loon en wisselende uren uitsluitend als gevolg van het aantal sv-dagen in een aangiftetijdvak, ga je door naar stap 2.

Stap 2: beoordeel of er in de vervangende aangiftetijdvakken sprake is van gelijke verloonde uren, waarbij er in een van de maanden een forse uitschieter in het loon zit

Er wordt gesproken van een forse uitschieter indien het loon in het tijdvak met de forse uitschieter ten minste 10% (van het reguliere loon) hoger is dan het loon in de tijdvakken zonder de forse uitschieter (tijdvakken met regulier loon). Met gelijke verloonde uren wordt bedoeld; in elke maand hetzelfde aantal verloonde uren.

Als er sprake is van een forse uitschieter in een van de aangiftetijdvakken en gelijke verloonde uren, moeten de loonstroken van de vervangende tijdvakken worden op- of uitgevraagd bij betrokkene (zie voor meer informatie over het opvragen van gegevens Proces WW Ontslag, Ontbrekende gegevens opvragen bij cliënt). Ga na ontvangst van de informatie verder naar stap 2.1.

Voorbeeld: beoordelen forse uitschieter

Indien er geen sprake is van een forse uitschieter en/of gelijke verloonde uren, ga je door naar stap 3.

Stap 2.1: beoordeel aan de hand van de gegevens in de polis administratie, cao en de loonstroken wat de oorzaak van de forse uitschieter is

De oorzaak is een eenmalige uitkering zoals een bonus

Er is sprake van een eenmalige uitkering als deze minder vaak dan eens in de drie maanden voorkomt. Een dergelijke betaling kan worden herkend door naar een langere periode (dan drie maanden) in de polis administratie te kijken, voor zo ver mogelijk.

Indien het verschil in loon tussen het tijdvak met de forse uitschieter en de andere tijdvakken, uitsluitend het gevolg van een eenmalige uitkering (zoals een bonus) wordt art. 3:3 lid 13 AIB niet toegepast. Het loon uit het vervangende tijdvak kan dan immers als representatief worden aangemerkt.

Indien de eenmalige uitkering is uitgekeerd in het vervangende tijdvak (lees; in de polis administratie geregistreerd is in het vervangende tijdvak), wordt het loon exclusief de eenmalige uitkering aangemerkt als vervangend inkomen. Voor verdere uitleg over de inkomstenverrekening in deze situatie verwijzen we naar het onderdeel 'Vakantietoeslag en/of avwb in het vervangende of te vervangen tijdvak'. Het stappenplan eindigt hier en ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Voorbeelden forse uitschieter door eenmalige uitkering

Indien de oorzaak niet een eenmalige uitkering is, moet beoordeeld worden of er sprake is van een van de hierna genoemde oorzaken.

De oorzaak is een onregelmatigheidstoeslag

Indien het verschil in loon tussen het tijdvak met de forse uitschieter en de andere tijdvakken (ook) het gevolg is van een onregelmatigheidstoeslag, wordt het vervangende tijdvak niet aangemerkt als representatief.

In dit geval wordt art 3:3 lid 13 AIB wel toegepast. Als vervangend loon wordt in aanmerking genomen, het gemiddelde van de vervangende aangiftetijdvakken. Het stappenplan eindigt hier en ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Voorbeeld forse uitschieter door een onregelmatigheidstoeslag

Is de oorzaak van de forse uitschieter niet een onregelmatigheidstoeslag, dan moet beoordeeld worden of er sprake is van de hierna genoemde oorzaak.

De oorzaak is een nabetaling van een cao-verhoging

Indien het verschil in loon tussen het tijdvak met de forse uitschieter en de andere tijdvakken uitsluitend het gevolg blijkt te zijn van een nabetaling in verband met een cao-verhoging, wordt geen toepassing gegeven aan art. 3:3 lid 13 AIB. Als vervangend loon wordt in aanmerking genomen het nieuwe loon ná de cao-verhoging. Dit loon is immers representatief.

Indien de nabetaling is uitgekeerd in het vervangende tijdvak (lees; in de polisadministratie geregistreerd in het vervangende tijdvak), wordt als vervangend inkomen aangemerkt het loon exclusief de nabetaling. Voor verdere uitleg over de inkomstenverrekening in deze situatie verwijzen we naar het onderdeel 'Vakantietoeslag en/of avwb in het vervangende of te vervangen tijdvak'. Het stappenplan eindigt hier en ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Voorbeeld: forse uitschieter door nabetaling van een cao-verhoging

Indien de oorzaak niet een nabetaling van een cao-verhoging is, ga je verder naar stap 4 (stap 3 kan nu immers niet meer van toepassing zijn).

