

INKOMENSBEPALING LOONDIENST

Rekenregels

Versie 9.0.0

20261123 · 23 november 2026

Voorwoord

Beste IBL-gebruiker,

De dienst Inkomensbepaling Loondienst (IBL) voorziet in een methode om het toetsinkomen te berekenen voor hypotheekaanvragers in loondienst, zonder gebruik te maken van een werkgeversverklaring. De inkomensgegevens van de hypotheekaanvrager uit het UWV-verzekeringsbericht (hierna: verzekeringsbericht) vormen namelijk de bron waarmee het IBL-toetsinkomen wordt berekend.

Document Rekenregels

In dit document is de complete set aan Rekenregels opgenomen. Deze Rekenregels voorzien in een methode om op basis van de informatie uit een verzekeringsbericht een toetsinkomen te berekenen.

Dit document is bedoeld om gebruikers van de dienst zo gedetailleerd mogelijk informatie te geven over de rekenmethodiek. Hiermee heeft de gebruiker de mogelijkheid om iedere berekening met IBL handmatig na te rekenen.

Het eigendom en beheer van dit document ligt bij de Werkgroep Rekenregels & Beheer IBL. De Rekenregels worden door ervaringen uit de praktijk continu doorontwikkeld door de Werkgroep. In de Werkgroep zijn adviesorganisaties, hypotheekverstrekkers en NHG vertegenwoordigd.

IBL-Tool

Voor gebruikers van IBL wordt de ‘IBL-Tool’ ter beschikking gesteld, waarmee het toetsinkomen op basis van de in dit document beschreven Rekenregels automatisch wordt berekend wanneer een UWV-verzekeringsbericht wordt aangeboden. Deze IBL-Tool wordt ter beschikking gesteld via www.toetsinkomenberekenen.nl en via een API voor API-gebruikers.

Gebruikersinformatie IBL

Op de website www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst staat alle verdere informatie die benodigd is voor het gebruik van IBL, zoals instructiemateriaal.

Op www.toetsinkomenberekenen.nl is het daarnaast mogelijk om de inhoudelijke detailberekening in te zien via de button ‘laat volledige berekening zien’, ter extra ondersteuning van de gebruiker van IBL.

Leeswijzer

Dit document bevat meerdere hyperlinks. Onder de beslisboom staan links naar de toelichting per stap. Bij de verschillende berekeningen zijn de woorden met hyperlinks blauw. Door Ctrl ingedrukt te houden terwijl je met de muis op de hyperlink klikt, kom je direct uit bij meer informatie over de desbetreffende vraag of vind je een toelichting bij het woord.

Juridische mededeling

Inkomensbepaling Loondienst en de IBL-Tool kunnen alleen gebruikt worden ter eigen discretie van de gebruiker, en voor eigen rekening en risico van de gebruiker. Een gebruiker is verantwoordelijk voor de keuze en het gebruik van de tool, het verifiëren van de berekeningen en andere uitkomsten ervan binnen en buiten de organisatie van de gebruiker. Aanvullend daarop zijn een aantal aandachtspunten bij het gebruik van de dienst Inkomensbepaling Loondienst opgenomen in Appendix 4.

Vragen en/of suggesties

Wil je meer weten over Inkomensbepaling Loondienst? Zie daarvoor www.toetsinkomenberekenen.nl. Heb je vragen? Neem dan contact op met HDN (info@hdn.nl of 0182 750 585).

Met vriendelijke groet,

Werkgroep Rekenregels & Beheer IBL

Versiebeheer

Datum	Versie	Auteur	Status	Wijzigingen
23-11-2026	9.0.0-20261123	Werkgroep Rekenregels & Beheer	Concept	Eerste nieuwe versie rekenregelgids na herziening rekenregels, bij livegang versie 9.0.0

Naar aanleiding van de hernieuwde rekenregels is er een compleet nieuwe gids geschreven. Er is dan ook sprake van een nieuw versiebeheer. De Rekenregels versie 8.1.1 zijn te raadplegen via www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst.

Inhoudsopgave

Voorwoord **2**

Versiebeheer **4**

1. Inleiding & Leeswijzer **8**

2. Beslisboom inkomensbepaling loondienst **9**

3. Toelichting bij vragen in de beslisboom **10**

3.1 Stap 1: Is er sprake van een actief loondienstverband? 10

3.1.1 Is er minimaal één contract dat geen uitkering betreft? 10

3.1.2 Geen nieuwe recente actieve uitkering aanwezig 11

3.2 Stap 2: Bestaan de actieve contracten op het verzekeringsbericht uitsluitend uit vaste contracten met een loonhistorie vanaf 1 jaar? 12

3.2.1 Vaststellen of er sprake is van een vast contract 12

3.2.2 Betreft het een actief vast contract met minimaal 1 jaar loonhistorie? 12

3.3 Stap 3: Vaststellen van de vaste methode of variabele methode 12

3.3.1 Vaste methode berekening 13

3.3.1.1 Vaststellen van betaaltermijn en loonperioden 13

3.3.1.2 Berekenen van het totaal jaarloon 13

3.3.1.3 Vaststellen van het laagst aantal uren 13

3.3.1.4 Vaststellen van het gemiddeld aantal uren 14

3.3.1.5 Vaststellen van het minimum uurloon 14

3.3.1.6 Berekenen van het vast en bestendig inkomen 14

3.3.1.7 Berekenen van het potentieel variabel inkomen 15

3.3.1.8 Stap 4: Berekenen van het toetsinkomen vaste methode 16

3.3.2 Variabele methode berekening 17

3.3.2.1 Vaststellen betaaltermijn, loonperioden en totaal jaarloon 17

3.3.2.2 Vaststellen of er sprake is van een vast contract binnen de variabele methode 18

3.3.2.3 Vaststellen inkomen voor Jaar 1 19

3.3.2.4 Vaststellen gemiddeld jaarloon 19

3.3.2.5 Vaststellen definitief inkomen variabele methode 19

3.4 Stap 5: Optionele toevoeging eigen bijdrage(n) 19

3.5 Stap 6: Toetsinkomen IBL 19

3.5.1 Vaststellen toetsinkomen 19

3.5.2 Signaleringen 20

4. Stappen voor de beslisboom **21**

4.1 Valideren van het verzekeringsbericht 21

4.2 Vaststellen Referentie-Contract 21

4.2.1 Vaststellen Referentie-Einddatum en Referentie-Betaaltermijn 21

4.2.2 Continuïteit en geldigheid van loonitems Referentie-Contract 22

4.3 Vaststellen Geldige Contracten 22

4.3.1 Is er sprake van een geldige contractvorm? 23

4.3.2 Is er sprake van een actief contract? 23

4.3.3 Continuïteit en geldigheid van recente loonitems 23

4.3.4 Is er sprake van een vast contract? 24

4.3.5 Vaststellen van Jaar 1 t/m 4 24

4.3.6 Toets op actualiteit van het contract 24

4.3.7 Is de betaaltermijn geldig? 25

4.4 Aanvullende criteria bij actief vast contract 25

4.4.1 Aaneengesloten loonperiodes 25

4.4.2 Aantal periodes met SV-loon en/of uren gelijk aan 0 25

4.4.3 Aantal periodes met SV-loon en/of uren kleiner dan 0 26

4.5 Aanwezigheid van geldige contracten 26

5. Additionele regels **27**

5.1 Samengevoegde contracten 27

5.1.1 Criteria en toepassing samenvoegen contracten ... 27
5.2 Urenfactor: correctie < 93,7% (alleen van toepassing bij de vaste methode) ... 28
5.3 Meerdere actieve contracten ... 29
5.4 Combinatie van betaaltermijnen ... 29
5.4.1 Combinatie van betaaltermijnen alleen mogelijk bij meerdere contracten ... 29
5.4.2 Omrekenmethodiek ... 29
5.4.3 Stappenplan omrekening in geval van een contractoverkoepelende combinatie van betaaltermijnen ... 30

Appendix 1. Begrippenlijst ... 32

Appendix 2. Eigen bijdrage aan pensioenregelingen en diverse verzekeringen ... 36

Appendix 3. Signaleringen ... 38
Toelichting per signalering ... 38
1. Meer dan 40 uur gemiddeld ... 38
2. Potentieel variabel (alleen bij vaste methode) ... 38
3. Urenfactor ... 39
Functionele werking signaleringen ... 40

Appendix 4. Aandachtspunten bij gebruik Inkomensbepaling Loondienst ... 43
Algemene aandachtspunten ... 43

Appendix 5. UWV-verzekeringsbericht ... 46
Rubriek Contractvorm ... 47

Appendix 6. Overzicht Betaaltermijnen ... 48

Appendix 7. Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen ... 49

Appendix 8. Voorbeeldberekening vaste methode ... 50
Stap 1 en 2 – vaststellen basisloon ... 50
Stap 3 – totaal SV-loon per jaar ... 51
Stap 4 – bestendig deel van het variabele inkomen ... 51
Toetsinkomen en signaleringen ... 51

Appendix 9. Voorbeeldberekening vaste methode urenfactor < 93,7% ... 53
Stap 1 en 2 – contracturen, uurtarief en basisloon ... 53
Stap 3 – totaal SV-loon ... 54
Stap 4 – bestendig deel variabel inkomen ... 54
Stap 5 – toetsinkomen en signaleringen ... 54

Appendix 10. Voorbeeldberekening variabele methode ... 55
Stap 1 – vaststellen SV-loon per jaar ... 55
Stap 2 – aftoppingsmethode ... 55
Stap 3 – vaststellen toetsinkomen ... 56

Appendix 11. Uitkeringen ... 57

Appendix 12. Onderbouwing rekenmethode ... 58

Appendix 13. Onderbouwing ontwerpkeuzes Inkomensbepaling Loondienst rekenmethodiek versie 9.0 ... 59
1. Uitgangspunten voor de onderbouwing ... 59
2. Overzicht ontwerpkeuzes waarvoor rationale gewenst is ... 59
3. Onderbouwing per ontwerpkeuze ... 60
3.1 Grenswaarde urenfactor 93,7% ... 60
3.2 Vaststellen contracturen ... 61
3.3 Vergelijking vastgestelde contracturen met jaargemiddelde ... 61
3.4 Bepaling uurtarief ... 62
3.5 Aftopping potentieel variabel inkomen op jaar 1 ... 62
3.6 Eén jaar loonhistorie als grens voor de vaste methode ... 63
3.7 Aftopping variabele methode o.b.v. het vaste inkomen: aftoppingsmethode B ... 63
3.8 Geen combinatieberekening vaste en variabele methode ... 63
4. Aanvullende ontwerpkeuzes ... 63

Maximaal twee perioden verschil voor actief dienstverband 63
Blokkade bij recent gestarte uitkering korter dan drie perioden 64
Drie positieve loonperioden bij nulwaarden 64
Vijf positieve loonperioden bij negatieve waarden 64
Signalering vanaf gemiddeld meer dan 40,5 uur per week 65
Samenvoegen van contracten bij dezelfde werkgever 65
Voorrang maandbetaling bij volledige gelijkheid 65
Standaard maandelijkse betaaltermijn bij onbekende periode 65
Omrekening naar maandperioden bij gecombineerde betaaltermijnen 66

1. Inleiding & Leeswijzer

Dit document beschrijft de Rekenregels van de dienst Inkomensbepaling Loondienst zoals vastgesteld door de Werkgroep Rekenregels IBL. De in dit document gehanteerde begrippen zijn opgenomen in Appendix 1. Ook de niveaus waarop een berekening wordt toegepast, zijn hierin toegelicht.

In eerste instantie wordt in hoofdstuk 2 van dit document de Beslisboom toegelicht. Daarin is voor een gebruiker stapsgewijs te bepalen in welke berekeningscategorie een IBL-berekening plaats zal vinden. Een inhoudelijke toelichting per stap hiervan is opgenomen in hoofdstuk 3.

In hoofdstuk 3 worden tevens de berekeningscategorieën inhoudelijk toegelicht. Hoofdstuk 4 en 5 beschrijven een aantal algemene thema's en de eventuele additionele rekenregels.

In de beschrijving van de rekenregels wordt regelmatig gebruikgemaakt van rekenvoorbeelden. Deze voorbeelden zijn opgenomen in de appendices behorende bij dit document.

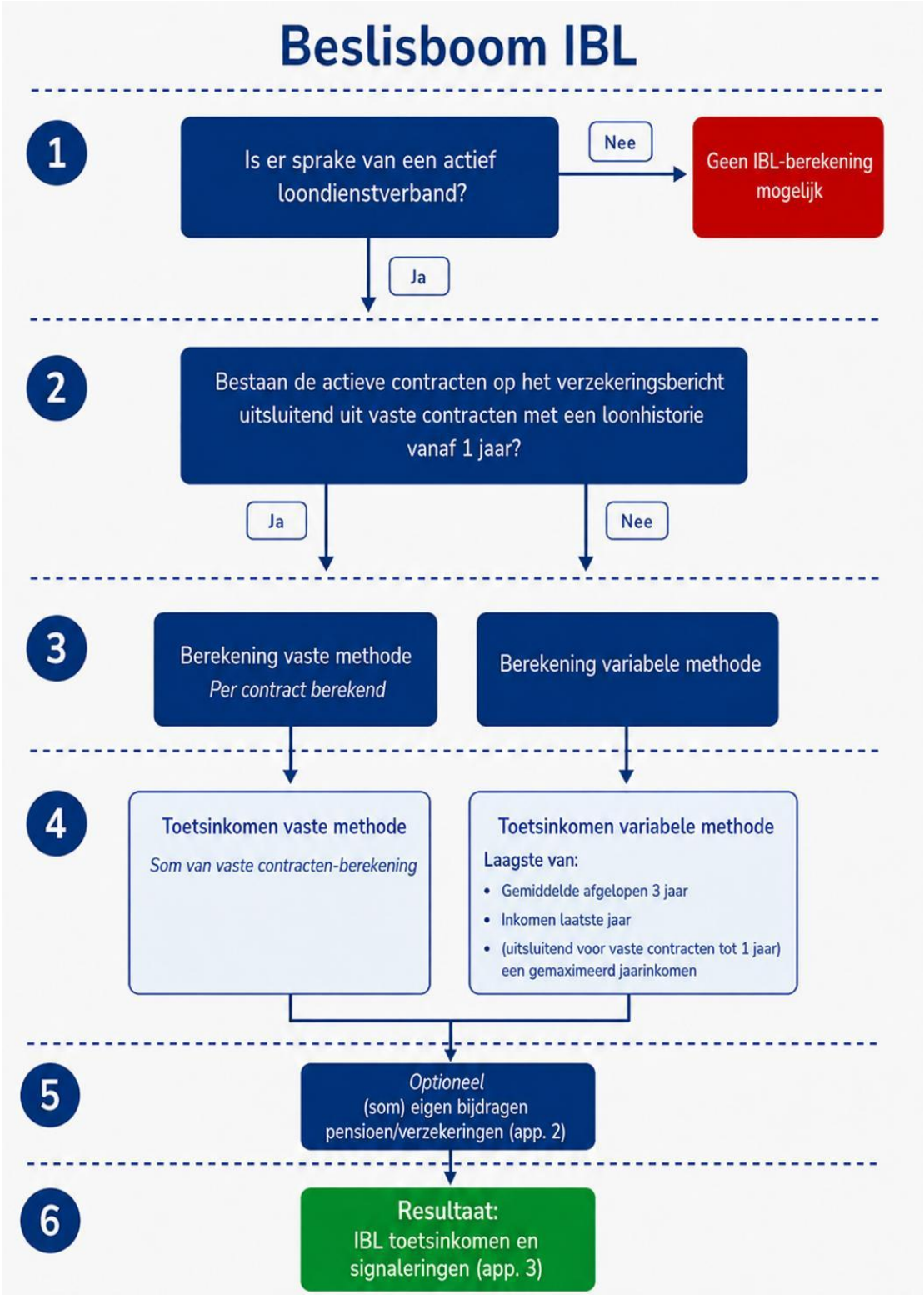
> **Afronding**
>
> Voor berekeningen geldt dat uitsluitend het 'Resultaat IBL Toetsinkomen' (zie beslisboom) wordt afgerond op een bedrag in EUR met twee decimalen. Alle tussenliggende berekeningen zoals genoemd in dit document worden afgerond op 13 decimalen, tenzij anders vermeld. In de voorbeeldberekeningen wordt echter afronding op twee decimalen toegepast om de leesbaarheid te behouden.

Samenvatting berekeningscategorieën

De berekeningscategorieën van IBL zijn als volgt samengevat:

Categorie	Soort contract	Berekeningsmethodiek
Vaste methode	Vaste contracten met een minimale loonhistorie van 1 jaar bij dezelfde werkgever	Toetsinkomen gebaseerd op het vast en bestendig inkomen van jaar 1 en het gemiddelde potentieel variabel inkomen van de afgelopen 3 jaar, gemaximeerd op het laatste jaar
Variabele methode	Vaste contracten met een loonhistorie tot 1 jaar en niet-vaste contracten	Toetsinkomen gebaseerd op het laagste van: • het gemiddelde inkomen van de afgelopen 3 jaar; • het laatste jaar; • het huidige inkomen (in geval van een actief vast contract).

2. Beslisboom inkomensbepaling loondienst



Ga direct naar: Stap 1 · Stap 2 · Stap 3 · Stap 4 · Stap 5 · Stap 6

3. Toelichting bij vragen in de beslisboom

In dit hoofdstuk wordt per onderdeel van de beslisboom een inhoudelijke toelichting gegeven.

Voorafgaand aan het doorlopen van de beslisboom wordt door de 'IBL-Tool' een aantal stappen uitgevoerd. Dit zijn achtereenvolgens de volgende stappen:

1. Het valideren van het UWV-verzekeringsbericht op o.a. de echtheidskenmerken en geldigheid, zoals beschreven in paragraaf 4.1;
2. Het uitlezen van de data uit het UWV-verzekeringsbericht;
3. Het vaststellen van één Referentie-Contract, zoals beschreven in paragraaf 4.2;
4. Het eventueel samenvoegen van contracten, zoals beschreven in paragraaf 5.1;
5. Het vaststellen van Geldige Contracten, zoals beschreven in paragraaf 4.3.

Nadat bovenstaande stappen succesvol zijn uitgevoerd, wordt de beslisboom doorlopen. In de volgende stappen spreken wij over perioden. Dit begrip is representatief voor de maandelijkse en vierwekelijkse betaaltermijnen.

3.1 Stap 1: Is er sprake van een actief loondienstverband?

Het antwoord op deze vraag is "Ja" wanneer er minimaal 1 contract is dat:

- actief is (einddatum meest recente loonitem ligt niet meer dan 2 perioden vóór de aanmaakdatum van het UWV-verzekeringsbericht);
- en waarbij in de laatste 3 perioden zowel het SV-loon als het aantal uren groter dan 0 is;
- en waarvoor geldt dat het geen actieve uitkering betreft.

> **Ter illustratie**
>
> Een verzekeringsbericht met een downloaddatum van 20-01-2026 heeft een laatste loonitem met een datumreeks van 01-12-2025 t/m 31-12-2025. De einddatum van 31-12-2025 ligt binnen twee loonperioden ten opzichte van de downloaddatum van 20-01-2026. Er is dus sprake van een geldig verzekeringsbericht.

3.1.1 Is er minimaal één contract dat geen uitkering betreft?

Hier vindt de controle plaats of er ten minste één contract bestaat dat geen uitkering betreft.

Onder uitkering wordt verstaan:

1. een uitkering verstrekt door het UWV, of;
2. een uitkering verstrekt door de werkgever.

Als het antwoord op deze vraag "waar" is (minimaal één loondienstcontract aanwezig), dan wordt er gekeken of er geen nieuwe recente uitkering heeft plaatsgevonden.

Indien deze vraag met “onwaar” wordt beantwoord, dan zijn er geen contracten aanwezig die een loondienstverband betreffen en is er dus geen sprake van een actief dienstverband. Er is geen berekening mogelijk. De terugmelding is als volgt:

> **TERUGMELDING**
> *Er zijn geen contracten aanwezig die een loondienstverband betreffen.*

3.1.2 Geen nieuwe recente actieve uitkering aanwezig

Wanneer een uitkering op de Referentie-Einddatum minder dan drie loonperioden loopt, is een IBL-berekening niet mogelijk. Alleen wanneer er geen recent gestarte uitkering aanwezig is, kan de IBL-berekening worden voortgezet.

Alle contracten die betrekking hebben op een uitkering worden geselecteerd.

