

KENNISDOCUMENT WtI

Vragen en antwoorden m.b.t. de Wet tegemoetkomingen loondomein

Versie 2.0 januari 2018

Aan dit document zijn geen rechten te ontleen

INHOUDSOPGAVE

1. ALGEMENE VRAGEN	4
1.1 WAT HOUDT DE WET TEGEMOETKOMINGEN LOONDOMEIN (WTL) IN?	4
1.2 UIT WELKE SOORTEN TEGEMOETKOMINGEN BESTAAT DE WTL?	4
1.3 WAT GEBEURT ER ALS EEN WERKGEVER RECHT HEEFT OP ZOWEL LKV ALS LIV?	4
1.4 WAT WORDT VERSTAAN ONDER HET 'JAARLOON'?	4
1.5 WAT WORDT VERSTAAN ONDER HET 'GEMIDDELD UURLOON'?	4
1.6 WAT ZIJN 'VERLOONDE UREN'?	5
1.7 WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE BEREKENING VAN DE TEGEMOETKOMINGEN?	5
1.8 WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR DE VASTSTELLING VAN DE TEGEMOETKOMINGEN?	5
1.9 WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR HET AFHANDELEN VAN VRAGEN EN KLACHTEN?	5
1.10 WIE VERSTUURT DE VOORLOPIGE BEREKENING EN DE BESCHIKKING?	5
1.11 WIE BETAALT DE TEGEMOETKOMINGEN UIT?	5
1.12 WANNEER ONTVANGT DE WERKGEVER DE VOORLOPIGE BEREKENING?	5
1.13 WANNEER ONTVANGT DE WERKGEVER DE BESCHIKKING?	5
1.14 WANNEER ONTVANGT DE WERKGEVER DE TEGEMOETKOMING?	6
1.15 OP WELK REKENINGNUMMER WORDT DE TEGEMOETKOMING UITBETAALD?	6
1.16 HOE KAN EEN WERKGEVER EEN CORRECTIE DOORVOEREN?	6
2. LAGE-INKOMENSVOORDEEL (LIV)	7
2.1 WAT IS HET LIV?	7
2.2 WAT IS HET DOEL VAN HET LIV?	7
2.3 WANNEER HEEFT DE WERKGEVER RECHT OP HET LIV?	7
2.4 WAT MOET DE WERKGEVER DOEN OM HET LIV TE KRIJGEN?	7
2.5 HOE HOOG IS HET LIV EN HOE WORDT HET BEREKEND?	7
2.6 GELDT HET LIV OOK ALS EEN WERKNEMER IN DE LOOP VAN HET JAAR IN DIENST KOMT?	8
2.7 GELDT HET LIV OOK VOOR STAGIAIRS EN LERAREN IN OPLEIDING?	8
2.8 GELDT HET LIV OOK BIJ BEDRIJFSOVERNAME EN OVERNAME VAN PERSONEEL?	8
2.9 GELDT HET LIV OOK ALS DE WERKNEMER DE AOW-LEEFTIJD BEREIKT?	8
2.10 GELDT HET LIV OOK VOOR WERKNEMERS DIE VALLEN ONDER DE PARTICIPATIEWET?	8
2.11 WELK UURLOON WORDT GEHANTEERD BIJ DE BEREKENING VAN HET LIV?	8
2.12 HOE WORDEN DE UURLOONGRENZEN BEREKEND?	9
2.13 IS HET LIV OOK VAN TOEPASSING ALS ER SPRAKE IS VAN URENTAALD?	9
2.14 IS HET LIV OOK VAN TOEPASSING ALS EEN PENSIOENPREMIE WORDT INGEHOUDEN?	9
2.15 VINDT BEOORDELING VAN HET LIV PLAATS PER SUBNUMMER?	9
2.16 WAT ALS EEN WERKNEMER MEER INKOMSTENVERHOUDINGEN HEEFT BIJ 1 WERKGEVER?	9
3. JEUGD-LIV (TEGEMOETKOMING VERHOOGING MINIMUMJEUGDLOON)	10
3.1 WAT IS HET JEUGD-LIV?	10
3.2 WANNEER HEEFT DE WERKGEVER RECHT OP HET JEUGD-LIV?	10
3.3 WAT MOET DE WERKGEVER DOEN OM HET JEUGD-LIV TE KRIJGEN?	10
3.4 HOE HOOG IS HET JEUGD-LIV?	10
3.5 HOE WORDEN DE UURLOONGRENZEN BEREKEND?	11
3.6 WAT IS DE PEILDATUM VOOR DE LEEFTIJD?	11
3.7 KOMEN BBL-LEERLINGEN OOK IN AANMERKING VOOR HET JEUGD-LIV?	11
4. LKV (LOONKOSTENVOORDEEL)	12
4.1 WAT IS HET LKV?	12
4.2 WANNEER HEEFT DE WERKGEVER RECHT OP HET LKV?	12
4.3 WAT MOET DE WERKGEVER DOEN OM HET LKV TE KRIJGEN?	14
4.4 HOE HOOG IS HET LKV?	14
4.5 WAT IS DE DUUR VAN HET LKV OUDERE WERKNEMER (56 JAAR OF OUDER)?	14
4.6 WAT IS DE DUUR VAN HET LKV ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER?	14
4.7 WAT IS DE DUUR VAN HET LKV DOELGROEP BANENAFSPRAAK EN SCHOLINGSBELEMMERDEN?	14