Stap 3: beoordeel of er sprake is van een duurzame loonsverhoging

Er wordt aangenomen dat er sprake is van een duurzame loonsverhoging indien er sprake is van gelijke verloonde uren in de vervangende aangiftetijdvakken en het loon in het nieuwste aangiftetijdvak of de nieuwste twee aangiftetijdvakken minder dan 10%

hoger is dan het loon in het oudere tijdvak. Als er sprake is van loon dat in het begin van de periode van drie aangiftetijdvakken hoger is maar daarna ook weer lager, is het niet aannemelijk dat het gaat om een duurzame loonsverhoging. Het loon is immers ook weer gedaald.

Indien (aannemelijk is dat) er sprake is van een duurzame loonsverhoging wordt art. 3:3 lid 13 AIB niet toegepast. Het loon uit het vervangende tijdvak wordt dan aangemerkt als representatief en het stappenplan eindigt hier.

Voorbeeld: duurzame loonsverhoging

Indien er geen sprake is of indien het niet aannemelijk is dat er sprake is van een duurzame loonsverhoging, ga je verder naar stap 4.

Stap 4: beoordeel of er sprake is van een wisseling in zowel de verloonde uren als de hoogte van het loon

Als geen van de voorgaande stappen van toepassing is, beoordeel je of er sprake van een wisseling in de verloonde uren en de hoogte van het loon in de vervangende tijdvakken. Hiervan is sprake als in de vervangende tijdvakken tenminste één van de drie tijdvakken afwijkt van de andere tijdvakken. Indien er sprake is van wisseling in verloonde uren en een wisseling in de hoogte van het loon, is het vervangende tijdvak niet representatief.

In dit geval wordt art 3:3 lid 13 AIB wel toegepast. Als vervangend loon wordt in aanmerking genomen, het gemiddelde van de vervangende aangiftetijdvakken. Het stappenplan eindigt hier en ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Voorbeeld beoordelen wisseling in zowel verloonde uren als hoogte van het loon

Indien er geen sprake is van een wisseling in zowel de verloonde uren als de hoogte van het loon, ga je verder naar stap 5.

Stap 5: beoordeel of het loon uit het voorafgaande tijdvak representatief is

Als geen van de andere stappen van toepassing is, moet aan de hand van alle gegevens in de specifieke situatie beoordeeld worden of het loon uit het voorafgaande tijdvak kan worden aangemerkt als representatief. Indien het loon uit het voorafgaande tijdvak aangemerkt kan worden als representatief, wordt dat loon als vervangend inkomen beschouwd.

Is het loon niet representatief, dan wordt art. 3:3 lid 13 AIB toegepast en wordt het gemiddelde over de vervangende tijdvakken voorafgaand aan het tijdvak waarin er voor het eerst sprake was van verminderde loonbetaling tijdens ziekte aangemerkt als vervangend loon. Het stappenplan eindigt hier en ga verder naar het onderdeel 'Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon'.

Vergelijking vervangend loon en feitelijk loon

Vanaf 1 januari 2022 geldt een nieuwe regeling op grond van 3:3 lid 14 AIB. Dit betreft situaties waarin toepassing van de hoofdregel – inkomsten uit een voorliggend tijdvak of 3 voorliggende tijdvakken bij verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof – tot een onbedoelde of ongewenste uitkomst leidt. Met een ongewenste uitkomst bedoelen we in deze situatie het compenseren van minder loon door ziekte of verlof door de WW-uitkering. Dit is bijvoorbeeld aan de orde wanneer betrokkene ziek wordt of met verlof gaat in het eerste aangiftetijdvak van de dienstbetrekking. Er is in die situatie geen vervangend loon in aanmerking te nemen omdat er geen voorliggend tijdvak is. Daarnaast kan het zich ook voordoen dat het loon in het vervangende tijdvak lager is dan

het loon in het te vervangen tijdvak. Bijvoorbeeld wanneer betrokkene in de loop van dat vervangende tijdvak in dienst is getreden.