Per uitkeringscontract wordt het volgende bepaald:

- de betaaltermijn (maandelijks of vierwekelijks);
- de bijbehorende startperiode, gelegen drie maanden vóór de Referentie-Einddatum.

Vervolgens wordt beoordeeld of sprake is van een recent gestarte uitkering. Indien er geen actieve uitkeringscontracten aanwezig zijn, wordt de IBL-berekening voortgezet.

Is er wel een actief uitkeringscontract, dan wordt gecontroleerd of:

- de startdatum van de uitkering binnen de vastgestelde startperiode valt (maximaal drie maanden vóór de Referentie-Einddatum); én
- de uitkering, op basis van de betaaltermijn, korter loopt dan drie loonperioden.

Wanneer aan beide voorwaarden wordt voldaan, wordt de IBL-berekening afgebroken en wordt de volgende melding getoond:

> **TERUGMELDING**
> *Er is sprake van een recent gestarte uitkering. Uitkeringen worden binnen de IBL-berekening al buiten beschouwing gelaten voor het toetsinkomen. Deze controle is bedoeld om situaties uit te sluiten waarin recent een wijziging in de uitkeringssituatie heeft plaatsgevonden die van invloed kan zijn op het toekomstige inkomen. Daarom wordt in deze gevallen geen IBL-berekening uitgevoerd.*

Wordt aan één of beide voorwaarden niet voldaan, dan is er geen sprake van een recent gestarte uitkering en wordt het contract verder meegenomen in de IBL-beoordeling. Een actieve uitkering die langer dan 3 perioden loopt, is toegestaan; inkomen uit uitkeringen wordt echter niet meegenomen in het toetsinkomen van IBL.

3.2 Stap 2: Bestaan de actieve contracten op het verzekeringsbericht uitsluitend uit vaste contracten met een loonhistorie vanaf 1 jaar?

Inleiding

Deze stap wordt genomen om uiteindelijk te kunnen bepalen welke berekeningsmethodiek van toepassing is.

3.2.1 Vaststellen of er sprake is van een vast contract

Per contract wordt vastgesteld of het contract voldoet aan de definitie van een vast contract. Een contract wordt als vast aangemerkt wanneer de contractvorm één van de volgende waarden heeft:

1. *Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst*
2. *Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst (én de loonhistorie bedraagt minimaal 3 jaar)*
3. *Publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd*

Heeft het contract één van bovenstaande vormen, dan wordt er vervolgens per contract gekeken naar de loonhistorie.

3.2.2 Betreft het een actief vast contract met minimaal 1 jaar loonhistorie?

Om in aanmerking te komen voor de vaste methode moet minimaal 1 jaar loonhistorie aanwezig zijn. Is de loonhistorie korter dan 1 jaar, dan wordt het contract doorgestuurd naar de variabele methode, tenzij er een ander actief vast contract is met minimaal 1 jaar loonhistorie.

3.3 Stap 3: Vaststellen van de vaste methode of variabele methode

Op basis van de huidige vastgestelde contractvorm wordt bepaald welke berekeningsmethode wordt toegepast.

1. Als er minimaal één actief vast contract aanwezig is met een loonhistorie van minimaal 1 jaar, wordt de berekening uitgevoerd volgens de vaste methode. Bij deze methode worden uitsluitend contracten meegenomen die als vast contract zijn gekwalificeerd. Er kan dus sprake zijn van meerdere berekeningen die in de vaste methode worden behandeld.
2. Als er uitsluitend actieve variabele contracten aanwezig zijn, of vaste contracten met een loonhistorie van minder dan 1 jaar, wordt de berekening uitgevoerd volgens de variabele methode.
3. Zijn er zowel actieve vaste contract(en) met een loonhistorie van minimaal 1 jaar als actieve variabele contract(en) aanwezig, dan wordt uitsluitend de vaste methode toegepast.

3.3.1 Vaste methode berekening

3.3.1.1 Vaststellen van betaaltermijn en loonperioden

Voor elk contract binnen de vaste methode wordt vastgesteld of de betaaltermijn maandelijks of vierwekelijks is. Op basis daarvan worden de loonperioden bepaald waarover de berekening wordt uitgevoerd, verdeeld over maximaal 3 betaaltermijnjaren.[1]

Betaaltermijn Jaar	Maandelijkse betaling	Vierwekelijkse betaling
Jaar 1	Periode 1 t/m 12	Periode 1 t/m 13
Jaar 2	Periode 13 t/m 24	Periode 14 t/m 26
Jaar 3	Periode 25 t/m 36	Periode 27 t/m 39

3.3.1.2 Berekenen van het totaal jaarloon

Voor elk contract wordt apart per Betaaltermijn Jaar het totaal jaarloon vastgesteld. Het totaal jaarloon per Betaaltermijn Jaar is de som van het SV-loon over de bijbehorende loonperioden, waarbij per loonperiode het bedrag voor Auto van de zaak (Z) in mindering wordt gebracht. Voor de berekening is de maandelijkse betaaltermijn gehanteerd als voorbeeld.

De berekening hiervan is als volgt:

Stap 1	**TotaalSVLoonJr1** = som SV-lonen Jaar 1 (periode 1 t/m 12) **TotaalSVLoonJr2** = som SV-lonen Jaar 2 (periode 13 t/m 24) **TotaalSVLoonJr3** = som SV-lonen Jaar 3 (periode 25 t/m 36)
Stap 2	**Zjr1** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 1 t/m 12 −/− som eigen bijdrage auto per periode 1 t/m 12 **Zjr2** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 13 t/m 24 −/− som eigen bijdrage auto per periode 13 t/m 24 **Zjr3** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 25 t/m 36 −/− som eigen bijdrage auto per periode 25 t/m 36 *Negatieve bedragen worden uitgesloten of op 0 gezet.*
Stap 3	**TotaalJaarloonJr1** = TotaalSVLoonJr1 −/− Zjr1 **TotaalJaarloonJr2** = TotaalSVLoonJr2 −/− Zjr2 **TotaalJaarloonJr3** = TotaalSVLoonJr3 −/− Zjr3

3.3.1.3 Vaststellen van het laagst aantal uren

Voor elk contract wordt het laagst aantal uren bepaald over de meest recente drie loonperioden van Betaaltermijn Jaar 1.

[1]Vaste contracten met een wisseling van betaaltermijn binnen de betaaltermijnjaren van het contract worden uitgesloten van verdere berekeningen (geen IBL mogelijk).

3.3.1.4 Vaststellen van het gemiddeld aantal uren

Nadat voor elk contract het laagst aantal uren is bepaald over Betaaltermijn Jaar 1, wordt voor elk contract per betaaltermijnjaar het gemiddeld aantal uren vastgesteld. Nul- en negatieve uren worden meegenomen in de bepaling van het gemiddeld aantal uren.

1. Gemiddeld aantal uren over de perioden van Betaaltermijn Jaar 1
2. Gemiddeld aantal uren over de perioden van Betaaltermijn Jaar 2
3. Gemiddeld aantal uren over de perioden van Betaaltermijn Jaar 3

3.3.1.5 Vaststellen van het minimum uurloon

Per loonperiode van elk contract wordt het uurloon berekend. Alleen loonperioden waarvan zowel:

1. het uurloon groter dan 0 is, én
2. het aantal uren groter dan 0 is,

worden meegenomen in de verdere berekening.

Het uurloon per loonperiode wordt als volgt berekend:

> Uurloon = (SV-loon −/− max(0; privégebruik auto − eigen bijdrage auto)) / aantal uren

Het minimum uurloon wordt vervolgens vastgesteld per Betaaltermijn Jaar:

1. Minimum uurloon over de meest recente zes loonperioden van Betaaltermijn Jaar 1
2. Minimum uurloon over alle loonperioden van Jaar 2
3. Minimum uurloon over alle loonperioden van Jaar 3

3.3.1.6 Berekenen van het vast en bestendig inkomen

Op basis van de bovenstaande gegevens kan het vast en bestendig inkomen per betaaltermijn worden berekend.

Betaaltermijn Jaar 1

Voor Betaaltermijn Jaar 1 wordt het vast en bestendig inkomen als volgt berekend:

1. Neem het laagste van: het laagst aantal uren uit de 3 meest recente perioden of het gemiddeld aantal uren over de perioden van Betaaltermijn Jaar 1.
2. Vermenigvuldig deze uren met het minimum uurloon over de meest recente zes loonperioden van Betaaltermijn Jaar 1.
3. Vermenigvuldig dit resultaat met het aantal loonperioden van Betaaltermijn Jaar 1.

De berekening is als volgt:

> Laagste van (laagst aantal uren; gemiddeld aantal uren Jaar 1) × minimum uurloon meest recente 6 perioden × aantal loonperioden Betaaltermijn Jaar 1 = **Vast en bestendig inkomen Betaaltermijn Jaar 1**

Betaaltermijn Jaar 2 en Jaar 3

Voor Betaaltermijn Jaar 2 en Jaar 3 wordt het vast en bestendig inkomen als volgt berekend:

1. Neem het gemiddeld aantal uren over de perioden van Jaar 2, vermenigvuldig dit met het minimum uurloon over alle loonperioden van Betaaltermijn Jaar 2 en vermenigvuldig dit resultaat met het aantal loonperioden van Jaar 2.
2. Neem het gemiddeld aantal uren over de perioden van Jaar 3, vermenigvuldig dit met het minimum uurloon over alle loonperioden van Betaaltermijn Jaar 3 en vermenigvuldig dit resultaat met het aantal loonperioden van Jaar 3.

De berekening voor het vast en bestendig inkomen voor Jaar 2 en Jaar 3 is als volgt:

Gemiddeld aantal uren Jaar 2 × minimum uurloon alle loonperioden Jaar 2 × aantal loonperioden Jaar 2 =
Vast en bestendig inkomen Betaaltermijn Jaar 2

Gemiddeld aantal uren Jaar 3 × minimum uurloon alle loonperioden Jaar 3 × aantal loonperioden Jaar 3 =
Vast en bestendig inkomen Betaaltermijn Jaar 3

3.3.1.7 Berekenen van het potentieel variabel inkomen

In paragraaf 3.3.1.6 is het vast en bestendig inkomen toegelicht als onderdeel van de vaste methode. In deze paragraaf wordt het potentieel variabel inkomen toegelicht. Het vast en bestendig inkomen en het potentieel variabel inkomen vormen samen het toetsinkomen van de vaste methode.

Het potentieel variabel inkomen per betaaltermijn is het verschil tussen het totaal jaarloon en het vast en bestendig inkomen:

Totaal jaarloon Jaar 1 −/− vast en bestendig inkomen Jaar 1 = **Potentieel variabel inkomen Jaar 1**
Totaal jaarloon Jaar 2 −/− vast en bestendig inkomen Jaar 2 = **Potentieel variabel inkomen Jaar 2**
Totaal jaarloon Jaar 3 −/− vast en bestendig inkomen Jaar 3 = **Potentieel variabel inkomen Jaar 3**

Het potentieel variabel inkomen is nu per betaaltermijnjaar vastgesteld. Het potentieel variabel inkomen wordt als volgt afgetopt:

> Het potentieel variabel inkomen is het minimum van: het gemiddelde potentieel variabel inkomen van de drie betaaltermijnjaren, of het potentieel variabel inkomen Jaar 1.

3.3.1.8 Stap 4: Berekenen van het toetsinkomen vaste methode

Het toetsinkomen van de vaste methode wordt per contract als volgt berekend:

1	Laagst aantal uren × minimum uurloon over de meest recente 6 perioden × aantal loonperioden van Betaaltermijn Jaar 1 = **vast en bestendig inkomen Betaaltermijn Jaar 1**
+	
2	Het maximaal variabel inkomen: het laagste van het gemiddelde potentieel variabel inkomen van de drie betaaltermijnjaren of het potentieel variabel inkomen Jaar 1
=	**Toetsinkomen vaste methode**

Wanneer er sprake is van twee of meer actieve vaste contracten in de vaste methode, is het toetsinkomen de optelsom van het bepaalde toetsinkomen per contract.

3.3.2 Variabele methode berekening

Tijdelijke contracten vormen de basis voor de variabele methode. Daarnaast worden eventuele actieve vaste contracten die niet voldoen aan de vereisten van de vaste methode volgens beslisboom stap 3 verder behandeld in de variabele methode.

De volgende contracten vallen binnen de variabele methode:

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, oproepovereenkomst
- Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst *(en loonhistorie korter dan 3 jaar)*
- Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, oproepovereenkomst
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepovereenkomst
- Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepovereenkomst
- Publiekrechtelijke aanstelling voor bepaalde tijd

Ook de volgende vaste contracten met een loonhistorie tot 1 jaar vallen onder de variabele methode:

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- Publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

3.3.2.1 Vaststellen betaaltermijn, loonperioden en totaal jaarloon

Net zoals in de vaste methode worden ook in de variabele methode de betaaltermijn, de loonperioden en het totaal jaarloon vastgesteld. Voor elk contract binnen de variabele methode wordt vastgesteld:

1. welke betaaltermijn van toepassing is (maandelijks of vierwekelijks);
2. welke loonperioden binnen maximaal drie betaaltermijnjaren in de berekening worden betrokken;
3. het totaal jaarloon per Betaaltermijn Jaar.

Vaststellen loonperioden op basis van betaaltermijn

Op basis van de betaaltermijn worden de loonperioden bepaald waarover de berekening wordt uitgevoerd, verdeeld over maximaal 3 betaaltermijnjaren[2] en gerekend vanaf het eerste loonitem.

Betaaltermijn Jaar	Maandelijkse betaling	Vierwekelijkse betaling
Jaar 1	Periode 1 t/m 12	Periode 1 t/m 13
Jaar 2	Periode 13 t/m 24	Periode 14 t/m 26
Jaar 3	Periode 25 t/m 36	Periode 27 t/m 39

Berekenen van het totaal jaarloon

Voor elk contract wordt apart per Betaaltermijn Jaar het totaal jaarloon vastgesteld. Het totaal jaarloon per Betaaltermijn Jaar is de som van het SV-loon over de bijbehorende loonperioden, waarbij per loonperiode het bedrag voor Auto van de zaak in mindering wordt gebracht.

[2]Contracten met een wisseling van betaaltermijn binnen het contract worden uitgesloten van verdere berekeningen (geen IBL mogelijk).

De berekening hiervan is als volgt:

Stap 1	**TotaalSVLoonJr1** = som SV-lonen Jaar 1 (periode 1 t/m 12) **TotaalSVLoonJr2** = som SV-lonen Jaar 2 (periode 13 t/m 24) **TotaalSVLoonJr3** = som SV-lonen Jaar 3 (periode 25 t/m 36)
Stap 2	**Zjr1** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 1 t/m 12 −/− som eigen bijdrage auto per periode 1 t/m 12 **Zjr2** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 13 t/m 24 −/− som eigen bijdrage auto per periode 13 t/m 24 **Zjr3** = maximum van: 0; som waarde privégebruik auto per periode 25 t/m 36 −/− som eigen bijdrage auto per periode 25 t/m 36 *Negatieve bedragen worden uitgesloten of op 0 gezet.*
Stap 3	**TotaalJaarloonJr1** = TotaalSVLoonJr1 −/− Zjr1 **TotaalJaarloonJr2** = TotaalSVLoonJr2 −/− Zjr2 **TotaalJaarloonJr3** = TotaalSVLoonJr3 −/− Zjr3

3.3.2.2 Vaststellen of er sprake is van een vast contract binnen de variabele methode

De jaarlonen zijn vastgesteld: het inkomen voor Jaar 1, Jaar 2 en Jaar 3 is nu aanwezig en het gemiddelde hiervan kan worden berekend. In deze paragraaf wordt de aanvullende controle gedaan of er sprake is van een vast contract tot 1 jaar binnen alle contracten die onderdeel zijn van de berekening voor de variabele methode.

Per contract wordt vastgesteld of het contract voldoet aan de definitie van een vast contract met een loonhistorie tot 1 jaar:

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- Publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

Als er sprake is van een vast contract binnen de variabele methode, vindt er een mogelijke aftopping plaats: aftoppingsmethode B. Het vaste inkomen is in principe maatgevend voor het toekomstige inkomen. Met deze aftoppingsmethodiek wordt een situatie gecorrigeerd waarbij er sprake is van een dalend inkomenspatroon. Deze ziet toe op de situatie dat het vaste inkomen lager ligt dan het inkomen uit de laatste 3 jaren en/of het laatste jaar (aftoppingsmethode A). Het inkomen van het vaste contract in de variabele methode wordt afgetopt conform de volgende werking:

Vaststellen gemaximeerd inkomen op basis van recente loonperioden

Voor de vaste contracten wordt vastgesteld of er loonitems aanwezig zijn in de vier meest recente perioden die vallen binnen Betaaltermijn Jaar 1. Indien er loonitems aanwezig zijn in deze vier loonperioden, wordt het inkomen als volgt gemaximeerd:

1. Bepaal het laagste SV-loon binnen deze vier loonperioden.
2. Corrigeer het SV-loon eventueel met de auto van de zaak op basis van de meest recente periode.
3. Herleid dit loon naar een jaarloon door vermenigvuldiging met:
    a. 12 bij maandelijkse betaling, of
    b. 13 bij vierwekelijkse betaling.

De uitkomst wordt aangeduid als: **Gemaximeerd Jaarinkomen Jaar 1**. Indien er geen loonitems aanwezig zijn in deze vier loonperioden, dan wordt dit gemaximeerd inkomen voor Jaar 1 niet vastgesteld.

3.3.2.3 Vaststellen inkomen voor Jaar 1

Afhankelijk van of er een vast contract aanwezig is in de variabele methode, wordt voor elk contract het inkomen voor Jaar 1 vastgesteld als het laagste bedrag van:

- het totaal jaarloon van Jaar 1, en
- het Gemaximeerd Jaarinkomen Jaar 1, indien vastgesteld.

3.3.2.4 Vaststellen gemiddeld jaarloon

Over alle contracten heen wordt het gemiddeld jaarloon vastgesteld. Het gemiddeld jaarloon wordt als volgt berekend:

1. Het totaal jaarloon van Betaaltermijn Jaar 1
2. Het totaal jaarloon van Betaaltermijn Jaar 2
3. Het totaal jaarloon van Betaaltermijn Jaar 3

(Totaal jaarloon Jaar 1 + Jaar 2 + Jaar 3) / 3 = **Gemiddeld jaarloon**

3.3.2.5 Vaststellen definitief inkomen variabele methode

Het definitieve toetsinkomen voor de variabele methode wordt vastgesteld als het laagste bedrag van:

- het inkomen voor Jaar 1: het laagste van het totaal jaarloon van Jaar 1 of het Gemaximeerd Jaarinkomen van Jaar 1, indien vastgesteld;
- het gemiddeld jaarloon.

3.4 Stap 5: Optionele toevoeging eigen bijdrage(n)

In deze stap kan de (som van de) eigen bijdragen pensioen/verzekeringen worden toegevoegd om te komen tot een uiteindelijk resultaat: het IBL-toetsinkomen.

Nadere duiding van deze toevoeging is opgenomen in Appendix 2.

3.5 Stap 6: Toetsinkomen IBL

In deze paragraaf wordt de opbouw van het IBL-toetsinkomen toegelicht. In de vorige paragrafen zijn de twee berekeningsmethodieken beschreven met de bijbehorende vaststelling van het toetsinkomen. Nieuw binnen het toetsinkomen van IBL zijn de signaleringen. Een signalering is een ondersteunende melding om aanbieders en gebruikers extra te attenderen op specifieke situaties. Een overzicht van de signaleringen wordt ook in deze paragraaf weergegeven.

3.5.1 Vaststellen toetsinkomen

Het toetsinkomen wordt vastgesteld aan de hand van de vaste of variabele methode, eventueel vermeerderd met de eigen bijdrage c.q. premies die voldoen aan de eisen, zie Appendix 2. Zoals eerder benoemd zijn combinatieberekeningen niet meer mogelijk. Wel kan er sprake zijn van meerdere vaste contracten binnen de vaste methode; het toetsinkomen is dan een totaaltelling van de vaste contracten binnen de vaste methode.

3.5.2 Signaleringen

Vervolgens kunnen er in de uitkomst signaleringen worden getoond, afhankelijk van of deze van toepassing zijn op de desbetreffende situatie. In de vaste methode zijn er maximaal 3 signaleringen aanwezig in het resultaat, voor de variabele methode zijn er maximaal 2 signaleringen aanwezig. In Appendix 3 staat een uitgebreide toelichting met voorbeelden. Zoals eerder aangegeven, zijn de signaleringen ondersteunende meldingen om aanbieders en gebruikers extra te attenderen op specifieke situaties. Hieronder staat een overzicht van de aanwezige signaleringen, met daarbij een korte toelichting en de methode(n) waarin de signalering kan voorkomen.

