

## Betreft: loonkostenvoordelen per 1-januari 2018

Wezep, december 2017

### ***Loonkostenvoordelen (gaat in per 1-1-2018)***

***Loonkostenvoordelen (LKV's) zijn een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.***

#### **Er zijn 4 loonkostenvoordelen:**

1. LKV oudere werknemer.
2. LKV arbeidsgehandicapte werknemer.
3. LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.
4. LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.

U kunt als werkgevers recht hebben op loonkostenvoordelen voor één of meerdere werknemers. U en uw werknemer(s) moeten hiervoor aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze verschillen per loonkostenvoordeel.

### **Voorwaarden loonkostenvoordelen**

#### **Loonkostenvoordeel oudere werknemer (56+)**

U hebt recht op dit voordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op één van de volgende uitkeringen:
  - werkloosheidsuitkering (WW, IOW).
  - arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil).
  - inkomensondersteuning Wet Wajong.
  - bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ).
  - uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als bovenstaande Nederlandse uitkeringen.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.

### **Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer**

U hebt recht op dit voordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
  - Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u dienst kwam, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.
  - UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek het volgende vastgesteld:
    - De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) voor minder dan 35% arbeidsongeschikt.
    - De werknemer was 11 weken voor het einde van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) nog in dienst bij dezelfde werkgever die hij had toen hij ziek werd.
    - De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
    - De werknemer komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.

### **Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer**

U hebt recht op dit voordeel als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij had, in de kalendermaand voor de herplaatsing, recht op een WIA-uitkering of op een uitkering uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel heeft als de WIA-uitkering.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 1 jaar aanvragen.

## Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U hebt recht op dit voordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan één van de volgende voorwaarden:
  - Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
  - Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
  - Hij is volgens UWV niet in staat om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen en wordt onder verantwoordelijkheid van de gemeente naar werk begeleid. Of de gemeente heeft bij het beoordelen van de loonkostensubsidie vastgesteld dat hij niet in staat is om 100% van het wettelijke minimumloon te verdienen (de 'Praktijkroute'). In beide gevallen geldt dat u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
  - Hij is in het doelgroepregister voor de banenafpraak opgenomen met een indicatie als arbeidsbeperkte. Hieronder vallen onder meer schoolverlaters van het Voortgezet Speciaal Onderwijs en schoolverlaters van het Praktijkonderwijs.
  - Hij heeft een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekenden) of een ID-baan (In- en doorstroombaan).
  - Hij hoort niet tot de doelgroep banenafpraak, hij heeft door een ziekte of gebrek problemen gehad bij het volgen van onderwijs en hij komt binnen 5 jaar na afronding van dat onderwijs bij u in dienst. Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.

## Algemeen

### Volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen

U hebt geen recht op loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (wsw) volledig gesubsidieerd is of als de dienstbetrekking valt onder beschut werk op grond van de Participatiewet. Is de dienstbetrekking gedeeltelijk gesubsidieerd, dan kunt u voor de werknemer wél recht hebben op loonkostenvoordelen als u en uw werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Er wordt maar één loonkostenvoordeel uitbetaald. Heeft u voor een werknemer recht op meerdere loonkostenvoordelen tegelijkertijd? Vraag ze dan allemaal aan. U krijgt vervolgens alleen het hoogste loonkostenvoordeel uitbetaald. Wanneer u recht heeft op het LKV oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer? Dan zijn de loonkostenvoordelen even hoog. U krijgt dan alleen het LKV oudere werknemer. Het recht op loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als een loonkostenvoordeel niet wordt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt. De periode van 1 of 3 jaar wordt dus niet verlengd; de loonkostenvoordelen worden *niet* na elkaar vergoed.

Heeft u recht op een loonkostenvoordeel én een lage inkomensvoordeel (LIV)? U krijgt het hoogste voordeel uitbetaald. Is het LKV en LIV even hoog? Dan krijgt u het LKV uitbetaald.

Als er recht bestaat op loonkostenvoordeel én jeugd-LIV, dan krijgt u beide voordelen uitbetaald. Het recht op loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als het loonkostenvoordeel niet wordt uitbetaald omdat het LIV hoger is. De periode van 1 of 3 jaar wordt dus niet verlengd; het loonkostenvoordelen en LIV worden *niet* na elkaar vergoed.