Bij het toepassen van de bepaling van vervangend loon zal dus altijd (zowel bij vast- als bij wisselend loon) een vergelijking gemaakt moeten worden tussen het vervangende loon en het loon in het te vervangen tijdvak. Is het vervangende loon lager dan het loon in het te vervangen tijdvak, dan zal het feitelijke genoten loon op de WW-uitkering in mindering moeten worden gebracht.

Deze vergelijking zal elk aangiftetijdvak opnieuw moeten worden gemaakt, zo lang als de ziekte/het verlof voortduurt.

Het korten van het feitelijke loon in de twee bovengenoemde situaties leidt er toe dat verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof gecompenseerd wordt door de WW-uitkering. Hoewel deze uitkomst haaks staat op de bedoeling van de wetgever (verminderde loonbetaling wegens ziekte of verlof mag niet leiden tot een hogere uitkering) is er geen wettelijke grondslag om van een andere methodiek of berekening uit te gaan.

Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, vaste inkomsten Voorbeeld: Dienstverband vangt aan in aangiftetijdvak van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, wisselende inkomsten Voorbeeld: Verminderde loonbetaling, wisselende inkomsten, vierwekenverloning Verdieping: Loonbetaling, wisselende inkomsten, vierwekenverloning, twee tijdvakken toegerekend aan één kalendermaand Vakantietoeslag en/of avwb in het vervangende of te vervangen tijdvak

Voor de inkomstenverrekening WW geldt dat als er sprake is van inkomen waarbij vakantietoeslag (vt) gereserveerd wordt, dat het totale sv-loon voor verrekening in aanmerking komt, inclusief uitbetaalde vt. Wanneer vervangend loon moet worden vastgesteld bij ziekte of verlof kan dit tot een ongewenste uitkomst leiden. Daarom is op 1 januari 2022 een 15e lid toegevoegd aan art. 3:3 AIB. Deze bepaling treft een regeling voor het vaststellen van vervangend inkomen bij ziekte of verlof als er ook sprake is van uitbetaling van vt/avwb.

Alhoewel dit niet rechtstreeks uit de bepaling blijkt, moet dit lid ook worden toegepast in gevallen waarbij er sprake is van een eenmalige uitkering (zie voor meer uitleg over het begrip eenmalige uitkering het stappenplan onder 'De oorzaak is een eenmalige uitkering zoals een bonus'). Voor dit standpunt is ondersteuning te vinden in de rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep (ECLI:NL:CRVB:2022:1068). Waar in deze paragraaf wordt gesproken over vt/avwb wordt daarom ook een eenmalige uitkering inbegrepen.

Onderdeel a van lid 15 regelt de situatie waarin betrokkene tijdens de verminderde loonbetaling tijdens ziekte of verlof ook vt/avwb krijgt uitbetaald. Aangezien bij verminderde loonbetaling bij ziekte/verlof vervangend inkomen in aanmerking moet worden genomen, zou dit tot gevolg hebben dat er geen vt/avwb zou worden verrekend met de WW-uitkering. Dit ongewenste effect wordt door het nieuwe lid 15, onderdeel a voorkomen.

Deze bepaling regelt dat in die situatie onder inkomen wordt verstaan het reguliere loon in het (/de) vervangende tijdvak(ken) én het ontvangen bedrag aan vt/avwb in het te vervangen tijdvak.

Voor de toepassing van art. 3:3 lid 14 AIB (vergelijking vervangend loon en feitelijk loon) in deze situatie moet eerst een vergelijking worden gemaakt tussen het loon in het vervangende tijdvak(ken) en het feitelijke genoten loon in het te vervangen tijdvak zonder vt/avwb (als dit daarin is opgenomen). Het hoogste bedrag wordt vervolgens

vermeerderd met het bedrag aan genoten vt/avwb in het te vervangen tijdvak. Dit totale bedrag wordt in mindering gebracht op de WW-uitkering.

Onderdeel b van lid 15 regelt de situatie wanneer de vt/avwb al eerder is verrekend met de uitkering. Het is niet de bedoeling dat dit nogmaals gebeurt wanneer tijdens ziekte of verlof vervangend loon moet worden berekend en het vervangende loon mede bestaat uit vt/avwb. Daarom is geregeld dat wanneer vt/avwb is genoten in het vervangende tijdvak dit niet nogmaals wordt aangemerkt als inkomen. Voor de toepassing van 3:3 lid 14 AIB betekent dit dat een vergelijking moet worden gemaakt tussen het loon in het vervangende tijdvak/tijdvakken en het loon in het te vervangen tijdvak, waarbij de vt/avwb buiten beschouwing moet worden gelaten.