De volgende signaleringen zijn aanwezig binnen IBL en worden, indien van toepassing, ook getoond op het resultaat:

Signalering	Toelichting en voorbeeld	Methode
Meer dan 40 uur gemiddeld	**Betekenis** – Geeft het gemiddelde aantal gewerkte uren per week over een jaar weer. Vanaf 40,5 uur gemiddeld per week wordt een signalering in het resultaat getoond. **Voorbeeld** – Bij structureel gemiddeld 44 uur per week wordt getoond: “Gemiddelde uren: 44 uur.”	**Vaste methode** én **Variabele methode**
% Potentieel variabel	**Betekenis** – Geeft de verhouding weer tussen het potentieel variabele deel van het toetsinkomen en het vast en bestendig inkomen in Jaar 1 van de vaste methode. De uitkomst wordt als percentage getoond. **Voorbeeld** – Vast en bestendig inkomen Jaar 1: € 40.000. Potentieel variabel: € 10.000. Signalering potentieel variabel: 25%.	Alleen **Vaste methode**
Urenfactor	**Berekening** – Gemiddelde uren van de laatste 3 perioden ten opzichte van de gemiddelde uren over 12 maandperioden of 13 vierwekenperioden. **Vaste methode** – Per contract berekend. Bij meerdere contracten wordt een gewogen gemiddelde getoond. Een waarde vanaf 93,7% wordt getoond; een lagere urenfactor wordt in de rekenregels gemitigeerd. **Variabele methode** – Over alle contracten gezamenlijk berekend en zonder aanvullende restricties getoond. **Voorbeeld variabele methode** – 160 uur ten opzichte van 173 uur geeft een urenfactor van 92,4%.	**Vaste methode** én **Variabele methode**

4. Stappen voor de beslisboom

Voorafgaand aan het doorlopen van de beslisboom wordt door de 'IBL-Tool' een aantal stappen doorlopen om de beslisboom te kunnen uitvoeren. Dit zijn achtereenvolgens de volgende stappen:

1. Het valideren van het verzekeringsbericht op o.a. de echtheidskenmerken en geldigheid;
2. Het uitlezen van de data uit het verzekeringsbericht;
3. Het vaststellen van één Referentie-Contract;
4. Het vaststellen van Geldige Contracten.

4.1 Valideren van het verzekeringsbericht

Voordat de beslisboom wordt doorlopen, moet worden vastgesteld of het UWV-verzekeringsbericht geldig is voor de berekening.

Eerst wordt gecontroleerd of de aanmaakdatum van een verzekeringsbericht is gevuld. Indien dit niet het geval is, dan is er sprake van een ongeldig UWV-verzekeringsbericht.

Als de aanmaakdatum wel is gevuld, wordt gekeken of de aanmaakdatum niet meer dan drie maanden afwijkt van de huidige datum. De huidige datum is de datum waarop het UWV-verzekeringsbericht wordt aangeboden in de IBL-rekentool. Als het verschil tussen de aanmaakdatum en de huidige datum meer dan 3 maanden (90 dagen) is, dan is het verzekeringsbericht ongeldig.

> **TERUGMELDING**
> *Het UWV-verzekeringsbericht is meer dan drie maanden oud en kan niet worden gebruikt.*

Valt de aanmaakdatum binnen drie maanden van de huidige datum, dan spreken wij van een geldig UWV-verzekeringsbericht.

4.2 Vaststellen Referentie-Contract

Nadat het verzekeringsbericht is gevalideerd, wordt het Referentie-Contract vastgesteld. Dit is het contract dat op basis van de meest recente en aaneengesloten looninformatie als uitgangspunt dient voor alle vervolgstappen.

4.2.1 Vaststellen Referentie-Einddatum en Referentie-Betaaltermijn

Voor het vaststellen van het Referentie-Contract worden eerst twee referentiewaarden bepaald op basis van de meest recente, geldige looninformatie. De selectie hiervan vindt plaats over alle beschikbare contracten en bijbehorende loonitems.

Waarde	Definitie
Referentie-Einddatum	De meest recente einddatum van het Meest Recente Loonitem, bepaald over alle contracten
Referentie-Betaaltermijn	De betaaltermijn die hoort bij het Meest Recente Loonitem van het Referentie-Contract

De Referentie-Einddatum wordt door middel van de volgende stappen bepaald:

1. Bepaal per contract de einddatum van het Meest Recente Loonitem.
2. Stel de Referentie-Einddatum vast als de hoogste (meest recente) van deze einddatums.

Zo kan worden vastgesteld welke loonperiode het meest recent is, ongeacht het contract waarin deze voorkomt. Vervolgens worden alle contracten geselecteerd waarvoor geldt dat de einddatum van het Meest Recente Loonitem gelijk is aan de Referentie-Einddatum. Deze contracten blijven relevant voor verdere beoordeling.

4.2.2 Continuïteit en geldigheid van loonitems Referentie-Contract

Voor de geselecteerde contracten in 4.2.1 geldt dat het meest recente loonitem en de twee direct voorafgaande aaneengesloten loonperioden alle drie moeten voldoen aan:

1. SV-loon groter dan 0, én
2. uren groter dan 0.

De drie meest recente perioden moeten dus zowel een positief SV-loon als een positief aantal uren hebben. Dit waarborgt dat er sprake is van recente én consistente looninformatie, zonder onderbrekingen en nulwaarden.

Als er meer dan één contract resteert waarbij zowel het SV-loon als het aantal uren positief is, dan wordt het Referentie-Contract bepaald door de volgende prioritering, in de aangegeven volgorde:

1. Het contract met het hoogste aantal uren in het loonitem op de Referentie-Einddatum.
2. Indien gelijk: het contract met het hoogste SV-loon in dat loonitem.
3. Indien gelijk en er is sprake van verschillende betaaltermijnen: het contract met een maandelijkse betaaltermijn.
4. Bij volledige gelijkheid: het eerste contract zoals opgenomen in het verzekeringsbericht.

Het contract dat na eventuele prioritering resteert, wordt gekenmerkt als het Referentie-Contract.

4.3 Vaststellen Geldige Contracten

Voordat het verzekeringsbericht de beslisboom ingaat, worden de Geldige Contracten vastgesteld. Alle contracten op een verzekeringsbericht die voldoen aan onderstaande selectiecriteria worden meegenomen in de berekening. Voldoen 1 of meer contracten niet aan deze selectiecriteria, dan worden deze contracten als ongeldig aangemerkt en buiten beschouwing gelaten in de verdere berekening.

Voor de beoordeling of een contract geldig is, wordt uitgegaan van de meest recente einddatum van een loonitem. Het kalenderjaar waarin deze einddatum valt, wordt aangemerkt als Jaar 1. Vervolgens worden de drie daaraan voorafgaande jaren meegenomen in de beoordeling.

4.3.1 Is er sprake van een geldige contractvorm?

Allereerst wordt gekeken of er sprake is van een geldige contractvorm op het verzekeringsbericht. Als er binnen het contract sprake is van zowel:

- een ontbrekende contractvorm, en
- een contract dat geen uitkering betreft,

dan is er sprake van een ongeldige contractvorm. Het contract wordt dan als ongeldig aangemerkt.

> **TERUGMELDING**
> *Het contract bevat geen contractvorm.*

4.3.2 Is er sprake van een actief contract?

Er moet sprake zijn van minimaal 1 actief contract om een IBL-berekening te kunnen uitvoeren. In deze stap wordt de selectie van 1 of meer actieve contracten bepaald. Per contract worden de volgende stappen doorlopen:

1. Bepaal de einddatum van het meest recente loonitem van het contract.
2. Bepaal de betaaltermijn van het contract.
3. Vergelijk de meest recente einddatum van het laatste loonitem met de Referentie-Einddatum.

Een contract wordt als actief aangemerkt als het laatste loonitem niet meer dan één loonperiode vóór de Referentie-Einddatum ligt.

Als er na deze stap 1 of meer actieve contracten overblijven, dan gaan deze door naar de volgende stap. Voldoet een contract niet aan bovengenoemde voorwaarden? Dan voldoet het contract niet aan de eisen voor een actief contract. Als er na deze stap geen contracten overblijven, is er geen IBL-berekening mogelijk.

> **TERUGMELDING**
> *Het laatste loonitem ligt meer dan één periode van het Referentie-Contract.*

4.3.3 Continuïteit en geldigheid van recente loonitems

Om te bepalen of de aanvrager recentelijk voldoende heeft gewerkt, moet elk actief contract voldoen aan dezelfde voorwaarden als in 4.2.2.

Voor elk actief contract worden de volgende drie loonperiodes beoordeeld:

1. het loonitem met de meest recente einddatum;
2. de direct voorafgaande loonperiode;
3. de loonperiode direct dáárvoor.

Alle drie voldoen aan:

- SV-loon groter dan 0;
- aantal uren groter dan 0.

In de drie meest recente periodes van het actieve contract moet er dus sprake zijn van SV-loon en uren groter dan 0. Als de drie loonitems voldoen aan dit criterium, dan blijft dit contract aangemerkt als geldig contract en gaat het naar de volgende stap. Als een actief contract niet voldoet aan deze voorwaarde, dan valt het contract uit en volgt de terugmelding:

> **TERUGMELDING**
> *In de meest recente drie loonperiodes is er sprake van een SV-loon of aantal uren dat kleiner dan of gelijk aan 0 is.*

4.3.4 Is er sprake van een vast contract?

Per contract wordt ook vastgesteld of het contract voldoet aan de definitie van een vast contract. Een contract wordt aangemerkt als vast contract wanneer de contractvorm één van de volgende vormen heeft:

- Schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- Niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst, waarbij aanvullend geldt:
  - de minimale loonhistorie bedraagt 3 jaar
- Publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

4.3.5 Vaststellen van Jaar 1 t/m 4

Eerst wordt het kalenderjaar bepaald waarin de aanmaakdatum van het bericht valt. Dit kalenderjaar wordt aangemerkt als Jaar 1. De drie voorgaande kalenderjaren worden aangemerkt als Jaar 2, Jaar 3 en Jaar 4.

> **Voorbeeld**
> De aanmaakdatum van het UWV-verzekeringsbericht valt in 2026; dan zijn de jaren als volgt:
> Jaar 1 = 2026 · Jaar 2 = 2025 · Jaar 3 = 2024 · Jaar 4 = 2023

De beoordeling vindt dus plaats over maximaal 4 opeenvolgende jaren.

4.3.6 Toets op actualiteit van het contract

Per contract wordt vastgesteld of binnen de vastgestelde jaren minimaal één loonperiode aanwezig is. Per aanwezig contract wordt de meest recente einddatum van het loonitem bepaald. Vervolgens wordt gecontroleerd of dit loonitem:

- gelijk is aan Jaar 1, of
- behoort tot Jaar 2, Jaar 3 of Jaar 4.

Hiermee wordt vastgesteld of het contract loonitems bevat binnen de beschouwde jaren. Als dit niet het geval is, valt dit contract uit en wordt het buiten beschouwing gelaten voor de IBL-berekening.

> **TERUGMELDING**
> *Het contract bevat geen loonitems binnen de beschouwde fiscale jaren.*

4.3.7 Is de betaaltermijn geldig?

Binnen een contract mag er geen wisseling van betaaltermijn plaatsvinden. Het contract moet dus voldoen aan zowel:

- de betaaltermijn per loonperiode is binnen het jaar gelijk; én
- de betaaltermijn komt overeen met de overige beschouwde jaren.

Indien er sprake is van een wisseling van betaaltermijn binnen een contract, dan valt het contract uit en wordt het buiten beschouwing gelaten voor de IBL-berekening.

> **TERUGMELDING**
> *In de afgelopen drie jaar is er een wijziging geweest van de betaaltermijn.*

4.4 Aanvullende criteria bij actief vast contract

De volgende stappen betreffen controles specifiek voor vaste (samengevoegde) actieve contracten.

4.4.1 Aaneengesloten loonperiodes

Een aanvullende eis voor vaste actieve contracten is dat deze moeten voldoen aan het begrip Aaneengesloten Loonperiodes.

Over de laatste drie betaaltermijnjaren moeten de loonperiodes aaneengesloten zijn. Daarbij geldt:

- bij maandelijkse betaling: periode 1 t/m 36;
- bij vierwekelijkse betaling: periode 1 t/m 39.

Als deze loonperiodes aaneengesloten zijn, dan blijft het contract geldig en gaat het naar de volgende stap. Als de loonperiodes niet aaneengesloten zijn, dan is het contract ongeldig en wordt het uitgesloten van verdere beoordeling.

> **TERUGMELDING**
> *Het contract bevat periodes die niet aaneengesloten zijn.*

4.4.2 Aantal periodes met SV-loon en/of uren gelijk aan 0

In de vaste methode berekening is het van belang dat er voldoende positieve loonitems en uren aanwezig zijn, met name voor het vaststellen van het vast en bestendig salaris Jaar 1.

Als er in het laatste betaaltermijnjaar (bij maandelijkse betaling de laatste 12 periodes, bij vierwekelijkse betaling de laatste 13 periodes) sprake is van een loonperiode waarbij:

- het SV-loon gelijk is aan 0, en/of
- het aantal uren gelijk is aan 0,

dan moeten er minimaal drie loonperiodes aanwezig zijn waarin beide waarden positief zijn:

- SV-loon groter dan 0;
- aantal uren groter dan 0.

Als het contract niet aan deze voorwaarden voldoet, dan wordt het contract ongeldig en uitgesloten van verdere beoordeling.

TERUGMELDING
Er zijn te veel periodes in het laatste jaar waarin sprake is van 0 of negatief aantal uren en/of 0 of negatief SV-loon.

4.4.3 Aantal periodes met SV-loon en/of uren kleiner dan 0

In stap 4.4.2 is de werking m.b.t. 0 uren/SV-loon uitgelegd. In deze paragraaf wordt de werking van negatieve uren en negatief SV-loon uitgelegd.

De werking m.b.t. negatieve uren/negatief SV-loon is nagenoeg identiek aan die bij SV-loon en/of uren gelijk aan 0. Het verschil zit in het aantal positieve loonitems dat er tegenover moet staan. Negatieve uren/negatief SV-loon wegen zwaarder, waardoor er niet 3 maar 5 positieve loonitems tegenover moeten staan.

Als er in het laatste betaaltermijnjaar (bij maandelijkse betaling de laatste 12 periodes, bij vierwekelijkse betaling de laatste 13 periodes) sprake is van een loonperiode waarbij:

- het SV-loon kleiner is dan 0, en/of
- het aantal uren kleiner is dan 0,

dan moeten er minimaal vijf loonperiodes aanwezig zijn waarin beide waarden positief zijn:

- SV-loon groter dan 0;
- aantal uren groter dan 0.

Als het contract niet aan deze voorwaarden voldoet, dan wordt het contract ongeldig en uitgesloten van verdere beoordeling.

TERUGMELDING
Er zijn te veel periodes in het laatste jaar waarin sprake is van 0 of negatief aantal uren en/of 0 of negatief SV-loon.

4.5 Aanwezigheid van geldige contracten

Na het doorlopen van de bovenstaande stappen wordt bepaald of er nog minimaal één geldig contract beschikbaar is voor de IBL-berekening.

Minimaal één geldig contract	Geen geldige contracten
De IBL-berekening wordt voortgezet.	De IBL-berekening wordt afgebroken en er wordt een foutmelding getoond aan de gebruiker.

TERUGMELDING
Er zijn geen geldige contracten beschikbaar voor de berekening van het IBL-toetsinkomen.

5. Additionele regels

In dit hoofdstuk worden de additionele regels omschreven met betrekking tot onder andere:

- samengevoegde contracten;
- urenfactor: correctie < 93,7% (alleen van toepassing op de vaste methode);
- meerdere actieve contracten;
- wisseling van betaaltermijnen.

Per paragraaf wordt aangegeven hoe de IBL-Tool de additionele regels toepast.

5.1 Samengevoegde contracten

Het is mogelijk dat een aanvrager meerdere contracten heeft bij dezelfde werkgever, bijvoorbeeld door een overgang van een niet-vast contract naar een vast contract. De loonitems die bij het oude (niet-vaste) contract horen, worden dan beschouwd als loonhistorie behorende bij het recentste (vaste) contract.

> **Ter illustratie**
> - Een aanvrager heeft een contract met loonitems van periode 01-12-2023 t/m 31-12-2023, doorlopend tot en met periode 01-07-2023 t/m 31-07-2023.
> - Direct aansluitend is er bij dezelfde werkgever een 2e contract vanaf periode 01-06-2023 t/m 30-06-2023.
> - In deze situatie geldt dat deze contracten worden samengevoegd en als één worden beschouwd.

5.1.1 Criteria en toepassing samenvoegen contracten

Alle contracten bij dezelfde werkgever worden als één contract gezien wanneer:

- er in de periode van het Meest Recente Loonitem en de periode daarvoor maximaal één actief contract tegelijkertijd in dezelfde periode aanwezig is bij dezelfde werkgever*;
- de betaaltermijn (maandelijks of vierwekelijks) van de samen te voegen contracten gelijk is;
- de datumreeksen van de loonitems aansluiten over de samen te voegen contracten** (er zijn geen gaten en geen overlap).

Indien niet aan alle bovenstaande criteria wordt voldaan, dan worden de contracten niet samengevoegd en als separate contracten behandeld.

Het samenvoegen van contracten vindt plaats voorafgaand aan het doorlopen van de beslisboom en na het bepalen van het Referentie-Contract.

> ***Ter illustratie (*)***
> - Een aanvrager heeft een contract met loonitems van periode 01-12-2023 t/m 31-12-2023 t/m periode 01-11-2023 t/m 30-11-2023.
> - Bij dezelfde werkgever is er een 2e contract vanaf periode 01-11-2023 t/m 30-11-2023.
> - In deze situatie geldt dat deze contracten niet worden samengevoegd, aangezien er tegelijkertijd meerdere contracten aanwezig zijn in periode 01-11-2023 t/m 30-11-2023.

** Indien een contract aansluit op twee of meer voorafgaande contracten, wordt het contract samengevoegd met het eerst vermelde contract.

> ***Ter illustratie (**)***
> - Een aanvrager heeft een contract met loonitems van periode 01-12-2023 t/m 31-12-2023, doorlopend tot en met periode 01-07-2023 t/m 31-07-2023.
> - Direct aansluitend zijn er bij dezelfde werkgever 2 contracten vanaf periode 01-06-2023 t/m 30-06-2023.
> - In deze situatie geldt dat het eerst vermelde contract op het verzekeringsbericht vanaf periode 01-06-2023 t/m 30-06-2023 wordt samengevoegd met het hierboven genoemde contract.

5.2 Urenfactor: correctie < 93,7% (alleen van toepassing bij de vaste methode)

Om te bepalen of de aanvrager voldoende heeft gewerkt in de vaste methode, moet worden vastgesteld of de urenfactor minimaal gelijk is aan de vastgestelde grenswaarde (93,7%). Door middel van de urenfactor wordt op contractniveau vastgesteld of de uren uit de afgelopen drie perioden voldoende representatief zijn t.o.v. de vorige perioden. Als er sprake is van een recent verminderd aantal gewerkte uren, is het inkomen uit de voorgaande perioden mogelijk niet meer representatief en dient er daarom een correctie uitgevoerd te worden.

Bij de berekening van de urenfactor wordt een grenswaarde gehanteerd:

- Indien de uitkomst van de urenfactor groter dan of gelijk aan de grenswaarde is, dan voldoet een aanvrager aan de normering en vindt er geen verdere correctie plaats.
- Indien de uitkomst kleiner is dan de grenswaarde, dan is er sprake van vermindering van uren en wordt voor het desbetreffende contract alleen het vast en bestendig inkomen Jaar 1 meegenomen als toetsinkomen.

Voor het bepalen van het vast en bestendig inkomen voor Jaar 1 wordt al uitgegaan van het laagste van het laagste aantal uren van de afgelopen 3 perioden of het gemiddelde van de afgelopen 12/13 perioden. Bij vermindering van uren wordt het vast en bestendig inkomen Jaar 1 dus al gecorrigeerd. Hierdoor is het vast en bestendig inkomen van Jaar 1 een representatief toetsinkomen als er sprake is van een daling van de urenfactor onder de grenswaarde. De variabele inkomsten van dit contract worden uitgesloten van het inkomen voor het desbetreffende contract.

