



> Retouradres Postbus 90801 2509 LV Den Haag

Cao-partijen Sociaal Werk Nederland
FNV Zorg en Welzijn
CNV Zorg en Welzijn
M. van Eijndhoven
Postbus 2103
3500 GC UTRECHT



Postbus 90801
2509 LV Den Haag
Parnassusplein 5
T 070 333 44 44
www.rijksoverheid.nl

Contactpersoon
dhr. mr. J.A.M. van Dongen
T 070 333 53 79
JvDongen@minszw.nl

Onze referentie
2018-0000081674

Uw referentie
CaoSociaalWerk/001024

Datum **18 JUN 2018**

Betreft Antwoord op brief cao Sociaal Werk inzake IKB

Geachte heer Van Eijndhoven,

In uw brief vraagt u mij om, in overleg met de staatssecretaris van Financiën, UWV en Belastingdienst, oplossingen te realiseren voor de door u gesignaleerde punten door wijziging van regelgeving en aanpassing in de uitvoeringspraktijk van UWV. Ook vraagt u mij om volgens u ontorechte kortingen bij vaststelling van recht op uitkeringen terug te draaien. U stelt dat werknemers met tevens een uitkering als gevolg van (de inzet van) het individueel keuzebudget worden gedupeerd door een te hoge vaststelling van hun inkomen en daardoor te lage uitkering. Regelgeving en hulpmiddelen voor loonopgave en loonaangifte zijn volgens u niet aangepast op deze budgetten.

De cao voor werknemers in de sector Sociaal Werk kent een individueel keuzebudget (IKB) en een loopbaanbudget (LBB). Hierna wordt voor de leesbaarheid alleen genoemd het IKB.

Indien een IKB is opgenomen in de arbeidsvoorwaarden ontvangen werknemers naast hun periodieke loon een vrij besteedbaar budget dat is samengesteld uit bedragen uit diverse bronnen zoals de vakantiebijslag, de eindejaarsuitkering en eventueel een bedrag voor bovenwettelijk verlof. Werknemers kunnen volledig of grotendeels zelf bepalen op welk moment zij het bedrag opnemen en aan welke doelen zij hun IKB besteden: laten uitbetalen als loon of bestemmen voor fiscaal vrijgestelde doelen zoals verlof opnemen of een (loopbaangerichte) opleiding financieren.¹

Bij uitbetaling van bedragen uit het IKB als loon wordt het bedrag door de werkgever als loon verantwoord in de loonaangifte. Pas op dat moment wordt (de uitbetaling uit) het IKB door de Belastingdienst aangemerkt als loon. Bedragen die worden ingezet voor fiscaal vrijgestelde doeleinden, zoals de opname van extra vakantiedagen of de financiering van een opleiding, worden door de werkgever niet als loon verantwoord in de loonaangifte. Hierover worden geen loonbelasting en premies geheven. Deze bedragen zijn vrijgesteld voor de loonheffingen.

¹ Zie ook Antwoord op Kamervragen 2017Z03868, d.d. 21 april 2017, lid Van Raak

UWV gaat voor de uitkeringsvaststelling uit van de gegevens en de bedragen die de werkgever bij de loonaangifte heeft aangegeven en zoals die vervolgens zijn opgenomen in de polisadministratie in de tijdvakken waarin van de bedragen door de werkgever opgave is gedaan.

Bij de verrekening van inkomsten met uitkeringen kan UWV rekening houden met periodiek opgebouwde rechten aan vakantiebijslag en eventueel eindejaarsuitkering, in plaats van met eenmalig uitbetaalde vakantiebijslag en eindejaarsuitkering indien daarvan opgave is gedaan door de werkgever. Daarbij wordt het in dat aangiftetijdvak betaalde bedrag aan vakantiebijslag en extra periodiek salaris niet meegenomen.

Bij het vaststellen van het dagloon voor een uitkering wordt het in de referteperiode uitbetaalde bedrag aan vakantiebijslag buiten aanmerking gelaten en wordt het in die referteperiode periodiek betaalde loon vermenigvuldigd met 108/100, indien de werkgever in de loonaangifte opgave heeft gedaan van opbouw respectievelijk uitbetaling van vakantiebijslag. De referteperiode betreft een periode van 12 maanden, teruggerekend vanaf het einde van de maand voorafgaande aan de maand van intreden van ziekte, arbeidsongeschiktheid of werkloosheid.