Procesbeschrijving

Afhandelen vervangend loon onbekend (signaal 2.07)

Dit signaal verschijnt bij soort inkomstenbron 01 (Inkomsten uit arbeid) of 07 (Politiek ambtsdrager) als er sprake is van incidentele inkomstenvermindering vanwege ziekte of onbetaald verlof en het veld 'vervangend loon' onder Medewerker niet is gevuld. **Als de cliënt recht heeft op een uitkering op grond van de Toeslagenwet (TW) verschijnt dit signaal ook als de velden 'Loon' en 'Vakantietoeslag' niet zijn gevuld en als bij CII Z de indicatie 'Gehele loontijdvak ziek' geen waarde heeft.** Signaal 2.07 verschijnt ook in de volgende situaties:

- De inkomsten in Polis wijken af van vastgestelde inkomsten en er is incidentele inkomstenvermindering vanwege ziekte (CII Z) en aanspraak op TW. Voor afhandeling ga je naar de verdieping 'Signaal 2.07 bij gewiste inkomsten voor TW door verschil vastgesteld en Polis' onderin deze instructie.
- De waarde van de indicatie CII is gewijzigd van een 'Z' naar een 'O' of andersom en er is aanspraak op TW. Voor afhandeling ga je naar de verdieping 'Signaal 2.07 bij wijziging waarde CII en aanspraak op TW' onderin deze instructie.
- De werkgever heeft aangegeven dat er incidentele inkomstenvermindering is wegens ziekte, maar de cliënt heeft zich niet ziekgemeld bij de WW. Voor afhandeling ga je naar de verdieping 'Signaal 2.07 bij CII Z maar geen ziekmelding door de cliënt' onderin deze instructie.

CII staat voor 'code incidentele inkomstenvermindering'. Als de werkgever minder loon betaalt i.v.m. ziekte of onbetaald verlof geeft hij dit door middel van deze code door bij de loonaangifte. Als er sprake is van ziekte is de waarde bij CII een Z en als er sprake is van onbetaald verlof is de waarde een O.

Beoordelen vervangend loon of feitelijk inkomen

Lees de Wetsuitleg WW/TW/IOW [327A par. 4.2.5.3 'Inkomstenverrekening bij ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking'](#).

De werkgever heeft bij de loonaangifte doorgegeven dat er sprake is van verminderde loonbetaling in verband met ziekte of onbetaald verlof. In GINA staat in de inkomstenopgavereguleercode bij code 'Cii' een Z of een O.

Je beoordeelt welk inkomen je moet korten op de uitkering. De beoordeling kan ertoe leiden dat je vervangend loon moet korten, maar ook dat je het feitelijke inkomen moet korten. Als het feitelijke inkomen in de Polisadministratie hoger is dan het vervangende loon dat je hebt vastgesteld, moet je het feitelijke inkomen korten. Je registreert het vervangende loon of het feitelijke inkomen als dit hoger is, onder Medewerker in het veld 'Vervangend loon'.

Zolang de cliënt ziek blijft of onbetaald verlof heeft en de werkgever bij de loonaangifte aangeeft dat hij verminderd loon betaalt, verschijnt signaal 2.07 elke nieuwe opgave- of controlemaand. Je vergelijkt dan opnieuw het feitelijke inkomen uit de Polisadministratie met het vervangende loon dat je hebt vastgesteld in de maand waarin de cliënt ziek werd

of voor het eerst onbetaald verlof had. Als het feitelijke inkomen in de Polisadministratie hoger is dan het vervangende loon dat je hebt vastgesteld, moet je het feitelijke inkomen korten.

Lees eerst de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.4.4 en de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.5.3. onder de kop [Bijzondere situaties](#).

Vast inkomen

[1]

<**Bij ziekte:** lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.6.3 onder de kop [Samenloop reguliere WW-uitkering met loondoorbetaling tijdens ziekte](#) onder 'Algemeen' en bij het voorbeeld 'Loondoorbetaling, vaste inkomsten' hoe je het vervangende loon berekent.

Bij onbetaald verlof: lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par.

4.2.1.1 bij [Samenloop reguliere WW-uitkering met verlof tijdens dienstbetrekking](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

Wisselend inkomen

[2]

<**Bij ziekte:** lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.5.3 onder kop [Wisselend inkomen](#) en bij de verdieping 'Voorbeeld: Loondoorbetaling wisselende inkomsten' hoe je het vervangende loon berekent.