Formule berekening urenfactor-correctie

$$\text{Urenpercentage} = (U_3 / U_{jr}) \times 100\%$$

Symbool	Betekenis
U_3	Gemiddelde uren uit de 3 recentste maandelijkse of vierwekelijkse periodes
U_{jr}	Gemiddelde uren uit de recentste 12 maandelijkse of 13 vierwekelijkse loonitems
Grenswaarde	**93,7%**

Een voorbeeld van de urenfactorcorrectie in de vaste methode is te vinden in Appendix 9.

5.3 Meerdere actieve contracten

Met ingang van de rekenregels versie 9.0 wordt uitsluitend een berekening volgens de vaste óf de variabele methode uitgevoerd. Een combinatie van een vaste en een variabele methode is dus niet van toepassing. Wel kan binnen de vaste methode sprake zijn van meerdere actieve vaste contracten met een loonhistorie > 1 jaar. De berekening van de vaste methode wordt dan per contract doorlopen. Het uiteindelijke toetsinkomen is de optelsom van het vastgestelde toetsinkomen per actief vast contract met een looptijd > 1 jaar.

Bij een combinatie van een actief vast contract met een loonhistorie > 1 jaar en een actief niet-vast contract geldt dat alleen het toetsinkomen van het vaste contract wordt bepaald en het niet-vaste contract buiten beschouwing blijft.

Ter illustratie

Werkgever	Vast en bestendig	Potentieel variabel	Meegenomen
A – actief vast contract	€ 40.000,00	€ 10.000,00	Ja
B – actief vast contract	€ 10.000,00	€ 2.000,00	Ja
C – actief niet-vast contract	–	–	Nee, uitgesloten
Getoond toetsinkomen	**€ 50.000,00**	**€ 12.000,00**	**€ 62.000,00**

De uitkomst van de IBL-berekening is € 62.000,00 op basis van de vaste methode. Dit wordt ook zo teruggegeven in het resultaat.

5.4 Combinatie van betaaltermijnen

Zoals in dit document beschreven, is het uitsluitend mogelijk om maandelijkse of vierwekelijkse betaaltermijnen te gebruiken in berekeningen. In een verzekeringsbericht kan er echter sprake zijn van een combinatie van beide betaaltermijnen. Aangezien dit van invloed is op de wijze waarop de verschillende berekeningen in dit document plaatsvinden, wordt in deze paragraaf een verdere toelichting gegeven op de wijze waarop dit binnen de Rekenregels wordt afgehandeld.

5.4.1 Combinatie van betaaltermijnen alleen mogelijk bij meerdere contracten

In de vaste methode is een wisseling van betaaltermijn binnen een contract niet mogelijk. Bij meerdere vaste contracten is het wel mogelijk dat er binnen contract 1 sprake is van een maandelijkse betaaltermijn en bij contract 2 van een vierwekelijkse, omdat de toetsinkomens afzonderlijk worden berekend. In de variabele methode kunnen ook contractoverkoepelende combinaties van betaaltermijnen voorkomen. Deze situatie doet zich voor in de variabele methode waar meerdere contracten onderdeel uitmaken van de berekening en waarbij contracten verschillende betaaltermijnen kennen. Ook in de variabele methode geldt: een wijziging van betaaltermijn binnen het contract is niet toegestaan.

5.4.2 Omrekenmethodiek

Deze situatie doet zich dus voor wanneer er sprake is van een berekening op basis van de variabele methode waar meerdere (eventueel samengevoegde) contracten onderdeel van uitmaken en die contracten onderling een andere betaaltermijn kennen.

Indien er bij de tot een variabele methode behorende contracten sprake is van verschillende betaaltermijnen, dan gelden de volgende uitgangspunten:

- Alleen wanneer er sprake is van uitsluitend vierwekelijkse Meest Recente Loonitems over alle tot de variabele methode behorende contracten, wordt een vierwekelijkse betaaltermijn gehanteerd.
- Alle tot de variabele methode behorende contracten worden in andere situaties altijd omgerekend naar maandelijkse periodes, ongeacht de betaaltermijn van het Referentie-Contract.
- Om te bepalen of er sprake is van meerdere betaaltermijnen, worden alle contracten geraadpleegd die tot de variabele methode behoren. Ook indien deze contracten en bijbehorende loonitems buiten 36 resp. 39 vierwekelijkse perioden vallen.
- De omrekening vindt hierdoor uitsluitend plaats voor contracten met vierwekelijkse loonitems. De omrekening vindt op contractniveau plaats als eerste stap, voorafgaand aan het uitvoeren van een berekening zoals omschreven in paragraaf 3.3.2.1 Vaststellen betaaltermijn, loonperioden en totaal jaarloon.
- De omrekening van een vierwekelijkse bronperiode vindt plaats op basis van de verhouding van het aantal dagen van de maandelijkse doelperiode(s) in de totale vierwekelijkse bronperiode, waarbij op basis van die verhouding het aandeel van de verschillende onderdelen uit de vierwekelijkse bronperiode wordt berekend en toegekend aan de maandelijkse doelperiode.
- De omrekening is van toepassing op de volgende onderdelen uit het contract: SV-loon, uren, waarde privégebruik auto en eigen bijdrage auto.
- Doordat er altijd sprake is van omrekening naar maandelijkse periodes, is het mogelijk dat er een ‘gebroken’ maandelijkse periode ontstaat doordat een vierwekelijkse bronperiode een maandelijkse doelperiode maar gedeeltelijk vult.

5.4.3 Stappenplan omrekening in geval van een contractoverkoepelende combinatie van betaaltermijnen

1. Bepaal welke contracten met een vierwekelijkse betaaltermijn dienen te worden omgerekend.
2. Bepaal per contract voor iedere vierwekelijkse bronperiode individueel de maandelijkse doelperiodes (veelal meerdere). Zie hiervoor Appendix 6 Overzicht Betaaltermijnen.
3. Bepaal het aandeel van iedere maandelijkse doelperiode in de vierwekelijkse bronperiode op basis van:
   a. het aantal dagen van de maandelijkse doelperiode in de vierwekelijkse bronperiode (a);
   b. het totaal aantal dagen van de vierwekelijkse bronperiode (b);
   c. stel het aandeel vast door de verhouding (a) gedeeld door (b) te hanteren.
4. Dit aandeel wordt vervolgens vermenigvuldigd met de om te rekenen onderdelen uit de vierwekelijkse bronperiode, om deze toe te kunnen kennen aan de maandelijkse doelperiode.

Ter illustratie: een vierwekelijkse periode 24-04-2023 t/m 21-05-2023 moet worden omgerekend naar maandelijkse periodes. Deze periode bevat onder andere € 1.000,00 SV-loon.

Onderdeel	Waarde
Bronperiode	24-04-2023 t/m 21-05-2023
Doelperiode 1	01-04-2023 t/m 30-04-2023
Doelperiode 2	01-05-2023 t/m 31-05-2023
Aantal dagen van doelperiode 1 in de bronperiode	7
Aantal dagen van doelperiode 2 in de bronperiode	21
Aantal dagen in de bronperiode	28
Aandeel doelperiode 1 in bronperiode	7/28
Aandeel doelperiode 2 in bronperiode	21/28
Toekenning SV-loon bronperiode aan doelperiode 1	(7/28) × € 1.000,00 = **€ 250,00**
Toekenning SV-loon bronperiode aan doelperiode 2	(21/28) × € 1.000,00 = **€ 750,00**

Appendix 1. Begrippenlijst

Begrip	Niveau	Omschrijving
Aanmaakdatum	Totaalniveau	De downloaddatum op het verzekeringsbericht, zoals rechtsboven bij de Rubriek Datum is vermeld. Aan de hand van deze datum en het Algemeen Meest Recente Loonitem wordt vastgesteld of iemand nog in loondienst is in stap 1 van de beslisboom.
Aanvrager	Totaalniveau	De natuurlijke persoon voor wie de IBL-berekening wordt uitgevoerd. Degene wiens naam op het verzekeringsbericht staat vermeld, al dan niet vertegenwoordigd door een hypotheekadviseur.
Aaneengesloten loonperioden	Totaalniveau	Perioden die elkaar direct opvolgen zonder onderbreking, waarbij: • elke periode direct voorafgaat aan de volgende; • geen hiaten bestaan tussen de einddatum van een periode en de begindatum van de volgende periode.
Actief Contract	Contract- en/of berekeningsniveau	Vaste methode berekening: ieder eventueel samengevoegd Contract waarvan het Meest Recente Loonitem 1 Periode of minder afwijkt van het Algemeen Meest Recente Loonitem. Variabele methode berekening: de verzameling van alle tot de variabele methode behorende Contracten waarvan het Meest Recente Loonitem 1 Periode of minder afwijkt van het Algemeen Meest Recente Loonitem.
Algemeen Meest Recente Loonitem	Totaalniveau	De datumreeks van één of meer Loonitems waarvan de einddatum van de datumreeks de meest recente datum van de Loonitems op het verzekeringsbericht is. Indien meerdere Loonitems met verschillende datumreeksen dezelfde einddatum als meest recente datum bevatten, kunnen meerdere datumreeksen als Algemeen Meest Recente Loonitem gelden. Voor de selectie in stap 1 van de beslisboom wordt het Loonitem geselecteerd met het hoogste aantal Uren.
Auto van de zaak	Berekeningsniveau	De Auto van de zaak (ook vermeld als Z), zijnde het saldo van de optelling van de waarden vanuit “Waarde privégebruik auto” minus de optelling van de waarden vanuit “Eigen bijdrage auto” over de Perioden die per berekening zijn gedefinieerd.
Betaaltermijn	Loonitemniveau	De Betaaltermijn die behoort bij een individueel Loonitem: maandelijks of vierwekelijks. Zie Appendix 6 voor een overzicht van de Betaaltermijnen.
Contract	Contractniveau	De verzameling van de Header uit het verzekeringsbericht inclusief bijbehorende Loonitems, eventueel samengevoegd met voorliggende Contracten conform de eisen aan het Samenvoegen van Contracten. Indien er gesproken wordt over een Contract, geldt dat dit een mogelijk samengevoegd Contract betreft, tenzij anders vermeld. Contracten bevatten ook Uitkeringen, die uitgesloten zijn in de Berekening.

Begrip	Niveau	Omschrijving
Contractniveau	–	Het niveau van de verzameling van de Header uit het verzekeringsbericht inclusief bijbehorende Loonitems, eventueel samengevoegd met voorliggende Contracten conform de eisen aan het Samenvoegen van Contracten.
Contractvorm	Contractniveau	De weergegeven waarde in de Rubriek 'Contractvorm' op het verzekeringsbericht van een individueel (niet-samengevoegd) Contract.
Contract dat geen uitkering betreft	Contractniveau	Een contract dat geen uitkeringsrelatie vertegenwoordigt (zoals UWV- of werkgeversuitkering).
Datumreeks	Loonitem- en/of PeriodeInkomen-niveau	De weergegeven reeks van begindatum t/m einddatum behorende bij een Loonitem op een verzekeringsbericht in de Rubriek 'Periode'. In geval van omrekening: eventueel kan sprake zijn van een Datumreeks die als Doelperiode is gebruikt bij het omrekenen en waarvoor een Datumreeks van een Loonitem met een andere Betaaltermijn naar is omgerekend.
Dezelfde Werkgever	Totaalniveau	In dit document wordt regelmatig gesproken over Dezelfde Werkgever. Het hiervoor gehanteerde criterium is dat Werkgevers zoals weergegeven in de Rubriek Werkgever/Instantie op het verzekeringsbericht identiek zijn wanneer zowel de waarde van de Rubriek 'Werkgever/Instantie' én de waarde uit de Rubriek 'Loonheffingennummer' exact identiek zijn.
Gebruiker	Totaalniveau	De persoon die IBL gebruikt, niet per definitie gelijk aan de Aanvrager. Voorbeeld: een Gebruiker kan een adviseur of midofficemedewerker zijn; een Aanvrager is altijd de persoon wiens naam op het verzekeringsbericht staat weergegeven.
Geldige Contracten	Totaalniveau	–
Header	Contractniveau	De combinatie van de Rubrieken Werkgever/Instantie, Loonheffingennummer, Verzekerde Wetten en (optioneel) Contractvorm, zoals weergegeven op een verzekeringsbericht.
IBL-Toetsinkomen	Totaalniveau	De uiteindelijke samenvoeging van de individuele uitkomsten van de van toepassing zijnde Berekeningscategorieën, eventueel vermeerderd met de 'Eigen bijdrage aan pensioenregelingen en diverse verzekeringen' zoals vermeld in Appendix 2. Dit vormt het IBL-Toetsinkomen dat gebruikt kan worden bij het indienen en verwerken van een hypotheekaanvraag.
Inhoudingsplichtige	Contractniveau	De terminologie die door het UWV wordt gehanteerd voor een Werkgever/Instantie die aangifte doet in de Loonaangifteketen.
Jaar	Totaalniveau	Een afgebakende beoordelingsperiode waarover loon- en contractgegevens worden geanalyseerd binnen de berekening. De periode is opgebouwd uit loonperioden, waarbij het aantal loonperiodes wordt bepaald door de betaaltermijn van het contract: • 12 loonperioden bij een maandelijkse betaaltermijn; • 13 loonperioden bij een vierwekelijkse betaaltermijn. Deze periode vormt de basis voor de beoordeling van SV-loon, aantal uren en aaneengesloten loonperioden.

Begrip	Niveau	Omschrijving
Kalenderjaar	Totaalniveau	Een vaste periode van een jaar die begint op 1 januari en eindigt op 31 december.
Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen	Totaalniveau	De Koppeltabel die gebruikt wordt bij het bepalen van het Overeenkomende Algemeen Meest Recente Loonitem, in geval van meerdere Betaaltermijnen binnen een Contract of Berekening.
Loonhistorie	Contractniveau	De Loonhistorie bij uitsluitend Dezelfde Werkgever op basis van eventueel samengevoegde Contracten van die Werkgever. Dit dient onder andere als input voor vraag 1 en 2 van de beslisboom om te bepalen hoe lang de aanvrager onder een Contract werkt.
Loonitem	Loonitemniveau	Een individueel record uit het verzekeringsbericht, met de weergave van een Datumreeks, Aantal Uren, SV-loon en optioneel de Waarde privégebruik auto en Eigen bijdrage auto. Een Loonitem levert input voor een Periode.
Loonitemniveau	Loonitemniveau	Het niveau van een individueel record uit een verzekeringsbericht zoals omschreven onder Loonitem. Dit niveau wordt gebruikt bij de berekeningen vaste methode of per individueel contract in de variabele methode.
Meest Recente Loonitem	Loonitem- of PeriodeInkomen-niveau	Het Loonitem met de meest actuele Datumreeks van alle Loonitems behorende bij een (eventueel samengevoegd) Contract. In geval van een variabele methode berekening kan dit een samenvoeging van Loonitems zijn met gezamenlijk dezelfde meest actuele Datumreeks.
Niet-Vast Contract	Contractniveau	Een (eventueel samengevoegd) Contract dat niet voldoet aan het criterium voor Vaste Contracten.
Periode	Loonitemniveau	Een Datumreeks uit een samengevoegd Contract of samenvoeging van meerdere Contracten met dezelfde Datumreeks, inclusief het bijbehorende SV-loon of PeriodeInkomen, Uren en gegevens rondom de Waarde privégebruik en Eigen bijdrage auto.
Periodeniveau	–	Het niveau van een Datumreeks uit een samengevoegd Contract of samenvoeging van meerdere Contracten met dezelfde Datumreeks, inclusief het bijbehorende SV-loon of PeriodeInkomen, Uren en gegevens rondom de Waarde privégebruik en Eigen bijdrage auto.
Periodenummer	–	De nummering van Periodes, als 1, 2, 3 etc.
Referentie-Contract	Contractniveau	Het contract dat, volgens de beschreven stappen en prioriteringsregels, als meest representatief wordt geselecteerd op basis van recente, aaneengesloten en geldige looninformatie.
Referentie-Einddatum	Totaalniveau	De meest recente einddatum van het Meest Recente Loonitem, bepaald over alle contracten.
Referentie-Betaaltermijn	Contractniveau	De betaaltermijn die hoort bij het Meest Recente Loonitem van het Referentie-Contract.
Resultaatpdf	Totaalniveau	De in pdf-vorm beschikbare uitkomst vanuit de IBL-applicatie of API. Voor archiveringsdoeleinden.

Begrip	Niveau	Omschrijving
Rubriek	Totaalniveau	Een vaste categorie op het verzekeringsbericht, zoals SV-loon, Werkgever/Instantie, Loonheffingennummer, Verzekerde Wetten en (optioneel) Contractvorm. Zie Appendix 5 voor een overzicht van alle Rubrieken.
Sanitycheck	Totaalniveau	Een controlepunt waarmee de juistheid, volledigheid, consistentie en logische verwachtingen van een verzekeringsbericht worden gevalideerd. Zie Appendix 5.
SV-loon	Loonitemniveau	De waarde in de Rubriek SV-loon uit het verzekeringsbericht. Definitie UWV: het SV-loon (sociaal verzekeringsloon) is het loon waarover u belastingen en sociale verzekeringspremies betaalt. Het SV-loon is inclusief de bijtelling voor auto van de zaak (bij privégebruik).
Totaalniveau	–	Het niveau van het volledige UWV-verzekeringsbericht, zonder onderverdeling naar Contracten, Berekeningscategorie etc.
Uitkering	Contractniveau	Een Uitkering van een Uitkeringsinstantie en/of Werkgever. Geen vorm van Contract.
Uitkeringscontract	Contractniveau	Een contract dat een uitkeringsrelatie vertegenwoordigt (zoals UWV- of werkgeversuitkering).
Uren	Loonitemniveau	De in de Rubriek Uren vermelde aantallen verloonde uren, zoals vermeld op het verzekeringsbericht.
Vast Contract	Contractniveau	Een (eventueel samengevoegd) contract dat voldoet aan het criterium voor Vaste Contracten.
Vaste Methode	Totaalniveau	Berekeningstype voor alle actieve vaste contracten met een loonhistorie groter dan 1 jaar.
Variabele Methode	Totaalniveau	Berekeningstype voor alle tijdelijke (actieve) contracten en vaste contracten met een loonhistorie tot 1 jaar.
Verzekerde Wetten	Contractniveau	De in de Rubriek Verzekerde Wetten behorende waarden bij een Contract. Dit betreffen de werknemersverzekeringen met de waarden WW, ZW en/of WIA.
Verzekeringsbericht	Totaalniveau	Het document zoals te downloaden op UWV.nl dat als input dient voor de IBL-berekening. Ook wel Digitaal Verzekeringsbericht (DVB) genoemd.
VZB	Totaalniveau	De gehanteerde afkorting voor de versie van een verzekeringsbericht, rechtsonder schuin gedrukt op iedere pagina van het verzekeringsbericht.

Appendix 2. Eigen bijdrage aan pensioenregelingen en diverse verzekeringen

Zoals toegelicht onder stap 5 van de beslisboom, wordt bij het uitgerekende toetsinkomen over alle berekeningen als laatste de eigen bijdrage voor verschillende pensioenregelingen en verzekeringen, zoals deze blijken uit de salarisstrook, opgeteld.

Het is toegestaan om het toetsinkomen te vermeerderen met het jaarlijkse representatieve bedrag* voor de eigen bijdrage(n) c.q. premie(s) zoals door de werknemer betaald, wanneer deze pensioenregeling en/of verzekeringen voldoen aan de volgende criteria:

- Er dient sprake te zijn van een door de werknemer betaalde, fiscaal aftrekbare (dus geen netto betalingen) eigen bijdrage of premie, en;
- deze eigen bijdrage of premie dient vastgesteld te kunnen worden aan de hand van de salarisstrook, en;
- er dient sprake te zijn van een eigen bijdrage of premie voor oudedagsvoorzieningen (pensioen) en/of een voorziening voor inkomensterugval als gevolg van arbeidsongeschiktheid en/of werkloosheid, en;
- er mag geen sprake zijn van premies voor lijfrente.