4.8	WAT IS DE DUUR VAN HET LKV HERPLAATSEN ARBEIDSGEHANDICAPTE WERKNEMER?.....	14
4.9	GELDT HET LKV OOK BIJ HET OMZETTEN VAN VOF NAAR BV?.....	14
4.10	KAN HET LKV , NET ZOALS HET LIV, ZONDER AANVRAAG WORDEN UITBETAALD?	15
4.11	WORDEN LOPENDE PREMIEKORTINGEN OMGEZET IN EEN LKV?	15
5.	LKV –DOELGROEPVERKLARING	16
5.1	WIE MOET DE DOELGROEPVERKLARING AANVRAGEN?	16
5.2	HOE WEET DE WERKGEVER DAT ZIJN WERKNEMER EEN DOELGROEPVERKLARING HEEFT?	16
5.3	BIJ WELKE INSTANTIE MOET EEN DOELGROEPVERKLARING WORDEN AANGEVRAAGD?	16
5.4	WIE GEEFT DE DOELGROEPVERKLARINGEN AF?	16
5.5	WIE IS VERANTWOORDELIJK VOOR HET AFHANDELEN VAN VRAGEN EN KLACHTEN?.....	16
5.6	OP WELKE TERMIJN MOET EEN DOELGROEPVERKLARING WORDEN AANGEVRAAGD?	16
5.7	KAN EEN WERKNEMER ZIJN WERKGEVER MACTHIGEN VOOR EEN DOELGROEPVERKLARING?	16
5.8	WAT ALS EEN WERKNEMER (NOG) NIET BESCHIKT OVER EEN DOELGROEPVERKLARING? ...	17
5.9	WAT ALS DE AANVRAAG VOOR EEN DOELGROEPVERKLARING IS AFGeweZEN?.....	17
5.10	HEEFT IEMAND IN HET DOELGROEPREGISTER OOK EEN DOELGROEPVERKLARING NODIG? ...	17
5.11	IS EEN DOELGROEPVERKLARING OOK NODIG VOOR OVERGANGSRECHTGEVALLEN?	17
5.12	GELDT ER EEN WACHTTERMIJN VAN 2 MAANDEN VOOR HET AANVRAGEN VAN DE DOELGROEPVERKLARING ANALOOG AAN ART 38B IN DE ZW?	17
5.13	IS DE WERKNEMER VERPLICHT OM EEN DOELGROEPVERKLARING AAN TE VRAGEN?	17
6.	LKV – OVERGANGSRECHT	18
6.1	HOE VINDT DE OVERGANG PLAATS VAN LOPENDE PREMIEKORTING NAAR LKV?.....	18
6.2	HOE WORDT DE RESTERENDE DUUR VAN HET LKV BEREKEND?	18
6.3	HOE ZIET DE OVERGANGSREGELING ERUIT?	18