Bij onbetaald verlof: lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par.

4.2.1.1 bij [Samenloop reguliere WW-uitkering met verlof tijdens dienstbetrekking](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

Ziekte in achtereenvolgende tijdvakken

[3]

<Lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.5.3 onder de kop [Kortdurende ziekte in achtereenvolgende tijdvakken](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

In 1 of meer aangiftetijdvakken geen recht op WW

[4]

<Het kan voorkomen dat in de 3 vervangende aangiftetijdvakken 1 of meer tijdvakken liggen waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen. Lees in de Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 par. 4.2.5.3 bij [bijzondere situaties](#) onder de kop [In de 3 vervangende tijdvakken liggen één of meer tijdvakken waarin geen recht op WW bestaat vanwege de hoogte van het inkomen](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

Wisselend inkomen, dienstverband bestaat korter dan 3 aangiftetijdvakken

[5]

< **Bij ziekte en onbetaald verlof:** lees in de Wetsuitleg 327A.03 par. 4.2.5.3 onder de kop [Wisselend loon, dienstverband bestaat nog geen drie aangiftetijdvakken](#) hoe je het vervangende loon berekent.

Wisselend inkomen, geen 3 volledige aangiftetijdvakken tussen de eerste WW-dag en eerste dag waarop sprake is van CII

[6]

< **Bij ziekte en onbetaald verlof:** lees in de Wetsuitleg 327A.03 par. 4.2.5.3 bij 'Bijzondere situaties' onder de kop [Wisselend loon, geen drie volledige aangiftetijdvakken tussen de EWD en verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

CII in het eerste aangiftetijdvak van het dienstverband

[7]

< **Bij ziekte en onbetaald verlof:** lees in de Wetsuitleg 327A.03 par. 4.2.5.3 bij het voorbeeld [Dienstverband vangt aan in aangiftetijdvak van verminderde loonbetaling tijdens ziekte/verlof](#) hoe je het vervangende loon berekent.>

Ziek in tijdvak waarin de EWD ligt

[8]

<Lees in de Wetsuitleg 327A.03 par. 4.2.5.3 onder de kop [Verminderde loonbetaling wegens ziekte/verlof in tijdvak van EWD hoe je het vervangende loon berekent.](#)>

Registreren vervangend loon

Als er sprake is van CII Z of O, dan registreer je het berekende vervangende loon of het feitelijke inkomen in het scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven' in het veld 'vervangend loon'. Alleen als de cliënt ook recht heeft op een uitkering o.g.v. de Toeslagenwet vul je naast het veld 'vervangend loon' ook de velden 'loon' en 'vakantietoeslag' in en geef je naast de indicatie CII Z ook de indicatie 'Gehele loontijdvak ziek' de juiste waarde.

Niet de hele maand ziek of onbetaald verlof

Ook als de cliënt niet de hele maand ziek is of onbetaald verlof heeft, moet wel over de volle inkomstenopgavemaand het vervangende loon worden gekort. Tenzij je hebt beoordeeld dat het feitelijke inkomen gekort moet worden, dan registreer je het feitelijke inkomen in het veld 'vervangend loon'.

Vervangend loon bij twee 4 wekelijkse tijdvakken in opgavemaand

[9]

< Hoe je het vervangend loon berekent als er sprake is van twee 4-wekelijkse tijdvakken in 1 opgavemaand lees je in de Wetsuitleg WW/IOW/TW 327A.03 par. 4.2.5.3 [Vervangend loon bij 2 vierweken tijdvakken in opgavemaand.](#)>

Overgang van loonbetaling tijdens ziekte naar ZW-uitkering in 1 kalendermaand

Voorbeeld

[10]

De cliënt ontvangt een WW-uitkering. Vanaf 1 maart werkt hij 20 uur per week. Het inkomen wordt gekort op de WW-uitkering. De cliënt meldt zich ziek bij de WW op 1 juli. In Polis is zichtbaar dat er vanaf juli sprake is van incidentele inkomstenvermindering vanwege ziekte (CII Z). Naar aanleiding van signaal 2.07 hou je rekening met vervangend loon.

De dienstbetrekking bij de werkgever wordt op 15 september beëindigd. Hierna ontvangt de cliënt een ZW-uitkering van UWV of een ZW-uitkering van een eigenrisicodrager (ERD). Hierdoor verschijnt signaal 2.38 'ZW/WAZO-uitkering cliënt in Polis'.