Ter illustratie zijn de meest voorkomende pensioenregelingen en/of verzekeringen die aan bovenstaande criteria voldoen opgenomen in onderstaande opsomming:

- Eigen bijdrage ouderdomspensioen
- Eigen bijdrage nabestaandenpensioen
- Eigen bijdrage / premie WIA-excedentverzekering
- Eigen bijdrage / premie WGA-hiaatverzekering
- Eigen bijdrage / premie arbeidsongeschiktheidsverzekering (AOV)
- Eigen bijdrage / premie Anw-(hiaat)verzekering
- Eigen bijdrage / premie Private Aanvulling WW en WGA (PAWW)

> **Let wel:** deze regelingen en/of verzekeringen dienen dus te voldoen aan alle gestelde criteria zoals hierboven beschreven!

Vanwege brancheafhankelijke definities kunnen er verschillen zijn in de exacte benaming in vergelijking met bovenstaande opsomming.

Ten slotte geldt dat het toegestaan is om de opvoer van de eigen bijdrage mee te nemen in de bepaling van het toetsinkomen. Het is echter geen vereiste om deze eigen bijdrage op te voeren.

Geen eigen bijdrage toegestaan in geval van oproepovereenkomsten en min/max-contracten

Voor personen met een oproepovereenkomst of min/max-contracten is er geen consistente benadering van het structurele bedrag aan eigen bijdrage voor pensioenregelingen en/of diverse verzekeringen mogelijk.

Specifiek voor personen met een oproepovereenkomst en min/max-contracten** is het daarom niet toegestaan om een eigen bijdrage op te voeren bij een IBL-berekening.

Toelichting bij * en **

* De IBL-applicatie (en API) hanteert de Betaaltermijn van het Algemeen Meest Recente Loonitem en vermenigvuldigt het ingevoerde bedrag met 12 resp. 13. Voer dus een maandelijks bedrag in bij een maandelijkse Betaaltermijn en een vierwekelijks bedrag bij een vierwekelijkse Betaaltermijn.

Indien er sprake is van meerdere Betaaltermijnen bij meerdere Algemeen Meest Recente Loonitems, wordt standaard met een maandelijkse Betaaltermijn gerekend.

> **Let op!** De ingevoerde eigen bijdrage dient representatief te zijn om op basis hiervan het jaarlijkse bedrag te laten berekenen. Houd dus rekening met situaties waarin de specificatie van de eigen bijdrage op een salarisstrook incidenteel hoger kan zijn, bijvoorbeeld vanwege de uitkering van vakantietoeslag (of andere eenmalige/incidentele betalingen).

Wekelijkse salarisstroken

Indien er sprake is van een wekelijkse salarisstrook, wordt de ingevoerde eigen bijdrage als volgt vastgesteld:

- Wanneer sprake is van vierwekelijkse Betaaltermijnen: hanteer de som van de eigen bijdrage van de meest recente 4 weken, vastgesteld en aangetoond op basis van de meest recente 4 salarisstroken.
- Wanneer sprake is van maandelijkse Betaaltermijnen: hanteer de som van de eigen bijdrage van de meest recente 4 weken, vastgesteld en aangetoond op basis van de meest recente 4 salarisstroken. Vermenigvuldig dit bedrag met 1,0833 om te komen tot een maandelijks bedrag.

** Zie de Contractvorm zoals genoemd op het UWV-verzekeringsbericht met de vermelding ‘oproepovereenkomst’. In geval van meerdere actieve Contracten, waaronder oproepovereenkomsten, is het uitsluitend toegestaan om de eigen bijdrage van niet-oproepovereenkomsten op te voeren.

Een min/max-contract is niet herkenbaar aan een specifieke Contractvorm op een verzekeringsbericht; houd hier dus rekening mee bij het opvoeren van de eigen bijdrage.

Appendix 3. Signaleringen

Om meer handvatten te kunnen bieden voor de aanbieders en gebruikers van de tool, zijn er vanaf rekenregelversie 9.0.0 signaleringen geïmplementeerd. Een signalering is een ondersteunende melding om de aanbieders en gebruikers extra te attenderen op specifieke situaties. Hieronder worden de drie signaleringen verder toegelicht.

Toelichting per signalering

1. Meer dan 40 uur gemiddeld

Op het verzekeringsbericht wordt per loonitem het aantal verloonde uren getoond. Een dienstverband van 40 uur per week komt overeen met 173,33 uur bij een maandelijkse betaaltermijn. Op het verzekeringsbericht wordt dit afgerond naar 173 of 174 uur. Bij een vierwekelijkse betaaltermijn is dit 160 uur.

De signalering gaat af bij een gemiddeld aantal uren over het afgelopen jaar dat hoger is dan 40,5 uur per week. Oftewel: bij meer dan 175,5 uur per maand of 162 uur bij vierwekelijkse betaling.

Wanneer er meerdere actieve contracten binnen de berekeningsmethode zijn, dan worden de uren van de contracten bij elkaar opgeteld.

> **Ter illustratie**
>
> - Aanvrager heeft 2 vaste contracten: 24 uur per week bij contract 1 en 20 uur per week bij contract 2. In totaal werkt hij dus 44 uur per week. Per jaar is dit 2.288 uur, oftewel 190,67 uur per maand.
> - De signalering gaat af en geeft aan dat aanvrager 44 uur per week gewerkt heeft.
> - Bij 1 vast contract en 1 niet-vast contract was de signalering niet afgegaan, omdat het niet-vaste contract dan niet in de berekening van het toetsinkomen zit.

Bij beroepen met beschikbaarheidsdiensten kan het aantal verloonde uren hoger zijn dan het gewerkte aantal uren.

Andere situaties die kunnen leiden tot meer dan gemiddeld 40 uur per week zijn:

- consequent overwerken;
- min/max-contracten / seizoenswerk;
- nabetalingen / correcties door de werkgever.

2. Potentieel variabel (alleen bij vaste methode)

Deze signalering toont de verhouding tussen het potentieel variabele deel van het inkomen en het vaste deel in het meest recente jaar. Voor jaar 2 en 3 wordt het percentage ook berekend, maar dit resulteert niet in een signalering.

Potentieel variabel betekent niet dat het daadwerkelijk om een variabele looncomponent gaat. Het kan ook gaan om een vaste looncomponent die niet maandelijks maar bijvoorbeeld jaarlijks wordt uitgekeerd, zoals vakantiegeld of een 13e maand.

Omdat uit het verzekeringsbericht niet is af te leiden of het een vaste of variabele looncomponent betreft, valt het verschil tussen het SV-loon en het vaste inkomen onder potentieel variabel.

Ter illustratie

- De IBL-Tool geeft aan dat het IBL-toetsinkomen € 90.000 is en dat dit bestaat uit € 50.000 vast en € 40.000 potentieel variabel. Er gaat een signalering af dat het potentieel variabele deel 80% is.
- Aanvrager heeft een vast contract met een maandelijks SV-loon van € 5.000. Daarnaast krijgt hij in mei vakantiegeld, waardoor zijn SV-loon in mei € 9.800 bedraagt. In december wordt zijn vaste eindejaarsuitkering van € 5.000 uitbetaald. Ook ontvangt hij in die maand een bonusuitkering van € 8.000, waardoor zijn SV-loon in december op € 18.000 uitkomt. Bij deze casus is het totale SV-loon € 77.800, dat bestaat uit € 60.000 vast en € 17.800 variabel. Oftewel een percentage van 30% potentieel variabel.
- Als in dezelfde casus het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering niet jaarlijks maar maandelijks zouden worden uitbetaald, dan blijft het totale SV-loon gelijk, maar wordt het vaste deel € 69.800 en resteert € 8.000 als potentieel variabel, met een bijbehorend percentage van 11,5%.

3. Urenfactor

Deze signalering vergelijkt het gemiddelde aantal uren in de laatste 3 perioden met de gemiddelde uren in het afgelopen jaar. Doel van de signalering is om aan te geven of de aanvrager recentelijk meer of minder is gaan werken. Dit is van belang omdat het berekende toetsinkomen bij aanvragers die recentelijk meer of minder zijn gaan werken mogelijk afwijkt van het te verwachten inkomen.

Urenfactor	Werking vaste methode	Werking variabele methode
Onder 93,7%	Alleen het vaste deel van het inkomen wordt als IBL-toetsinkomen meegenomen. De gebruiker krijgt hier een melding van. De signalering gaat niet af.	Geen aanpassing van het toetsinkomen zoals bij de vaste methode. De signalering gaat af en toont de factor. Bijvoorbeeld: een urenfactor van 92% bij een daling van 8%.
Vanaf 93,7%	De signalering gaat af en toont de factor. Bijvoorbeeld: een urenfactor van 94% bij een daling van 6%.	De signalering gaat af en toont de factor. Bijvoorbeeld: een urenfactor van 94% bij een daling van 6%.

Ter illustratie: vaste methode

- Aanvrager met een vast contract werkte jarenlang 40 uur per week en is sinds 3 maanden 32 uur per week gaan werken. Zijn SV-loon is daardoor van € 5.000 per maand naar € 4.000 per maand gegaan. Zijn verwachte jaarloon voor komend jaar is 4.000 × 12 = **€ 48.000**.
- De IBL-Tool berekent het vaste deel van het inkomen op basis van de uren in de laatste 3 maanden (dus op basis van 32 uur per week) = € 48.000. Het potentieel variabele deel is het totale SV-loon minus het vaste deel. Voor de jaren 2 en 3 is dit 0, maar voor jaar 1 is dit € 9.000. Dit komt omdat het totale SV-loon in jaar 1 gebaseerd is op 9 maanden van 40 uur en 3 maanden van 32 uur. In het vaste deel zitten de 32 uur en het meerdere beschouwt de tool als potentieel variabel. Zijn toetsinkomen IBL zou zonder correctie uitkomen op € 48.000 + € 3.000 = **€ 51.000**.
- De urenfactor in dit voorbeeld is 84%. Omdat dit lager is dan de grens van 93,7%, neemt de tool alleen het vaste deel van het inkomen mee als IBL-toetsinkomen.

Ter illustratie: variabele methode

- Aanvrager met een contract voor bepaalde tijd werkte jarenlang 40 uur per week en is sinds 3 maanden 32 uur per week gaan werken. Zijn SV-loon is daardoor van € 5.000 per maand naar € 4.000 per maand gegaan. Zijn verwachte jaarloon voor komend jaar is 4.000 × 12 = **€ 48.000**.
- Bij de variabele methode bepaalt de IBL-Tool het toetsinkomen als het laagste van het gemiddelde SV-loon in de afgelopen 3 jaren en het SV-loon in het afgelopen jaar. Aanvrager heeft in jaar 2 en 3 een SV-loon van € 60.000 en in jaar 1 is dit € 57.000. Het toetsinkomen IBL komt op **€ 57.000**.
- De urenfactor in dit voorbeeld is 84%; dit wordt als signalering door de tool teruggegeven.

Functionele werking signaleringen

Hieronder wordt per signalering de functionele werking beschreven.

Meer dan 40 uur gemiddeld

Deze signalering gaat af als over de contracten heen meer dan 40,5 uur gemiddeld per week is gewerkt. Indien het totaal aantal uren groter is dan 40,5 uur per week, gaat de signalering af. De uitkomst van de signalering wordt afgerond op hele uren. Hieronder worden de stappen weergegeven van de berekening van de signalering:

1. Bepaal per contract het gemiddelde aantal uren per periode in Jaar 1.
2. Reken dit per contract om naar een gemiddeld aantal uren per week:
   a. voor maandelijks: gemiddeld aantal uren per periode × 12 / 52;
   b. voor vierwekelijks: gemiddeld aantal uren per periode × 13 / 52.
3. Tel het gemiddeld aantal uren voor elk contract bij elkaar op.
4. Rond af op hele uren; indien het resultaat groter is dan 40,5, wordt de signalering getoond.

Potentieel variabel (vaste methode)

Deze signalering geeft de verhouding weer van welk deel van het totale vast en bestendig inkomen Jaar 1 uit potentieel variabele inkomsten bestaat.

De berekening hiervan is als volgt:

1. Per contract wordt het volgende bepaald:
   a. vast en bestendig inkomen Jaar 1 (par. 3.3.1.6);
   b. potentieel variabel inkomen (par. 3.3.1.7).

2. Vervolgens worden deze over alle contracten gesommeerd:
   a. totaal vast en bestendig inkomen Jaar 1;
   b. totaal potentieel variabel inkomen.
3. Bereken het % potentieel variabel inkomen:

> % potentieel variabel = totaal potentieel variabel inkomen / totaal vast en bestendig inkomen Jaar 1

Urenfactor

Deze signalering geeft de verhouding weer van het aantal gewerkte uren in de afgelopen 3 maanden t.o.v. het afgelopen jaar. Voor de vaste methode wordt de urenfactor per contract berekend en als gewogen gemiddelde getoond. Voor de variabele methode geldt dat de urenfactor over alle contracten wordt weergegeven. Hieronder worden de verschillen toegelicht.

De formule is als volgt:

$$\text{Urenpercentage} = (U_3 / U_{jr}) \times 100\%$$

Symbool	Betekenis
U_3	Som uren uit de 3 recentste maandelijkse of vierwekelijkse periodes
U_{jr}	Som uren uit de recentste 12 maandelijkse of 13 vierwekelijkse loonitems
Grenswaarde	**93,7%**

Vaste methode

In de vaste methode wordt de urenfactor per contract berekend volgens bovenstaande formule en vervolgens gewogen samengevoegd.

1. Bereken de urenfactor per contract conform bovenstaande formule.
2. Contracten met een urenfactor lager dan 93,7% worden gecorrigeerd in het toetsinkomen (Urenfactor: correctie < 93,7%). Deze contracten worden buiten beschouwing gelaten voor de bepaling van de urenfactor-signalering.
3. Per contract wordt het aandeel in het totale inkomen bepaald: toetsinkomen contract / totaal toetsinkomen.
4. Bereken het urenfactor%: som van (urenfactor × aandeel contract).

Zoals hierboven aangegeven, worden voor de totale urenfactor enkel de contracten meegenomen waarvan de urenfactor groter is dan 93,7%. Contracten met een lagere urenfactor gaan dus niet mee in de weging.

Variabele methode

Voor de variabele methode wordt de urenfactor over alle contracten weergegeven. De berekening wordt apart gemaakt voor contracten met maandelijkse en contracten met vierwekelijkse perioden. De oorspronkelijke betaaltermijnen leveren dus input voor de maandelijkse of vierwekelijkse perioden.

Indien er sprake is van zowel maandelijkse als vierwekelijkse Betaaltermijnen, wordt op basis van de Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen het Overeenkomende Algemeen Meest Recente Loonitem vastgesteld voor de andere Betaaltermijn. Hiermee kan worden vastgesteld of de andere Betaaltermijn voldoet aan de aanlevercriteria voor U_3 en kan de overeenkomende eerste Periode worden vastgesteld.

De werking is als volgt:

1. Bereken U_{3pm} voor het gemiddeld aantal maandelijkse uren in de eerste 3 maandelijkse perioden.
2. Bereken U_{3p4w} voor het gemiddeld aantal vierwekelijkse uren in de eerste 3 vierwekelijkse perioden.
3. Bereken U_{jrpm} voor het gemiddeld aantal maandelijkse uren in de eerste 12 maandelijkse perioden.
4. Bereken U_{jrp4w} voor het gemiddeld aantal vierwekelijkse uren in de eerste 13 vierwekelijkse perioden.
5. Bereken de urenfactor:

$$\text{Urenfactor} = (U_{3pm} + U_{3p4w}) / (U_{jrpm} + U_{jrp4w}) \times 100\%$$

Symbool	Betekenis
U_{3pm}	Gemiddelde uren uit de 3 recentste maandelijkse perioden
U_{3p4w}	Gemiddelde uren uit de 3 recentste vierwekelijkse perioden
U_{jrpm}	Gemiddelde uren uit de recentste 12 maandelijkse loonitems
U_{jrp4w}	Gemiddelde uren uit de recentste 13 vierwekelijkse loonitems

Appendix 4. Aandachtspunten bij gebruik Inkomensbepaling Loondienst

Algemene aandachtspunten

Het bepalen van een inkomen uit loondienst kent verschillende methoden. Inkomensbepaling Loondienst moet los gezien worden van andere methoden om een inkomen uit loondienst te bepalen, zoals de werkgeversverklaring, perspectiefverklaring en/of arbeidsmarktscan.

Ter begeleiding bij het gebruik van Inkomensbepaling Loondienst is het essentieel om het begrip SV-loon zoals vermeld op het UWV-verzekeringsbericht goed te doorgronden. Veelal wordt in de praktijk nog de relatie gelegd met de verschillen tussen het SV-loon en het loon zoals weergegeven op een werkgeversverklaring.

Daarnaast geldt dat de rekenregels en criteria van IBL zoals in dit document beschreven een consistent en bestendig toetsinkomen borgen. Deze criteria zijn gebaseerd op de in het UWV-verzekeringsbericht beschikbare data.

IBL houdt rekening met deze data, die bestaat uit werkgeverselementen zoals contractvormen, werkgeversgegevens en elementen uit de loonaangifte. Ook recente en historische werknemersgegevens zoals verloonde uren, inkomensgegevens en verhoudingen daartussen zijn onderdeel van de IBL-berekening, zoals in dit document gedetailleerd beschreven.

De (rekenkundige) criteria van IBL zijn gebaseerd op al deze beschikbare data, waarbij het van belang is om als gebruiker ook bewust te zijn van data die niet in het UWV-verzekeringsbericht beschikbaar is.

Ter begeleiding van de gebruikers van Inkomensbepaling Loondienst is daarom een (niet-limitatieve) lijst opgesteld van verschillende aandachtspunten en mogelijke aanvullende validaties. Deze lijst is bedoeld als handvat voor een aanvullende risicogerichte beoordeling. De genoemde validaties zijn niet bedoeld als standaard verplichte controle voor ieder IBL-dossier, maar kunnen worden toegepast indien daar aanleiding toe is, bijvoorbeeld op basis van signaleringen. De lijst bevat ook een vergelijking van informatie die, in vergelijking met een werkgeversverklaring, niet of anders beschikbaar is bij het gebruik van IBL en het UWV-verzekeringsbericht.

Categorie	Voorbeelden	Methodiek Inkomensbepaling Loondienst
Delta t.o.v. vragen/indicatoren zoals opgenomen in werkgeversverklaring	• Indicatie voornemen werkgever om contract te beëindigen en/of voorgenomen reorganisatie; • Indicatie door werkgever verstrekte lening (waaronder een fietsregeling); • Indicatie loonbeslag; • Indicatie DGA	Deze indicatoren zijn niet beschikbaar in een UWV-verzekeringsbericht.
	Voetnoten specificatie inkomenscomponenten	Niet beschikbaar in een geaggregeerd SV-loon.
	Intentieverklaring	Geen onderdeel van de IBL-methodiek.
Samenstelling SV-loon bevat o.a.	• Thuiswerkvergoeding; • Energielastenvergoeding;	Het SV-loon betreft het geaggregeerde bedrag van het loon waarover belastingen en sociale premies worden berekend.

Categorie	Voorbeelden	Methodiek Inkomensbepaling Loondienst
	• Mobiliteitsbudget (indien niet direct besteed aan bijvoorbeeld leaseauto's is dit onderdeel van het SV-loon); • Vergoeding bedrijfskleding; • Hypotheekrentesubsidie; • Directe vergoeding voor pensioenopbouw (indien niet door werkgever geregeld); • Vergoeding kinderopvang; • Vormen van keuzebudgetten (naar inzicht van werknemer in te zetten); • Vergoeding ziektekosten; • Variabele inkomsten (zie aparte categorie)	Het potentieel variabel deel in de vaste methode is omvangrijker dan de variabele inkomenscomponenten t.o.v. een werkgeversverklaring. Zie ook Signaleringen, waar potentieel variabel verder wordt toegelicht.
Samenstelling SV-loon – variabele inkomsten	• Vakantiegeld; • Eindejaarsuitkering; • 13e maand; • Onregelmatigheidstoeslag; • Overwerk; • VEB-toelage; • Resultaatafhankelijke componenten (tantièmes, bonus, winstuitkering); • Consignatietoeslag; • Provisie; • Uitkering vakantiedagen	Het SV-loon betreft het geaggregeerde bedrag van het loon waarover belastingen en sociale premies worden berekend. Het potentieel variabel deel in de vaste methode is omvangrijker dan de variabele inkomenscomponenten t.o.v. een werkgeversverklaring. Zie ook Signaleringen, waar potentieel variabel verder wordt toegelicht. De IBL-methodiek is gebaseerd op een langdurige benadering van historische consistentie van (variabele) inkomsten en kent daardoor een meer omvattende benadering in vergelijking met een werkgeversverklaring.
Validatie salarisstrook	Validatie onderdelen uit bovenstaande categorieën	De aanwezigheid van de hierboven genoemde onderdelen kan, indien daar aanleiding toe is, mogelijk op basis van een salarisstrook worden gecontroleerd. Signaleringen kunnen daarbij aanleiding geven tot een aanvullende beoordeling.
	Verminderd inkomen	De urenfactor van IBL ziet erop toe dat bij de vaste methode bij een recent verminderd aantal uren het IBL-toetsinkomen wordt aangepast. Dit gebeurt wanneer er sprake is van een urenfactor < 93,7%. De salarisstrook kan ook als indicator dienen om te constateren dat er recent minder uren gewerkt zijn. Indien daar aanleiding toe is, kan een salarisstrook als aanvullende indicator dienen om te constateren dat er recent minder uren zijn gewerkt. Signaleringen, waaronder de signalering Urenfactor, kunnen aanleiding geven tot deze aanvullende beoordeling.