Indien de werkgever opgave doet van reservering en uitbetaling van vakantiebijslag en eindejaarsuitkering herkent UWV deze in de polisadministratie. In de daarvoor bestemde rubrieken in de loonaangifte en dus ook in de polisadministratie wordt dit kenbaar gemaakt; het gaat om (uitbetaalde) vakantiebijslag en opgebouwde recht vakantiebijslag, respectievelijk (uitbetaalde) extra periode salaris en opgebouwde recht extra periode salaris. Dit vereist dat de werkgever op consistente wijze bij uitbetaling uit het IKB verantwoordt welk deel betrekking heeft op vakantiebijslag of eindejaarsuitkering. UWV kan dan uitgaan van deze opgebouwde rechten vakantiebijslag en extra periodiek salaris bij de uitkeringsvaststelling.

Werkgevers die met hun werknemers een IKB in hun arbeidsvoorwaarden zijn overeengekomen doen echter doorgaans geen opgave van de opgebouwde respectievelijk uitbetaalde rechten aan vakantiebijslag en eventueel eindejaarsuitkering. Zij verantwoordt het als loon uitbetaalde deel van het IKB onder het loon, zonder vermelding van een deel dat daarvan betrekking heeft op uitbetaalde vakantiebijslag of eindejaarsuitkering. Hierdoor kan UWV bij de vaststelling van de uitkeringen zich alleen baseren op de volgens de loonaangifte daadwerkelijk betaalde en verantwoorde bedragen aan loon. Als bedragen uit het IKB onregelmatig als loon worden uitbetaald, leiden die betalingen tot een gedurende het jaar in hoogte variërend loon. Gevolg is dat het per tijdvak variërende loon in aanmerking wordt genomen bij de uitkeringsvaststelling en aldus bij inkomstenverrekening wordt aangesloten bij de keuze die de werknemer zelf heeft gemaakt over de uitbetaling als loon of andere besteding. Daardoor kan de uitkering gedurende het jaar variëren in hoogte. Het deel van het IKB dat door de werknemer niet als loon wordt opgenomen, maar wordt gebruikt voor fiscaal vrijgestelde doelen, wordt niet als loon in aanmerking genomen bij vaststelling van dagloon of inkomstenverrekening. Het niet in aanmerking nemen geldt ook als er geen IKB is overeengekomen maar een deel van het loon wordt omgezet in fiscaal vrijgestelde opnamen (cafetarieregeling).

De inkomsten van de betrokkenen worden door UWV dus niet te hoog en de uitkering niet te laag vastgesteld. Er is dan ook geen aanleiding tot het

Datum
18 JUN 2018
Onze referentie
2018-0000081674

terugdraaien van beslissingen die zijn genomen over uitkeringen ingeval er een IKB in de arbeidsvoorwaarden was opgenomen.

De uitkeringsgerechtigde die inkomsten uit arbeid heeft naast zijn uitkering, kan ervoor kiezen om het IKB regelmatig(er) uit te laten betalen; daardoor wordt het loon dat door UWV in aanmerking wordt genomen regelmatig(er). Werkgevers kunnen hun werknemers informeren over de mogelijke gevolgen van het IKB voor de uitkeringsvaststelling zodat zij daarmee rekening kunnen houden bij de opname uit het IKB.

Bij langlopende uitkeringen, arbeidsongeschiktheidsuitkeringen, neemt UWV thans al contact op met de uitkeringsgerechtigde zodra deze inkomen uit arbeid heeft. In overleg met de uitkeringsgerechtigde bepaalt UWV met welk geschat inkomen (inclusief IKB) maandelijks wordt rekening gehouden bij de uitkering, om grote schommelingen in de maandelijkse uitkeringshoogte zoveel mogelijk te beperken.

Ik zie eventuele aanpassing van de gegevensset voor de loonaangifte met gegevens over het IKB in overleg met de partijen in de loonaangifteketen, UWV, Belastingdienst en CBS. Voorwaarden voor veranderingen zijn onder meer dat deze uitvoerbaar zijn voor werkgevers en de ketenpartners en niet leiden tot meer administratieve lasten voor werkgevers en betrokkenen. Vereist is dat de methodiek van uitkeringsvaststelling uitlegbaar is. Tot slot geldt dat het systeem robuust moet blijven zodat bij nieuwe overeenkomsten van sociale partners over nieuwe vormen van arbeidsvoorwaarden en beloningsbeleid geen wijzigingen in het systeem noodzakelijk worden.

De Minister van Sociale Zaken
en Werkgelegenheid,



W. Koolmees

Datum

18 JUN 2018

Onze referentie

2018-0000081674