Hoe je deze situatie afhandelt, lees je in de [Wetsuitleg WW/TW/IOW 327A.03 paragraaf 4.2.5](#). Ga naar paragraaf 4.2.5.3 'Inkomstenverrekening bij ziekte of verlof tijdens een dienstbetrekking'. Ga dan naar het onderdeel 'Bijzondere situaties' en de verdieping onder de uitwerking van punt 9 'Overgang van loonbetaling naar ZW-uitkering in één kalendermaand'.

Registreren en informeren cliënt

- Registreer het vervangende loon dat je hebt berekend of het feitelijke inkomen in GINA-scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven' onder Medewerker bij 'vervangend loon'.
Als het inkomen dat je registreert afwijkt van het inkomen in de Polisadministratie, dan zet je in het veld 'motivatie beslissing' de volgende tekst: Verschil met Polis i.v.m. vervangend loon tijdens ziekte.

Geen recht op TW

- Stuur alleen, nadat je de eerste keer hebt beoordeeld^[1]

welk inkomen je kort, GCU-brief 'UWWCM30-002: AIB: berekenen loon bij ziekte/onbetaald verlof'.

- Klik op 'Opslaan' en 'Afhandelen'.

Wel recht op TW

- Stuur GCU-brief 'UWWCM30-002: AIB: berekenen loon bij ziekte/onbetaald verlof'.

- Ga verder met de verdieping 'Aanvullende registratie bij aanspraak op TW'.

Aanvullende registratie bij aanspraak op TW

[11]

< Beoordelen loon voor TW bij ziekte

Lees voor de Wetsuitleg [WW/TW/IOW 390.04 par. 2.1.1.](#)

Registratie loon TW bij ziekte

Als er in een loonaangiftetijdvak inkomen uit arbeid en verminderd loon wegens ziekte is, pas je over het hele tijdvak de vrijlatingsregeling op het inkomen toe. Lees ook de Wetsuitleg [WW/TW/IOW 390.04 paragraaf 3.5.](#) Deze wetsuitleg geldt voor werkloze en zieke werkloze cliënten.

- Registreer het loon dat de cliënt of Polis doorgeeft in de opgavemaand in het scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven' onder Medewerker bij 'loon'.
- Registreer de uitbetaalde vakantietoeslag die de cliënt of Polis doorgeeft in de opgavemaand onder Medewerker bij 'vakantietoeslag'. Als er geen vakantietoeslag is uitbetaald, registreer je hier € 0,00.
- Staat er in het loontijdvak dat eindigt in het inkomstenopgavetijdvak inkomen uit arbeid én verminderde loonbetaling vanwege ziekte?
 - Ja: zet de indicatie 'Volledige loontijdvak ziek' op Nee.
 - Nee: zet de indicatie 'Volledige loontijdvak ziek' op Ja.

- Klik op 'Opslaan' en 'Afhandelen'.

Beoordelen loon voor TW bij onbetaald verlof

Lees voor de wetsuitleg [WW/TW/IOW 390.04 par. 2.1.8, 390.04 par. 4.4 en 390.01 par. 2.3](#) verdieping bij onbetaald verlof.

Registratie loon TW bij onbetaald verlof

- Registreer het loon uit het loonaangiftetijdvak dat voorafgaat aan het loonaangiftetijdvak waarin de cliënt onbetaald verlof geniet in het scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven' onder Medewerker bij 'loon'.

Let op: Als in het tijdvak waarin minder loon is betaald vanwege onbetaald verlof een 'Arbeidsvoorwaarden bedrag (AVWB)' is uitbetaald, dan moet je dit bedrag optellen bij het vervangende loon uit het voorgaande loontijdvak en registreer je het resultaat bij 'Loon'.

- Registreer de uitbetaalde vakantietoeslag uit het loonaangiftetijdvak dat voorafgaat aan het loonaangiftetijdvak waarin de cliënt onbetaald verlof geniet onder Medewerker bij 'vakantietoeslag'. Als er geen vakantietoeslag is uitbetaald, registreer je hier € 0,00.
- Klik op 'Opslaan' en 'Afhandelen'.