Categorie	Voorbeelden	Methodiek Inkomensbepaling Loondienst
		Goed om te weten: IBL neemt de data vanuit de uren uit het UWV-verzekeringsbericht dus mee in de IBL-berekening en berekent de historische verhouding van het aantal gewerkte uren over langere tijd.
	Validatie huidig inkomen in variabele methode	In de Variabele Methode wordt het laagste van de afgelopen 12 en de afgelopen 36 maanden gehanteerd. Indien daar aanleiding voor is, kan aan de hand van een salarisstrook of een UWV-verzekeringsbericht worden geconstateerd dat een persoon momenteel een (nog) lager inkomen ontvangt in vergelijking met het berekende IBL-toetsinkomen. Signaleringen, waaronder de signalering Urenfactor, kunnen aanleiding geven tot deze aanvullende beoordeling.

Appendix 5. UWV-verzekeringsbericht

Zoals in dit document omschreven, wordt de data van het UWV-verzekeringsbericht als basis gebruikt voor het uitvoeren van een IBL-berekening.

In deze appendix wordt een overzicht gegeven van de verwachte waarden uit het verzekeringsbericht. Bij het valideren van het verzekeringsbericht, zoals in de beslisboom omschreven, worden onder andere op deze punten zogeheten ‘sanitychecks’ uitgevoerd. Indien een verzekeringsbericht niet voldoet aan deze controlepunten, zal het verzekeringsbericht geweigerd worden door de IBL-Tool.

Sectie Loongegevens	Uit het verzekeringsbericht wordt alleen de data uit de sectie “Loongegevens” gebruikt voor het uitvoeren van de berekening. In deze sectie staan voor de betreffende Aanvrager, van alle Werkgevers per Contractvorm, de periodieke betalingen opgesomd van de afgelopen vier jaar plus het lopende jaar.
Actuele loongegevens	Binnen de Loonaangifteketen is het voor Werkgevers (‘inhoudingsplichtigen’) een vereiste om uiterlijk binnen een termijn van 2 Periodes aangifte te doen van een salarisbetaling.
Rubriek Naam en geboortedatum Aanvrager	Linksboven in het verzekeringsbericht worden de Rubriek Naam en Geboortedatum van de Aanvrager opgenomen.
Rubriek (Aanmaak)datum	De downloaddatum op het verzekeringsbericht, zoals rechtsboven bij de Rubriek ‘Datum’ is weergegeven. Deze datum is bepalend voor welke versie van de Rekenregels wordt toegepast. Daarnaast wordt o.a. de geldigheid van het verzekeringsbericht gecontroleerd op basis van deze datum.
Rubriek Werkgever/Instantie	De naam van de Werkgever of Instantie van het betreffende Contract. Ook wel de Inhoudingsplichtige genoemd. Is bepalend voor o.a. de definitie Dezelfde Werkgever.
Rubriek Verzekerde Wetten	(Selecties uit) Verzekerde Wetten: WW, ZW en WIA. De IBL-Tool verbindt geen restricties aan de Verzekerde Wetten, anders dan de verplichte aanwezigheid van de Rubriek.
Rubriek Loonheffingennummer	Het loonheffingennummer van de Werkgever of Instantie van het betreffende Contract. Is bepalend voor o.a. de definitie Dezelfde Werkgever. Zie voor loonheffingennummers www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst.
Rubriek Contractvorm	Zie hieronder.
Rubrieken Periode, Aantal Uur, SV-loon, (optioneel) Eigen bijdrage auto en (optioneel) Waarde privégebruik auto	In de bovenstaande Rubrieken worden de Loonitems weergegeven. De combinatie van deze Rubrieken op ‘recordniveau’ beschouwen we als Loonitem.
Rubriek VZB-versie	In deze Rubriek (rechtsonder, verticaal gedrukt) wordt het versienummer (VZB-xxx) van het verzekeringsbericht getoond. Deze versie wordt onder andere gebruikt in de versietabel van Inkomensbepaling Loondienst op www.toetsinkomenberekenen.nl.

Rubriek Contractvorm

De onderstaande Contractvormen zijn bekend binnen IBL. Indien een Contractvorm niet voldoet aan de exacte onderstaande omschrijving, is geen IBL-berekening mogelijk. De Contractvormen zijn onderverdeeld in Vaste en Niet-Vaste Contracten.

Vast Contract

- schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst *(en loonhistorie 3 jaar of meer)*
- publiekrechtelijke aanstelling voor onbepaalde tijd

Niet-Vast Contract

- schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, oproepovereenkomst
- niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, geen oproepovereenkomst *(en loonhistorie korter dan 3 jaar)*
- niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, oproepovereenkomst
- schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepovereenkomst
- niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, geen oproepovereenkomst
- niet-schriftelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, oproepovereenkomst
- publiekrechtelijke aanstelling voor bepaalde tijd

Indien de Contractvorm als Rubriek ontbreekt* in een Header op het verzekeringsbericht, dan wordt dit Contract in zijn geheel genegeerd binnen de IBL-berekeningen. Dat wil zeggen dat dit Contract voorafgaand aan het doorlopen van de beslisboom geen onderdeel meer uitmaakt van de berekeningen.

> **Ter illustratie:** een Contract waarvan in de Header de Rubriek Contractvorm ontbreekt, komt bijvoorbeeld voor in geval van een stamrecht-bv.

* De Contractvorm is per 1-1-2020 toegevoegd aan het verzekeringsbericht. Het negeren van Contracten zonder de Rubriek Contractvorm is dus alleen van toepassing vanaf 1-1-2020 en is niet van toepassing op Uitkeringen (Uitkeringen kennen namelijk geen contractvorm).

Appendix 6. Overzicht Betaaltermijnen

In dit document wordt gesproken over Betaaltermijnen als aanduiding voor de frequentie van loonbetalingen. Per Loonitem zijn de mogelijke Betaaltermijnen:

- jaarlijks;
- halfjaarlijks;
- maandelijks;
- vierwekelijks.

IBL rekent alleen een toetsinkomen uit op basis van Loonitems met maandelijkse of vierwekelijkse betalingen. Indien er sprake is van andere Betaaltermijnen in het verzekeringsbericht, anders dan maandelijks of vierwekelijks, dan worden deze Perioden uitgesloten van de IBL-berekening.

De tabel met Datumreeksen voor beide Betaaltermijnen is beschikbaar op www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst, aangezien deze Datumreeksen jaarlijks opnieuw worden vastgesteld door overheidsorganisaties.

> **Let op!** Indien van één individuele Periode (voorbeeld: 1 Contract met slechts 1 Loonitem, zonder verdere historie) niet kan worden vastgesteld of dit een maandelijkse of vierwekelijkse Betaaltermijn betreft, wordt standaard uitgegaan van een maandelijkse Betaaltermijn.

Appendix 7. Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen

In dit document wordt gesproken over de Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen als te gebruiken tabel wanneer er een Overeenkomend (Algemeen) Meest Recent Loonitem dient te worden vastgesteld. De actuele Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen is beschikbaar in de “Bijlage Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen” op www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst, aangezien vierwekelijkse Datumreeksen jaarlijks opnieuw worden vastgesteld door overheidsorganisaties.

Aandachtspunten bij gebruik Koppeltabel Combinatie Betaaltermijnen:

- De Koppeltabel wordt uitsluitend gebruikt om de eerste overeenkomende Datumreeks van de andere Betaaltermijn te bepalen. Daarna wordt op basis van deze eerste geselecteerde overeenkomende reeks van de andere Betaaltermijn doorgeteld vanaf deze eerste Datumreeks.
- De redenatie achter deze tabel is dat de overeenkomende Datumreeks wordt geselecteerd van de andere Betaaltermijn die de meeste dagen kent in de Periode uit de ‘Bronperiode’ vanuit de linkerkolom.
  - Is er sprake van evenveel dagen in 2 mogelijke Doelperiodes, dan wordt de oudste (minst recente) Doelperiode gekozen.

Appendix 8. Voorbeeldberekening vaste methode

Loonitems actief vast contract > 1 jaar.

Periode	Uren	Loon
01-10-2026 t/m 31-10-2026	150,00	€ 2.500
01-09-2026 t/m 30-09-2026	150,00	€ 2.500
01-08-2026 t/m 31-08-2026	150,00	€ 2.500
01-07-2026 t/m 31-07-2026	150,00	€ 2.500
01-06-2026 t/m 30-06-2026	150,00	€ 4.900
01-05-2026 t/m 31-05-2026	150,00	€ 2.500
01-04-2026 t/m 30-04-2026	150,00	€ 2.500
01-03-2026 t/m 31-03-2026	150,00	€ 2.500
01-02-2026 t/m 28-02-2026	150,00	€ 2.500
01-01-2026 t/m 31-01-2026	150,00	€ 4.800
01-12-2025 t/m 31-12-2025	150,00	€ 2.500
01-11-2025 t/m 30-11-2025	150,00	€ 2.500
01-10-2025 t/m 31-10-2025	150,00	€ 2.400
01-09-2025 t/m 30-09-2025	150,00	€ 2.400
01-08-2025 t/m 31-08-2025	150,00	€ 2.400
01-07-2025 t/m 31-07-2025	150,00	€ 2.400
01-06-2025 t/m 30-06-2025	150,00	€ 4.800
01-05-2025 t/m 31-05-2025	150,00	€ 2.400
01-04-2025 t/m 30-04-2025	150,00	€ 2.400
01-03-2025 t/m 31-03-2025	150,00	€ 2.400

Periode	Uren	Loon
01-02-2025 t/m 28-02-2025	150,00	€ 2.400
01-01-2025 t/m 31-01-2025	150,00	€ 2.400
01-12-2024 t/m 31-12-2024	150,00	€ 2.400
01-11-2024 t/m 30-11-2024	150,00	€ 2.400
01-10-2024 t/m 31-10-2024	150,00	€ 2.300
01-09-2024 t/m 30-09-2024	150,00	€ 2.300
01-08-2024 t/m 31-08-2024	150,00	€ 2.300
01-07-2024 t/m 31-07-2024	150,00	€ 2.300
01-06-2024 t/m 30-06-2024	150,00	€ 4.700
01-05-2024 t/m 31-05-2024	150,00	€ 2.300
01-04-2024 t/m 30-04-2024	150,00	€ 2.300
01-03-2024 t/m 31-03-2024	150,00	€ 2.300
01-02-2024 t/m 29-02-2024	150,00	€ 2.300
01-01-2024 t/m 31-01-2024	150,00	€ 4.600
01-12-2023 t/m 31-12-2023	150,00	€ 2.300
01-11-2023 t/m 30-11-2023	150,00	€ 2.300
01-10-2023 t/m 31-10-2023	150,00	€ 2.300
01-09-2023 t/m 30-09-2023	150,00	€ 2.300
01-08-2023 t/m 31-08-2023	150,00	€ 2.300

Hierboven staan de loonitems van het vaste contract weergegeven. In deze casus zijn de contracturen gelijk over de afgelopen 36 maanden. In deze casus is er sprake van vakantiegeld en een eindejaarsuitkering die jaarlijks worden uitgekeerd. Vervolgens wordt eerst het vast en bestendig basisloon bepaald voor jaar 1, 2 en 3. Het uurtarief bepaal je door het SV-loon per periode te delen door het aantal uren van de desbetreffende periode.

Stap 1 en 2 – vaststellen basisloon

Onderdeel	Rekenregel	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Contracturen	Laagste van: minimum uren in de 3 meest recente perioden en gemiddelde uren over 12 maanden	150 uur	150 uur	150 uur
Uurtarief	Jaar 1: laagste uurtarief van afgelopen 6 perioden. Jaar 2 en 3: laagste uurtarief binnen het jaar.	€ 16,67	€ 16,00	€ 15,33
Basisloon	Contracturen × uurtarief × 12 maanden	**€ 30.000**	**€ 28.800**	**€ 27.600**

Met het vaststellen van het basisloon per jaar wordt er in de volgende stap het totaal jaarloon vastgesteld. Deze twee componenten zijn nodig om het potentieel variabel per jaar te kunnen bepalen.

Stap 3 – totaal SV-loon per jaar

Onderdeel	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Totaal SV-loon	€ 34.700	€ 31.200	€ 32.300
Correctie auto van de zaak	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal loon	€ 34.700	€ 31.200	€ 32.300
Basisloon	€ 30.000	€ 28.800	€ 27.600
Potentieel variabel	**€ 4.700**	**€ 2.400**	**€ 4.700**

Het totaal SV-loon per jaar is de optelling van alle SV-loonbedragen binnen de 12/13 perioden. Per jaar wordt het totale SV-loon verminderd met het vastgestelde basisloon. Het bedrag dat overblijft, wordt aangemerkt als potentieel variabel. Voor elk jaar wordt deze rekensom gemaakt. Hierboven zie je een weergave van het totale SV-loon per jaar, eventuele correcties, het basisloon en het potentieel variabel deel per jaar.

Stap 4 – bestendig deel van het variabele inkomen

Alle benodigde gegevens zijn aanwezig om het bestendige deel van het potentieel variabele inkomen vast te stellen. Hieronder vind je een schematische weergave hiervan.

4.1 Gemiddelde potentieel variabel (3 jaar)
€ 3.933,33

›

4.2 Maximum op basis van jaar 1
€ 4.700,00

›

Resultaat: bestendig variabel inkomen
€ 3.933,33

Uitkomst stap 4

Het gemiddelde over drie jaar (€ 3.933,33) is lager dan het potentieel variabele inkomen in jaar 1 (€ 4.700). Daarom wordt € 3.933,33 als bestendig aangemerkt.

Toetsinkomen en signaleringen

Het toetsinkomen is de optelsom van het vast en bestendig basisloon van jaar 1 + het bestendig deel potentieel variabel + eventueel de eigen bijdrage pensioenregeling en/of verzekeringen.

Vast basisloon jaar 1
€ 30.000,00

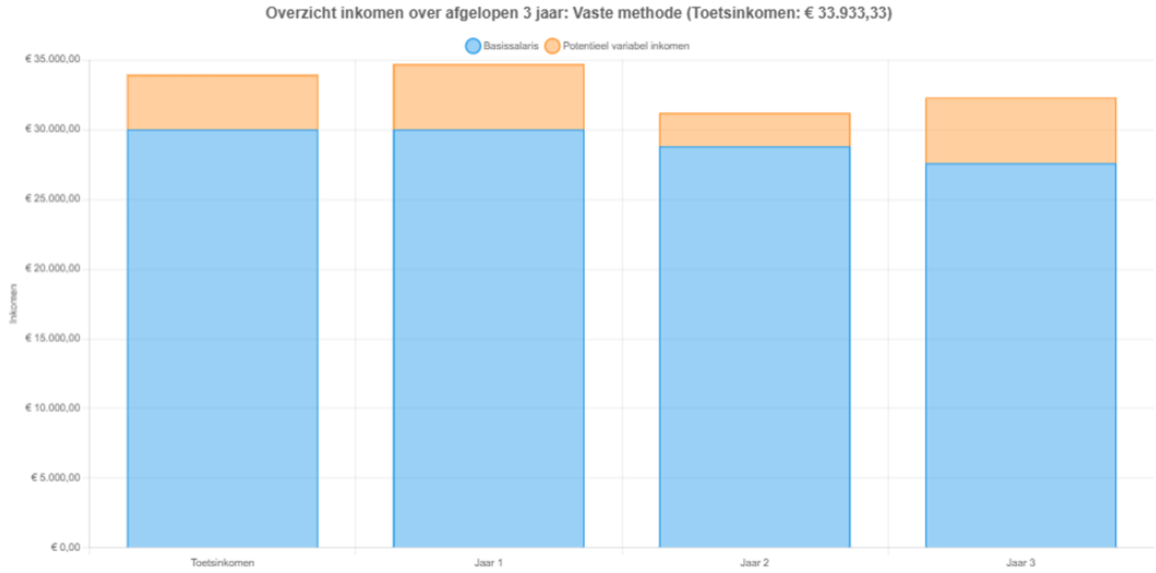
+

Bestendig variabel
€ 3.933,33

=

Toetsinkomen
€ 33.933,33

Hieronder zie je de grafiek die hoort bij de uitkomst die via toetsinkomenberekenen.nl te zien is.



	Toetsinkomen	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Potentieel variabel inkomen	€ 3.933,33	€ 4.700,00	€ 2.400,00	€ 4.700,00
Basissalaris	€ 30.000,00	€ 30.000,00	€ 28.800,00	€ 27.600,00

Signaleringen

In de vaste methode is er sprake van een drietal signaleringen.

- **Meer dan 40 uur gemiddeld** – heeft in dit voorbeeld als uitkomst ‘nee’ op het resultaat. Een 40-urige werkweek staat gelijk aan 173 uur bij maandelijkse verloning. In dit geval zijn de uren gemiddeld 150 over het laatste jaar en blijven deze dus onder de grens.
- **Potentieel variabel** – laat 13,1% zien. Dit is de verhouding van het potentieel variabel inkomen van het toetsinkomen t.o.v. het basissalaris van jaar 1. Uitbetaling van vakantiegeld en een eindejaarsuitkering zorgt in dit voorbeeld voor dit percentage.
- **Urenfactor** – is in dit voorbeeld 100%. In de afgelopen 3 maanden zijn in dit voorbeeld gemiddeld evenveel uren gewerkt als gemiddeld over de afgelopen 12 maanden.

Appendix 9. Voorbeeldberekening vaste methode urenfactor < 93,7%

De voorbeeldberekening voor de correctie van de urenfactor in de vaste methode, zoals omschreven in 5.2 Urenfactor < 93,7%, laat zien hoe het toetsinkomen wordt gecorrigeerd.

Periode	Uren	Loon
01-10-2026 t/m 31-10-2026	137,00	€ 2.500
01-09-2026 t/m 30-09-2026	137,00	€ 2.500
01-08-2026 t/m 31-08-2026	137,00	€ 2.500
01-07-2026 t/m 31-07-2026	150,00	€ 2.500
01-06-2026 t/m 30-06-2026	150,00	€ 4.900
01-05-2026 t/m 31-05-2026	150,00	€ 2.500
01-04-2026 t/m 30-04-2026	150,00	€ 2.500
01-03-2026 t/m 31-03-2026	150,00	€ 2.500
01-02-2026 t/m 28-02-2026	150,00	€ 2.500
01-01-2026 t/m 31-01-2026	150,00	€ 4.800
01-12-2025 t/m 31-12-2025	150,00	€ 2.500
01-11-2025 t/m 30-11-2025	150,00	€ 2.500
01-10-2025 t/m 31-10-2025	150,00	€ 2.400
01-09-2025 t/m 30-09-2025	150,00	€ 2.400
01-08-2025 t/m 31-08-2025	150,00	€ 2.400
01-07-2025 t/m 31-07-2025	150,00	€ 2.400
01-06-2025 t/m 30-06-2025	150,00	€ 4.800
01-05-2025 t/m 31-05-2025	150,00	€ 2.400
01-04-2025 t/m 30-04-2025	150,00	€ 2.400

Periode	Uren	Loon
01-03-2025 t/m 31-03-2025	150,00	€ 2.400
01-02-2025 t/m 28-02-2025	150,00	€ 2.400
01-01-2025 t/m 31-01-2025	150,00	€ 2.400
01-12-2024 t/m 31-12-2024	150,00	€ 2.400
01-11-2024 t/m 30-11-2024	150,00	€ 2.400
01-10-2024 t/m 31-10-2024	150,00	€ 2.300
01-09-2024 t/m 30-09-2024	150,00	€ 2.300
01-08-2024 t/m 31-08-2024	150,00	€ 2.300
01-07-2024 t/m 31-07-2024	150,00	€ 2.300
01-06-2024 t/m 30-06-2024	150,00	€ 4.700
01-05-2024 t/m 31-05-2024	150,00	€ 2.300
01-04-2024 t/m 30-04-2024	150,00	€ 2.300
01-03-2024 t/m 31-03-2024	150,00	€ 2.300
01-02-2024 t/m 29-02-2024	150,00	€ 2.300
01-01-2024 t/m 31-01-2024	150,00	€ 4.600
01-12-2023 t/m 31-12-2023	150,00	€ 2.300
01-11-2023 t/m 30-11-2023	150,00	€ 2.300
01-10-2023 t/m 31-10-2023	150,00	€ 2.300

In dit voorbeeld is er sprake van een daling in uren in de 3 meest recente perioden. Aanlevering U_3 betreft de perioden van 01-08-2026 t/m 31-10-2026. Aanlevering U_{jr} betreft 01-11-2025 t/m 31-10-2026.