## Overnemen onderneming

Als u een onderneming overneemt, dan gaat het recht op loonkostenvoordelen niet naar u over. U kunt ook geen recht krijgen op loonkostenvoordelen omdat u de dienstbetrekking van de werknemers voortzet. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. Van overname is sprake als bij een fusie of splitsing, maar ook bij het inbrengen van een éénmanszaak of VOF in een BV. Bij faillissement is er *geen* sprake van overname van een onderneming.

## Hoogte loonkostenvoordelen

Als u recht hebt op loonkostenvoordelen, dan krijgt u een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk. Hoeveel voordeel u krijgt hangt dus af van hoeveel verloonde uren de werknemer heeft en om welk loonkostenvoordeel het gaat.

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum bedrag per jaar	Aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen
Oudere werknemer (56+)	€ 3,05	€6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€3,05	€6.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€3,05	€6.000	1
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€1,01	€2.000	3

## Wat te doen om de loonkostenvoordelen te krijgen?

Heeft u recht op één of meerdere loonkostenvoordelen, dan vraagt u deze aan in de aangifte loonheffingen. Dit kunt u pas doen zodra u de doelgroepverklaring van uw werknemers hebt. Deze kan de werknemer aanvragen bij UWV (ook voor de uitkeringen uit de EU, EER of Zwitserland) of de gemeente. Dit moet wel gebeuren binnen 3 maanden nadat de werknemer bij u in dienst is getreden of door u is herplaatst. Per loonkostenvoordeel hebt u een doelgroepverklaring nodig. In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en aan welke voorwaarden door de werknemer wordt voldaan. De doelgroepverklaring bewaart u bij uw loonadministratie.

Als uw werknemer u machtigt, kunt u de doelgroepverklaring zelf opvragen. Op de site van UWV zult u binnenkort meer informatie terugvinden over het opvragen van een doelgroepverklaring en de machtiging.

## **Uitbetaling loonkostenvoordelen**

De loonkostenvoordelen over 2018 worden in 2019 door de Belastingdienst aan u uitbetaald. Dat uitbetalen gaat zo:

1. U krijgt vóór 15 maart 2019 van UWV een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
2. Tot en met 1 mei 2019 kunt u correcties over 2018 sturen. Die neemt de Belastingdienst nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei worden niet meer meegenomen.
3. De Belastingdienst stuurt u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen ze vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van UWV krijgen.
4. Uiterlijk op 12 september 2019 wordt uw loonkostenvoordeel betaald.

Het totale voordeel wordt in één keer aan u overgemaakt. Geldt het loonkostenvoordeel voor meerdere werknemers, dan vindt u dat terug in de voorlopige en definitieve berekening.

## **Overgangsregeling voor lopende premiekortingen**

Voor de premiekorting oudere werknemer en premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling. Deze werkt als volgt. Heeft u recht op premiekorting oudere werknemer of premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, dan hebt u per 1 januari 2018 recht op één van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen voor de resterende duur dat u nog recht zou hebben op de premiekorting. U moet daarvoor nog wel aan 3 voorwaarden voldoen:

1. U geeft in uw aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat u voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Vergeet u dat, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
2. U vult in deze aangifte ook een bedrag aan premiekorting in. Vergeet u dat, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
3. U geeft in uw aangiften over 2018 aan dat u 1 of meer loonkostenvoordelen voor deze werknemer wilt aanvragen.

U vraagt de loonkostenvoordelen aan die overeenkomen met de premiekorting waarop u recht had in het laatste loontijdvak van 2017. Voor deze 'overgangsaanvragen' is *geen* doelgroepverklaring nodig.

## **Tot slot**

Indien u naar aanleiding van deze nieuwsbrief nog vragen heeft, neem dan gerust contact met ons op.

*Disclaimer: De inhoud van deze nieuwsbrief is informatief en vormt geen advies. Deze nieuwsbrief is met uiterste zorg samengesteld. Echter aanvaardt VOPAS Personeel & Salaris geen enkele aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden, typefouten, onvolledigheden of gevolgen (door handelen of nalaten) daarvan.*