Signaal 2.07 bij gewiste inkomsten voor TW door verschil vastgesteld en Polis

[12]

Het feitelijk uitbetaalde loon en de feitelijk uitbetaalde vakantietoeslag die je bij de opgavemaand hebt geregistreerd onder Medewerker vanwege CII Z/Ziekte en recht op TW, wijkt af van de inkomsten in Polis. GINA wist in deze situatie de bedragen onder 'loon' en 'vakantietoeslag'.

- Neem contact op met de cliënt en stel hem in de gelegenheid om aan te geven of hij wel of niet akkoord gaat met de inkomsten uit Polis.
- Als de cliënt niet akkoord gaat met Polis vraag je hem om de bewijsstukken op te sturen.
- Als je de beoordeling hebt afgerond bel je de cliënt om de uitkomst hiervan met hem te bespreken.
- Als de cliënt geen bewijsstukken aanlevert ga je uit van de inkomsten uit Polis.
- Zet in het veld 'motivatie beslissing' het resultaat van jouw beoordeling.
- Registreer de juiste bedragen onder Medewerker bij 'loon' en bij 'vakantietoeslag'
- Klik op 'Opslaan' en op 'Afhandelen'.

Signaal 2.07 bij wijziging waarde CII en aanspraak op TW

[13]

De waarde van de indicatie CII heeft in de controlemaand een andere waarde dan de waarde in de opgavemaand. Dit heeft gevolgen voor de bedragen die je hebt geregistreerd ter verrekening van de TW onder Medewerker bij 'loon' en bij 'vakantietoeslag'.

- Bij CII Z(ziekte) registreer je het feitelijke uitbetaalde loon en de feitelijk uitbetaalde vakantietoeslag bij 'loon' en bij 'vakantietoeslag' onder Medewerker in het scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven'.
- Als er in 1 loonaangiftetijdvak inkomen uit arbeid en verminderd loon wegens ziekte staat, pas je over het hele tijdvak de vrijlatingsregeling op het inkomen toe. Lees ook de Wetsuitleg [WW/TW/IOW 390.04 paragraaf 3.5](#). Deze wetsuitleg geldt voor werkloze en zieke werkloze cliënten.

- Staat er in het loontijdvak dat eindigt in het inkomstenopgavetijdvak inkomen uit arbeid én verminderde loonbetaling vanwege ziekte?
 - Ja: zet de indicatie 'Volledige loontijdvak ziek' op Nee.
 - Nee: zet de indicatie 'Volledige loontijdvak ziek' op Ja.
-
- Bij CII O (onbetaald verlof) registreer je het loon en de vakantietoeslag uit het loonaangiftetijdvak dat vooraf gaat aan het tijdvak waarin de cliënt onbetaald verlof geniet, bij 'loon' en bij 'vakantietoeslag' onder Medewerker in het scherm 'Onderhouden inkomstenopgaven'.

Let op: Als in het tijdvak waarin minder loon is betaald vanwege onbetaald verlof een 'Arbeidsvoorwaarden bedrag (AVWB)' is uitbetaald, dan moet je dit bedrag optellen bij het vervangende loon uit het voorgaande loontijdvak en registreer je het resultaat bij 'Loon'. Zie ook de [wetsuitleg WW/TW/IOW 390.04 par. 2.1.8](#).
- Zet in het veld 'motivatie beslissing': 'ink tbv TW aangepast ivm wijziging CII van Z naar O' (of andersom).
- Klik op 'Opslaan' en op 'Afhandelen'.

Signaal 2.07 bij CII Z maar geen ziekmelding door de cliënt

[14]

Het komt voor dat een cliënt zich wel bij de werkgever heeft ziekgemeld maar niet bij de WW.

Bel de cliënt en vraag hem waarom hij zich niet heeft ziekgemeld bij de WW:

De cliënt geeft aan dat hij vergeten is om zich ziek te melden bij de WW:

Vraag de cliënt om zich alsnog met terugwerkende kracht ziek te melden en beoordeel en registreer het vervangende loon conform de instructie bovenin deze beschrijving. Vraag de cliënt om het KCC te bellen als hij weer hersteld is bij de betreffende werkgever.

De cliënt geeft aan dat hij ziek is voor de werkzaamheden die hij verricht voor de werkgever maar wel beschikbaar is voor ander werk en dat ook kan aanvaarden:

Beoordeel en registreer het vervangende loon volgens de beschrijving bij [Beoordelen vervangend loon of feitelijk inkomen en Registreren vervangend loon](#).