Urenfactor = U_3 137 / U_{jr} 146,75 = 93,36% < 93,7% → correctie van toepassing

Stap 1 en 2 – contracturen, uurtarief en basisloon

Onderdeel	Rekenregel	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Contracturen	Laagste van: minimum uren in de drie meest recente perioden en gemiddelde uren over twaalf maanden	137 uur	150 uur	150 uur
Uurtarief	Jaar 1: laagste uurtarief van de meest recente 6 perioden. Jaar 2 en 3: laagste uurtarief binnen het jaar.	€ 16,67	€ 16,00	€ 15,33
Basisloon	Contracturen × uurtarief × 12 maanden	**€ 27.400**	**€ 28.800**	**€ 27.600**

Waarom 137 contracturen in jaar 1?

De drie meest recente perioden bevatten ieder 137 uur. Dit minimum ligt onder het gemiddelde van 146,75 uur over twaalf maanden en wordt daarom gebruikt voor jaar 1.

Stap 3 – totaal SV-loon

Onderdeel	Jaar 1	Jaar 2	Jaar 3
Totaal SV-loon	€ 34.700	€ 31.200	€ 32.300
Correctie auto van de zaak	€ 0	€ 0	€ 0
Totaal loon	€ 34.700	€ 31.200	€ 32.300
Basisloon	€ 27.400	€ 28.800	€ 27.600
Potentieel variabel	**€ 7.300**	**€ 2.400**	**€ 4.700**

Stap 4 – bestendig deel variabel inkomen

Gemiddelde 3 jaar		Maximum jaar 1		Bestendig deel
€ 4.800	›	**€ 7.300**	›	**€ 4.800**

Stap 5 – toetsinkomen en signaleringen

Vast basisloon		Bestendig variabel		Toetsinkomen
€ 27.400	+	**€ 4.800 (vervalt)**	=	**€ 27.400**

Toepassing urenfactor – De urenfactor bedraagt 93,36% en ligt daarmee onder de grens van 93,7%. Daarom wordt het bestendige variabele inkomen niet opgeteld. Het toetsinkomen is gelijk aan het vaste basisloon van € 27.400.

Signaleringen

- **Potentieel variabel** – laat 0% zien. Dit is de verhouding van het potentieel variabel inkomen van het toetsinkomen t.o.v. het basissalaris van jaar 1. In dit geval is er door de aftopping geen sprake van variabel inkomen.
- **Urenfactor** – is niet van toepassing, omdat de urenfactor in de berekening al gecorrigeerd is.
- **Meer dan 40 uur gemiddeld** – heeft in dit geval ook als uitkomst ‘nee’. De gewerkte uren over het afgelopen jaar blijven ruim onder de grens.

Appendix 10. Voorbeeldberekening variabele methode

Dit betreft een voorbeeldberekening van de variabele methode. Hieronder zijn de loonitems van een actief contract voor bepaalde tijd weergegeven:

Periode	Uren	SV-loon
01-10-2026 t/m 31-10-2026	150	€ 2.500
01-09-2026 t/m 30-09-2026	150	€ 2.500
01-08-2026 t/m 31-08-2026	150	€ 2.500
01-07-2026 t/m 31-07-2026	150	€ 2.500
01-06-2026 t/m 30-06-2026	150	€ 4.900
01-05-2026 t/m 31-05-2026	150	€ 2.500
01-04-2026 t/m 30-04-2026	150	€ 2.500
01-03-2026 t/m 31-03-2026	150	€ 2.500
01-02-2026 t/m 28-02-2026	150	€ 2.500
01-01-2026 t/m 31-01-2026	150	€ 4.800
01-12-2025 t/m 31-12-2025	150	€ 2.500
01-11-2025 t/m 30-11-2025	150	€ 2.500
01-10-2025 t/m 31-10-2025	150	€ 2.400
01-09-2025 t/m 30-09-2025	150	€ 2.400
01-08-2025 t/m 31-08-2025	150	€ 2.400
01-07-2025 t/m 31-07-2025	150	€ 2.400
01-06-2025 t/m 30-06-2025	150	€ 4.800
01-05-2025 t/m 31-05-2025	150	€ 2.400
01-04-2025 t/m 30-04-2025	150	€ 2.400

Periode	Uren	SV-loon
01-03-2025 t/m 31-03-2025	150	€ 2.400
01-02-2025 t/m 28-02-2025	150	€ 2.400
01-01-2025 t/m 31-01-2025	150	€ 2.400
01-12-2024 t/m 31-12-2024	150	€ 2.400
01-11-2024 t/m 30-11-2024	150	€ 2.400
01-10-2024 t/m 31-10-2024	150	€ 2.300
01-09-2024 t/m 30-09-2024	150	€ 2.300
01-08-2024 t/m 31-08-2024	150	€ 2.300
01-07-2024 t/m 31-07-2024	150	€ 2.300
01-06-2024 t/m 30-06-2024	150	€ 4.700
01-05-2024 t/m 31-05-2024	150	€ 2.300
01-04-2024 t/m 30-04-2024	150	€ 2.300
01-03-2024 t/m 31-03-2024	150	€ 2.300
01-02-2024 t/m 29-02-2024	150	€ 2.300
01-01-2024 t/m 31-01-2024	150	€ 4.600
01-12-2023 t/m 31-12-2023	150	€ 2.300
01-11-2023 t/m 30-11-2023	150	€ 2.300
01-10-2023 t/m 31-10-2023	150	€ 2.300

Stap 1 – vaststellen SV-loon per jaar

Op basis van bovenstaande loonitems wordt het SV-loon per jaar bepaald.

Jaar	Perioden	Totaal SV-loon
Jaar 1	1 t/m 12	€ 34.700
Jaar 2	13 t/m 24	€ 31.200
Jaar 3	25 t/m 36	€ 32.300

In dit voorbeeld betreft het een maandelijkse betaaltermijn; in geval van een vierwekelijkse betaaltermijn worden de jaren vastgesteld aan de hand van periode 1 t/m 39.

Stap 2 – aftoppingsmethode

De variabele methode vergelijkt het gemiddelde inkomen over de afgelopen 3 jaar met het meest recente jaar. Indien het meest recente jaar lager uitvalt, wordt het laatste jaar als toetsinkomen gehanteerd

(aftoppingsmethode A). Een eventueel actief vast contract tot een jaar kan leiden tot aftoppingsmethode B, zoals bepaald in 3.3.2.2 en 3.3.2.3.

Onderdeel	Bedrag	Functie in berekening
Driejaarsgemiddelde	€ 32.733,33	Gemiddelde van de drie jaarinkomens.
Meest recente jaar	€ 34.700	Bovengrens: het toetsinkomen mag dit bedrag niet overschrijden.

Stap 3 – vaststellen toetsinkomen

Aan de hand van de eventuele aftoppingsmethode wordt het toetsinkomen voor de variabele methode vastgesteld.

Driejaarsgemiddelde		Meest recente jaar		Toetsinkomen
€ 32.733,33	·	**€ 34.700**	=	**€ 32.733,33**

Waarom dit bedrag?

Het driejaarsgemiddelde van € 32.733,33 is lager dan het meest recente jaarinkomen van € 34.700. Aftoppingsmethode B is niet van toepassing. Daarom is het driejaarsgemiddelde het toetsinkomen.

Signaleringen

In de variabele methode zijn er maximaal twee signaleringen die getoond kunnen worden: de signalering meer dan 40 uur gemiddeld en de urenfactor. In dit voorbeeld is de uitkomst van de signalering urenfactor 100%; in het afgelopen jaar hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden t.a.v. de uren. De signalering meer dan 40 uur gemiddeld heeft als uitkomst ‘nee’, omdat de gemiddeld gewerkte uren per week onder de grenswaarde blijven.

Appendix 11. Uitkeringen

Onder ‘Uitkeringen’ wordt binnen IBL rekening gehouden met de volgende vormen van Uitkeringen, zoals deze worden vermeld op het UWV-verzekeringsbericht:

Uitkeringen via de Werkgever	Uitkeringen via het UWV
• Ziektewet- of WAZO-uitkering van <naam van de Werkgever>	• Ziektewet- of WAZO-uitkering van UWV; • WAO-uitkering van UWV; • WW-uitkering van UWV; • WAZ-uitkering van UWV; • WAO- en Wajong-uitkering van UWV; • WIA (IVA)-uitkering van UWV; • WIA (WGA)-uitkering van UWV; • Toeslag bij uitkering (TW) van UWV; • IOW-uitkering van UWV; • UWV; loondoorbetaling bij faillissement

Een ‘Uitkering via het UWV’ is te herkennen aan één van bovenstaande exacte omschrijvingen in combinatie met loonheffingennummers die in de “Bijlage Loonheffingennummers voor Uitkering via het UWV” op www.hdn.nl/inkomensbepalingloondienst zijn gepubliceerd.

In alle andere gevallen is er geen sprake van een Uitkering via het UWV. Uitkeringen worden in de rekenregels uitgesloten van de berekening.

Appendix 12. Onderbouwing rekenmethode

De IBL-release stond in het teken van de verdere doorontwikkeling van de rekenmethode naar een systematiek die eenvoudiger, beter uitlegbaar en minder complex is voor gebruikers. Daarbij wordt voortgebouwd op de wijzigingen die zijn doorgevoerd naar aanleiding van de gewijzigde Tijdelijke regeling hypothecair krediet (TRHK), die per 1 januari 2025 in werking is getreden. Deze wijzigingen maakten onderdeel uit van de voorgaande major release van IBL en vormden de basis voor verder onderzoek binnen de Werkgroep Rekenregels.

De nieuwe rekenmethode was in eerste instantie bedoeld voor werknemers met een vast contract waarbij naast het vaste salaris ook sprake kan zijn van variabele inkomsten. Voor deze situaties is de Vaste Methode geïntroduceerd. Binnen deze methode wordt duidelijker onderscheid gemaakt tussen het vaste en bestendige deel van het inkomen en inkomsten met een variabel karakter. Hierdoor sluit de berekening beter aan bij de aard van het dienstverband en wordt voor gebruikers inzichtelijker hoe het toetsinkomen tot stand komt.

Uit het onderzoek en de inhoudelijke analyses binnen de Werkgroep Rekenregels is gebleken dat ook de huidige C-berekening kon worden verbeterd. Daarom werd deze berekening geoptimaliseerd en doorontwikkeld tot de Variabele Methode. Deze methode wordt toegepast wanneer niet aan de voorwaarden voor de Vaste Methode wordt voldaan, bijvoorbeeld wanneer geen sprake is van een actief vast contract of wanneer onvoldoende loonhistorie beschikbaar is.

Met de introductie van beide methoden ontstaat een duidelijkere en meer samenhangende rekenmethodiek. Gebruikers kunnen eenvoudiger herkennen welke methode is toegepast, welke gegevens bepalend zijn geweest en waarom bepaalde inkomsten wel of niet zijn meegenomen in het toetsinkomen.

Een belangrijke doelstelling van de release was dan ook het verbeteren van de uitlegbaarheid van de rekenmethode. De methode moet begrijpelijk kunnen worden toegelicht aan adviseurs, geldverstrekkers, softwareleveranciers en andere betrokken partijen.

Daarnaast wordt ingezet op complexiteitsreductie en vereenvoudiging. Bestaande regels, voorwaarden en controles werden waar mogelijk logischer ingericht, verduidelijkt of samengevoegd.

Met deze release ontstaat een toekomstbestendige IBL-systematiek die beter aansluit bij de dagelijkse praktijk en tegelijkertijd een verantwoorde en consistente vaststelling van het inkomen blijft waarborgen.

Appendix 13. Onderbouwing ontwerpkeuzes Inkomensbepaling Loondienst rekenmethodiek versie 9.0

Doel van deze appendix

Deze appendix geeft een aanvullende rationale bij de methodische keuzes, correctiemechanismen en grenswaarden in de rekenregels. De tekst is bedoeld als conceptuele onderbouwing voor gebruikers, geldverstrekkers, softwareleveranciers en andere stakeholders. De rationale is aanvullend op de functionele rekenregels en vervangt deze niet.

1. Uitgangspunten voor de onderbouwing

De rekenmethodiek is gericht op een toetsinkomen dat actueel, representatief, uitlegbaar en prudent is. Ontwerpkeuzes in de methode zijn daarom langs vijf uitgangspunten te verklaren:

- **Actualiteit:** recente loon- en ureninformatie moet voldoende zwaar meewegen.
- **Bestendigheid:** incidentele pieken of tijdelijke inkomenscomponenten mogen het toetsinkomen niet onevenredig verhogen.
- **Uitlegbaarheid:** de gebruiker moet kunnen herleiden welke gegevens bepalend zijn geweest voor de uitkomst.
- **Risicobeheersing:** bij onzekerheid wordt gekozen voor een prudente vaststelling van het inkomen.
- **Compliant:** het vastgestelde toetsinkomen moet minimaal voldoen aan toepasselijke wet- en regelgeving, zoals onder andere de borging van het vaststellen van een bestendig inkomen. In de toets op de voorgaande vier uitgangspunten is de wettelijke onderbouwing mede als toetskader meegenomen.

2. Overzicht ontwerpkeuzes waarvoor rationale gewenst is

Onderstaande tabel kan worden gebruikt als compacte managementsamenvatting. De prioriteit geeft aan waar in het document de rationale het meest noodzakelijk is voor uitlegbaarheid en acceptatie.

Nr.	Ontwerpkeuze / grenswaarde	Verwijzing	Kern van de rationale
1	Grenswaarde urenfactor 93,7%	5.2 en Appendix 3	Detecteert substantiële daling in recente uren en voorkomt dat historisch hoger inkomen doorwerkt.
2	Gebruik van de meest recente drie perioden	3.1, 4.2.2, 4.3.2, 5.2	Balans tussen actualiteit en stabiliteit; één periode kan incidenteel zijn.
3	Laagste uurloon in de vaste methode	3.3.1.5 en 3.3.1.6	Conservatieve basis voor vast en bestendig inkomen; sluit incidentele loonpieken uit.
4	Laagste aantal uren in de vaste methode	3.3.1.3 en 3.3.1.6	Sluit aan bij recente arbeidsomvang en verlaagt toetsinkomen bij urendaling.
5	Aftopping potentieel variabel inkomen op jaar 1	3.3.1.7 en 3.3.1.8	Variabel inkomen telt alleen mee voor zover dit ook in het meest recente jaar zichtbaar is.
6	Grens 1 jaar loonhistorie voor vaste methode	3.2.2 en 3.3	Een volledig jaar is nodig om periodieke componenten en seizoenseffecten te kunnen beoordelen.

Nr.	Ontwerpkeuze / grenswaarde	Verwijzing	Kern van de rationale
7	Aftopping variabele methode o.b.v. het vaste inkomen: aftoppingsmethode B	3.3.2.2, 3.3.2.3 en 3.3.2.5	Ziet toe op de situatie dat het vaste inkomen (maatgevend voor toekomst) lager ligt dan het inkomen uit de laatste 3 jaren en/of het laatste jaar.
8	Maximaal twee perioden verschil voor actief dienstverband	3.1 en 4.3.1	Houdt rekening met aanleververtraging binnen de loonaangifteketen, maar bewaakt actualiteit.
9	Recent gestarte uitkering korter dan drie perioden blokkeert berekening	3.1.2	Nieuwe uitkeringssituatie maakt het toekomstige inkomen onvoldoende stabiel.
10	Minimaal drie positieve loonperioden bij nulwaarden	4.4.2	Waarborgt voldoende positieve recente data voor een zinvolle berekening.
11	Minimaal vijf positieve loonperioden bij negatieve waarden	4.4.3	Negatieve loon- of urencorrecties zijn een zwaarder signaal en vragen extra positieve tegenweging.
12	Signalering meer dan 40,5 uur gemiddeld per week	3.5.2 en Appendix 3	Attendeert op structureel meer dan voltijds werken, met tolerantie rond afrondingen.
13	Geen combinatieberekening vaste en variabele methode	3.2 en 3.3	Voorkomt vermenging van twee methodieken en vergroot uitlegbaarheid van de uitkomst.
14	Samenvoegen contracten bij dezelfde werkgever	5.1	Voorkomt dat administratieve contractwissels bij dezelfde werkgever de loonhistorie onnodig doorbreken.
15	Voorrang maandbetaling bij volledige gelijkheid	4.2.2	Hanteert een eenduidige tie-breaker bij gelijke gegevens.
16	Standaard maandelijkse betaaltermijn bij onbekende periode	Appendix 6	Maakt verwerking mogelijk wanneer de betaaltermijn niet eenduidig is vast te stellen.
17	Omrekening naar maandperioden bij gecombineerde betaaltermijnen	5.4	Creëert één vergelijkbare rekenbasis bij contracten met verschillende betaalritmes.

3. Onderbouwing per ontwerpkeuze

3.1 Grenswaarde urenfactor 93,7%

IBL berekent het vaste inkomen op basis van de vaste urenbasis, zoals toegelicht in paragraaf 3.2 en 3.3. Het verschil tussen dit vaste inkomen en het totale SV-loon van het jaar wordt behandeld als potentieel variabel inkomen.

Voor het berekenen van het inkomen in de Vaste Methode geldt de historische looninformatie als uitgangspunt om een bestendig toetsinkomen voor de toekomst te bepalen.

Om te borgen dat het historische inkomen ook representatief is voor de toekomst, controleren we onder andere op een (recent) afnamepatroon in gewerkte uren. In de praktijk kan een consument minder zijn gaan werken, zoals door een vermindering van contracturen (bijvoorbeeld van 36 naar 32 uur per week). In de rekenmethodiek moet geborgd worden dat een structurele afname van het aantal uren herkend wordt. Daarnaast moet een incidentele vermindering niet direct tot een correctie leiden.

In de onderliggende berekening van de urenfactor veronderstellen we daarom dat een situatie waarbij er in meer dan 2 recente perioden sprake is van een verlaagd aantal uren ten opzichte van het voorgaande jaar, een consistent en representatief patroon is. Het omslagpunt om deze situaties te herkennen ligt op 93,7%. Dit betekent dat alle situaties met een daling in uren met een lagere urenfactor dan 93,7% gecorrigeerd worden naar uitsluitend het vaste en bestendige inkomen.

Deze situaties kwalificeren niet als voldoende actueel en representatief voor de toekomst. Zo wordt voorkomen dat inkomen uit perioden met een hogere arbeidsomvang alsnog doorwerkt in het toetsinkomen nadat sprake is van een materiële urendaling. Tegelijk voorkomt deze drempel dat een beperkte urendaling direct leidt tot een onevenredige verlaging van het toetsinkomen.

Te koppelen aan paragraaf 5.2 en Appendix 3.

3.2 Vaststellen contracturen

De keuze voor de meest recente drie perioden is vooral bedoeld om het risico te mitigeren dat incidenteel hogere uren bepalend worden voor het vaste inkomen. Binnen deze drie perioden wordt daarom niet gerekend met het gemiddelde, maar met het laagste aantal uren. Dit is relevant omdat het aantal verloonde uren tijdelijk hoger kan uitvallen dan de gebruikelijke arbeidsomvang, bijvoorbeeld door incidenteel overwerk, extra diensten of de uitbetaling van eerder opgespaarde overuren. Wanneer alleen naar de meest recente periode zou worden gekeken, is niet vast te stellen of zo'n hoger urenniveau incidenteel of bestendig is. Door drie perioden te gebruiken en daarbinnen het laagste aantal uren te nemen, wordt de kans kleiner dat incidenteel meer gewerkte of geboekte uren het laagste recente urenniveau bepalen.

Tegelijk blijft de methode actueel genoeg om recente wijzigingen in de arbeidsomvang mee te nemen. Een langere referentie van vier of meer perioden zou extra demping geven, maar vermindert de actualiteit van het inkomen. Drie perioden vormen daarom een praktische balans: breed genoeg om incidentele verhogingen minder bepalend te maken, maar kort genoeg om de actuele arbeidsomvang tijdig te signaleren. De uitkomst van deze stap is het laagste recente urenniveau; waarom dit vervolgens wordt vergeleken met het twaalfmaandsgemiddelde, wordt toegelicht in paragraaf 3.3.

Te koppelen aan recente loonitemcontroles, actief dienstverband en urenfactor.

3.3 Vergelijking vastgestelde contracturen met jaargemiddelde

Na vaststelling van het laagste recente urenniveau op basis van de meest recente drie perioden, wordt dit vergeleken met het gemiddelde aantal uren over de laatste twaalf maanden. In de vaste methode wordt gerekend met de laagste uitkomst van het laagste recente urenniveau en het twaalfmaandsgemiddelde. Deze vergelijking bepaalt de vaste urenbasis en voorkomt dat een recente uitschieter naar boven direct volledig structureel wordt gemaakt, terwijl een recente daling juist wel tijdig kan doorwerken. Als de meest recente drie perioden bijvoorbeeld tijdelijk hogere uren laten zien door overwerk en/of seizoenswerk, maar het twaalfmaandsgemiddelde lager is, wordt de vaste urenbasis bepaald op basis van dat twaalfmaandsgemiddelde.

Dat gemiddelde kan nog steeds hoger zijn dan de contractuele arbeidsomvang, omdat feitelijk verloond overwerk uit de afgelopen twaalf maanden daarin is opgenomen. Dit is in lijn met de TRHK-systematiek voor inkomen uit overwerk: overwerk dat in de afgelopen twaalf maanden is verloond, kan als inkomen uit overwerk in de berekening meewegen. Zo werkt iemand die normaal 32 uur per week contractueel werkt, maar in de meest recente drie perioden 40 uur per week heeft gewerkt door overwerk, over twaalf maanden gemiddeld 34 uur per week.

Bij een gelijk uurloon van € 25 leidt dit tot een vaste urenbasis van 34 uur en daarmee tot een jaarinkomen van € 44.200, tegenover € 41.600 bij uitsluitend 32 contracturen. De methode rekent dus niet met de tijdelijke piek van 40 uur, maar laat het overwerk wel meewegen voor zover het onderdeel is van het twaalfmaandsgemiddelde.

Te koppelen aan paragraaf 3.3.1.3 en 3.3.1.6.

3.4 Bepaling uurtarief

Het minimum uurloon betreft het laagste uurloon in de afgelopen zes maanden en wordt gebruikt om het vaste en bestendige deel van het inkomen prudent vast te stellen. Perioden met een hoger uurloon kunnen mede worden beïnvloed door toeslagen, nabetalingen, incidentele looncomponenten of administratieve correcties. Door het laagste uurloon in deze periode als basis te nemen, wordt voorkomen dat dergelijke verhogingen structureel worden gemaakt in het toetsinkomen.

Voor het uurloon wordt gekozen voor een terugkijkperiode van zes maanden, omdat loonmutaties en looncomponenten minder direct en minder eenduidig uit één of enkele perioden zijn af te leiden dan een wijziging in het aantal uren. Een periode van drie maanden zou gevoeliger zijn voor tijdelijke loonverstoringen, zoals incidentele inhoudingen, nabetalingen, correcties of afwijkende verloning rond vakantie- of eindejaarscomponenten. Zes maanden biedt daardoor meer stabiliteit en maakt zichtbaar of het lagere uurloon onderdeel is van een bestendiger patroon. Tegelijk blijft de periode voldoende actueel om recente verlagingen of structurele wijzigingen in de beloning mee te nemen. Daarmee verschilt de keuze bewust van de drieperiodenbenadering bij uren: bij uren is snelle signalering van een actuele arbeidsomvang belangrijk, terwijl bij uurloon vooral een prudente, maar niet incidenteel verstoorde, beloningsbasis nodig is.

Met deze keuze wordt geaccepteerd dat een tijdelijk lager uurloon in de afgelopen zes maanden het vaste inkomen kan drukken. De gevolgen daarvan voor het toetsinkomen worden echter beperkt, omdat het verschil tussen het berekende vaste inkomen en het totale SV-loon niet volledig buiten beschouwing blijft. Dat restant wordt als potentieel variabel inkomen behandeld en telt gedeeltelijk mee in het toetsinkomen. De methode kiest daarmee voor een prudente vaste basis, terwijl inkomen dat feitelijk is verloond niet volledig verloren gaat, maar via het variabele deel alsnog deels kan doorwerken.

Andersom wordt geaccepteerd dat een tijdelijk verhoogd uurloon gedurende de volledige zesmaandsperiode onderdeel kan blijven van het laagste uurloon. Dit kan bijvoorbeeld spelen bij personeel dat gedurende de volledige periode een toeslag ontvangt vanwege uitzending naar het buitenland, zoals bij defensiepersoneel. Als deze toeslag in alle zes maanden aanwezig is, wordt deze niet door het minimummechanisme uitgefilterd en kan het vaste inkomen hoger uitvallen dan het structurele inkomen na afloop van de uitzending. Dit resterende risico is acceptabel, omdat de methode uitgaat van feitelijk verloonde inkomsten in een actuele referentieperiode en omdat een component die zes maanden onafgebroken zichtbaar is minder incidenteel is dan een eenmalige loonpiek. Bovendien blijft de zesmaandsbenadering uitlegbaar en uitvoerbaar: zij filtert kortdurende of administratieve loonpieken uit, zonder aanvullende inhoudelijke beoordeling van de aard van iedere looncomponent te vragen.

↳ Te koppelen aan paragraaf 3.3.1.5 en 3.3.1.6.

3.5 Aftopping potentieel variabel inkomen op jaar 1

Het potentieel variabele inkomen wordt ten eerste gemaximeerd op het driejaarsgemiddelde, conform de TRHK-benadering. Aanvullend wordt het variabel inkomen gemaximeerd op het niveau van jaar 1, zodat historische variabele inkomsten alleen worden meegenomen voor zover deze ook in het meest recente jaar zichtbaar zijn. Hiermee wordt voorkomen dat aflopende, incidentele of niet langer actuele inkomenscomponenten het toetsinkomen verhogen. De methode behoudt ruimte voor bestendige variabele inkomsten, maar begrenst deze op basis van de meest actuele waarneming.

Dit sluit aan bij de TRHK-benadering voor niet-bestendige situaties. Waar de TRHK daarbij kijkt naar de bestendigheid van het dienstverband, vertaalt IBL dit naar de bestendigheid van inkomenscomponenten. De aftopping op jaar 1 zorgt er daarmee voor dat oudere, niet langer actuele variabele inkomensbestanddelen niet onbeperkt blijven doorwerken in het toetsinkomen.

Te koppelen aan paragraaf 3.3.1.7 en 3.3.1.8.

3.6 Eén jaar loonhistorie als grens voor de vaste methode

Een loonhistorie van minimaal één jaar is noodzakelijk om een volledige inkomenscyclus te beoordelen. Binnen een jaar kunnen periodieke componenten zoals vakantiegeld, eindejaarsuitkeringen, seizoensinvloeden en andere terugkerende betalingen zichtbaar worden. Bij een kortere loonhistorie is onvoldoende informatie beschikbaar om het vaste en bestendige inkomen op dezelfde manier vast te stellen. Daarom wordt dan de variabele methode toegepast.

Te koppelen aan paragraaf 3.2.2 en 3.3.

3.7 Aftopping variabele methode o.b.v. het vaste inkomen: aftoppingsmethode B

Vaste contracten tot 1 jaar behoren tot de variabele methode. Voor situaties waarin binnen de Variabele Methode sprake is van één of meer actieve vaste contracten, wordt aanvullend aftoppingsmethode B toegepast. Deze aftoppingsgrondslag heeft als doel te borgen dat het vastgestelde toetsinkomen aansluit bij het inkomen dat op basis van de actuele arbeidssituatie als structureel en toekomstbestendig kan worden aangemerkt. Omdat actieve vaste contracten in beginsel maatgevend zijn voor het toekomstige inkomen, vormt het inkomen uit deze contracten de maximale bovengrens voor het toetsinkomen. Dit betekent dat het toetsinkomen, vastgesteld op basis van het gemiddelde inkomen over de afgelopen drie jaar en gemaximeerd op het inkomen van het laatste jaar, niet hoger kan zijn dan het inkomen dat op basis van het/de actieve vaste contract(en) kan worden vastgesteld. Hiermee wordt voorkomen dat historische inkomsten uit eerdere of niet langer actuele dienstverbanden leiden tot een toetsinkomen dat hoger ligt dan op grond van de huidige vaste contractuele inkomenssituatie kan worden onderbouwd.

Te koppelen aan paragraaf 3.3.2.2, 3.3.2.3 en 3.3.2.5.

3.8 Geen combinatieberekening vaste en variabele methode

Binnen de rekenmethodiek wordt per berekening gekozen voor toepassing van de vaste methode of de variabele methode. Combinatieberekeningen, waarbij een deel van het inkomen volgens de vaste methode en een ander deel volgens de variabele methode wordt vastgesteld, zijn niet mogelijk. Deze keuze voorkomt dat twee verschillende uitgangspunten binnen één toetsinkomen worden vermengd. De vaste methode onderscheidt binnen een voldoende lange loonhistorie een vast en een potentieel variabel inkomensdeel, terwijl de variabele methode wordt toegepast als het type contract of de beschikbare gegevens onvoldoende basis bieden om een vast inkomensdeel te bepalen. Door niet te combineren, blijft duidelijk welke systematiek bepalend is voor de uitkomst en wordt voorkomen dat dezelfde loonhistorie op verschillende manieren wordt gewogen.

4. Aanvullende ontwerpkeuzes

Maximaal twee perioden verschil voor actief dienstverband

Deze grens houdt rekening met de maximale termijn waarbinnen werkgevers loonaangifte kunnen doen. Voor een dienstverband dat administratief nog actief is, wordt daarom bepaald hoeveel perioden verschil er zitten tussen de aanmaakdatum van het UWV-document en de einddatum van het meest recente loonitem van dat dienstverband. Ligt de einddatum van het loonitem binnen 2 perioden vóór de aanmaakdatum van het UWV-verzekeringsbericht, dan wordt het dienstverband nog als actueel beschouwd.

Bij een groter verschil ligt de meest recente looninformatie te ver vóór de aanmaakdatum van het UWV-document om het dienstverband zonder aanvullende zekerheid als actueel inkomen mee te nemen. De grens van twee perioden sluit daarmee aan bij de normale termijn en verwerking van loonaangiften en voorkomt tegelijk dat verouderde looninformatie te lang blijft meetellen.

Met deze keuze wordt geaccepteerd dat het dienstverband in de tussenliggende periode al kan zijn beëindigd of dat de beschikbare gegevens niet meer volledig actueel zijn. Dit risico ontstaat doordat loonhistorie in een UWV-verzekeringsbericht altijd enige vertraging kent: werkgevers mogen loonaangifte over een maand of periode later indienen en daarna is nog verwerking nodig voordat de gegevens zichtbaar zijn. Een marge van maximaal twee perioden biedt ruimte voor deze normale aanlever- en verwerkingstijd, maar betekent ook dat recente wijzigingen, zoals uitdiensttreding of een baanwisseling, nog niet altijd zichtbaar zijn. Dit risico is vergelijkbaar met het actualiteitsrisico dat ook bij andere inkomensdocumenten wordt geaccepteerd, zoals een werkgeversverklaring die in de praktijk doorgaans tot drie maanden oud mag zijn. Het risico wordt aanvaard omdat een strakkere grens te vaak actuele dienstverbanden zou uitsluiten door reguliere loonaangiftevertraging, terwijl een ruimere grens de actualiteit van het toetsinkomen te veel zou verzwakken.

Blokkade bij recent gestarte uitkering korter dan drie perioden

Een recent gestarte uitkeringssituatie kan wijzen op een actuele wijziging in de inkomenspositie uit loondienst. Als de uitkering korter dan drie perioden loopt, is het toekomstige inkomen uit loondienst onvoldoende stabiel vast te stellen binnen de IBL-methodiek en blokkeert dit de berekening.

Loopt de uitkering al drie perioden of langer, dan wordt de uitkering niet meegenomen in het IBL-toetsinkomen, maar vormt de enkele aanwezigheid van de uitkering niet langer automatisch een blokkade. De berekening wordt dan gebaseerd op het resterende inkomen uit loondienst, voor zover daarvoor voldoende actuele en bruikbare loongegevens beschikbaar zijn.

Drie positieve loonperioden bij nulwaarden

Bij nulwaarden in het meest recente jaar moet voldoende positieve recente informatie aanwezig zijn om het inkomen nog verantwoord te kunnen bepalen. Een nulwaarde kan betrekking hebben op nul verloonde uren of nul SV-loon. Dit kan verschillende oorzaken hebben, zoals een administratieve verwerking, een periode zonder loonbetaling, verlof, ziekte, een correctie of een tijdelijke onderbreking in de verloning. Daarom geldt dat tegenover iedere nulwaarde minimaal drie positieve loonperioden moeten staan.

Daarmee wordt voorkomen dat de berekening steunt op een recente loonhistorie waarin nulperioden een te groot aandeel hebben. In een jaar met twaalf perioden betekent dit dat maximaal drie nulwaarden kunnen voorkomen: bij meer nulwaarden is onvoldoende positieve looninformatie beschikbaar om het inkomen binnen de IBL-methodiek verantwoord vast te stellen. De regel biedt daarmee ruimte voor incidentele nulwaarden die administratief of tijdelijk van aard kunnen zijn, maar blokkeert wanneer nulwaarden in het meest recente jaar te vaak voorkomen ten opzichte van positieve loonperioden.

Vijf positieve loonperioden bij negatieve waarden

In het meest recente jaar zijn negatieve uren of negatief SV-loon een zwaarder signaal dan nulwaarden, omdat zij wijzen op correcties, terugboekingen of verrekeningen van eerder aangeleverde gegevens. Daarom is meer positieve tegeninformatie nodig dan bij nulwaarden. Waar tegenover iedere nulwaarde minimaal drie positieve loonperioden moeten staan, geldt bij negatieve waarden minimaal vijf positieve loonperioden per negatieve waarde.

Dit voorkomt dat de berekening te sterk steunt op een recente loonhistorie waarin correcties een groot aandeel hebben. De grens van vijf geeft meer zekerheid dat naast de negatieve correctie sprake is van een

voldoende bestendige positieve loonstroom. In een jaar met twaalf perioden betekent dit dat maximaal twee negatieve waarden kunnen voorkomen; bij meer negatieve waarden is onvoldoende positieve looninformatie beschikbaar om het inkomen binnen de IBL-methodiek verantwoord vast te stellen.

Het effect van negatieve uren in jaar 1 is dat het gemiddelde aantal uren in het meest recente jaar lager wordt. Omdat het vaste deel binnen IBL wordt berekend op basis van uren maal uurloon, leidt een lager gemiddeld aantal uren direct tot een lager vast inkomen. Een negatieve urencorrectie werkt daardoor niet alleen als signaal op de datakwaliteit, maar kan ook rechtstreeks het vaste deel van het IBL-toetsinkomen verlagen.

Signalering vanaf gemiddeld meer dan 40,5 uur per week

De signalering wijst gebruikers op situaties waarin de verloonde uren structureel boven een voltijdse werkweek liggen. De grens is bewust vastgesteld op 40,5 uur in plaats van 40 uur per week. Een werkweek van 40 uur komt omgerekend overeen met gemiddeld 173,33 uur per maand. In loonadministraties wordt dit aantal niet uniform verwerkt: sommige werkgevers registreren 173 uur en andere 174 uur per maand. Bij registratie van 174 uur ontstaat omgerekend een gemiddelde van circa 40,15 uur per week, terwijl feitelijk nog steeds sprake is van een 40-urige werkweek. Een grens van exact 40 uur zou daardoor onnodige signaleringen veroorzaken.

De grens van 40,5 uur biedt voldoende ruimte voor deze afrondingsverschillen, maar signaleert wel wanneer het gemiddeld verloonde aantal uren daadwerkelijk boven een reguliere 40-urige werkweek uitkomt. Bij meerdere actieve dienstverbanden worden de gemiddelde uren per week bij elkaar opgeteld, zodat de signalering is gebaseerd op de totale arbeidsomvang. De tooling toont dit totale gemiddelde afgerond op hele uren.

Samenvoegen van contracten bij dezelfde werkgever

Het samenvoegen van contracten bij dezelfde werkgever voorkomt dat een administratieve of juridische contractwisseling de loonhistorie onnodig onderbreekt. Dit speelt bijvoorbeeld wanneer een werknemer eerst een contract voor bepaalde tijd heeft en daarna bij dezelfde werkgever een contract voor onbepaalde tijd krijgt. Zonder samenvoeging wordt het nieuwe contract afzonderlijk beoordeeld. Als dat vaste contract nog minder dan één jaar loonhistorie heeft, komt de werknemer in de variabele methode terecht, inclusief eventuele toepassing van aftoppingsmethode B. Door de contracten samen te voegen, wordt de feitelijke arbeidsrelatie bij dezelfde werkgever als één doorlopende loonhistorie beoordeeld. Dat geeft een representatiever beeld van het inkomen en maakt toepassing van de vaste methode mogelijk, met een afzonderlijke vaststelling van het vaste deel en het potentieel variabele deel van het inkomen.

Voorrang maandbetaling bij volledige gelijkheid

Wanneer meerdere loonitems of contracten inhoudelijk volledig gelijkwaardig zijn en geen ander onderscheidend criterium doorslaggevend is voor het vaststellen van de betaaltermijn of het Referentie-Contract, krijgt maandbetaling voorrang. Deze tie-breaker voorkomt dat de betaaltermijn of de keuze voor het Referentie-Contract afhankelijk wordt van toevallige volgorde of technische verwerking van gegevens. De keuze voor maandbetaling sluit aan bij de meest gebruikelijke betaalfrequentie en maakt de vaststelling eenduidig, reproduceerbaar en uitlegbaar.

Standaard maandelijkse betaaltermijn bij onbekende periode

Als de betaaltermijn niet eenduidig uit de beschikbare gegevens kan worden afgeleid, wordt standaard uitgegaan van een maandelijkse betaaltermijn. Daarmee blijft de berekening uitvoerbaar zonder aanvullende

aannames over een alternatieve periode-indeling. Deze keuze is pragmatisch en uitlegbaar: maandbetaling is de meest gangbare betaalfrequentie, is prudenter en biedt een consistente basis voor verdere verwerking. Het resterende risico is dat de feitelijke betaaltermijn anders was, maar dit risico wordt aanvaard om te voorkomen dat de berekening blokkeert bij ontbrekende of onduidelijke periode-informatie.

Omrekening naar maandperioden bij gecombineerde betaaltermijnen

Om verschillende betaalritmes onderling vergelijkbaar te maken, wordt één uniforme rekenbasis gehanteerd. Dit vergroot de reproduceerbaarheid van de berekening. Omrekening is alleen goed uitvoerbaar wanneer per contract een eenduidige betaaltermijn kan worden vastgesteld. Als binnen één contract de betaaltermijn wisselt, bijvoorbeeld van vierwekelijks naar maandelijks of andersom, ontstaat binnen hetzelfde contract geen consistente periode-indeling meer.

Daardoor is niet betrouwbaar vast te stellen welke loon- en urenbedragen bij welke uniforme maandperiode horen, zonder aanvullende aannames of herverdeling van loonitems. Om die reden is omrekening binnen één contract met wisselende betaaltermijn niet geschikt als geautomatiseerde rekenstap: de kans op vertekening van uren, SV-loon en afgeleide gemiddelden wordt dan te groot. In deze situatie wordt er geen IBL-toetsinkomen afgegeven.

Vragen en/of suggesties

Wil je meer weten over Inkomensbepaling Loondienst? Zie daarvoor www.toetsinkomenberekenen.nl. Heb je vragen? Neem dan contact op met HDN (info@hdn.nl of 0182 750 585).

Met vriendelijke groet,
Werkgroep Rekenregels & Beheer IBL