1. Algemene vragen

1.1 Wat houdt de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in?

Met ingang van 1 januari 2017 is de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) van kracht. In deze wet zijn drie nieuwe tegemoetkomingen in de loonkosten voor werkgevers geïntroduceerd om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te nemen of te houden. Het hebben van werk is belangrijk voor mensen, niet alleen voor het inkomen maar ook voor de persoonlijke ontwikkeling en sociale contacten. Werkgevers worden met de instrumenten in de Wtl gestimuleerd om mensen met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt deze kans te geven. De Wtl vervangt de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer door een loonkostenvoordeel (LKV) voor deze groepen. Daarnaast bestaat de Wtl uit het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. Het jeugd-LIV heet officieel 'tegemeetkoming verhoging minimumjeugdloon'. De tegemoetkomingen zijn losgekoppeld van de verschuldigde premies werknemersverzekeringen. Door het financiële voordeel gewoon uit te laten betalen door de Belastingdienst, profiteren de werkgevers die er recht op hebben volledig van de tegemoetkomingen.

1.2 Uit welke soorten tegemoetkomingen bestaat de Wtl?

De Wtl bestaat uit 3 soorten tegemoetkomingen voor werkgevers:

1. Lage-inkomensvoordeel (LIV);
2. Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon (ook wel jeugd-LIV genoemd);
3. Loonkostenvoordeel (LKV).

Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Een laag loon betekent in 2017 concreet een gemiddeld uurloon van minimaal € 9,66 en maximaal € 12,08. Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het vaststellen en uitbetalen van de tegemoetkoming vindt voor het eerst plaats in 2018. Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongere werknemers (van 18 tot en met 21 jaar) in dienst nemen en houden. Met het jeugd-LIV worden werkgevers gecompenseerd voor de verhoging van het minimumjeugdloon. Het jeugd-LIV gaat in op 1 januari 2018. Het vaststellen en uitbetalen van de tegemoetkoming vindt voor het eerst plaats in 2019. Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die oudere werknemers en werknemers met een beperking door ziekte of handicap in dienst nemen. Het LKV gaat in op 1 januari 2018. Het vaststellen en uitbetalen van deze tegemoetkomingen vindt voor het eerst plaats in 2019.

1.3 Wat gebeurt er als een werkgever recht heeft op zowel LKV als LIV?

Indien een werkgever voor een bepaalde werknemer in aanmerking komt voor meerdere tegemoetkomingen, bijvoorbeeld zowel het LKV als het LIV, dan wordt alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Zijn de bedragen van het LKV en het LIV hetzelfde, dan wordt alleen het LKV uitbetaald. Een LKV en de jeugd-LIV kunnen wel samenlopen.

1.4 Wat wordt verstaan onder het 'jaarloon'?

Met jaarloon wordt bedoeld het loon uit tegenwoordige arbeid van de werknemer die werkzaam is in een verzekerde dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen. Uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon is het loon SV zoals vermeld in kolom 8 van de loonstaat. Geen onderdeel van het jaarloon zijn:

1. Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
2. WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
3. Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen.

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van het LIV, zijn te vinden op:

www.uwv.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemeetkomingen-loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/detail/hoe-hoog-is-liv-per-werknemer

1.5 Wat wordt verstaan onder het 'gemiddeld uurloon'?

Het gemiddelde uurloon wordt vastgesteld door het jaarloon van de werknemer te delen door het totaal van de verloonde uren van deze werknemer in dat jaar.

1.6 Wat zijn 'verloonde uren'?

Verloonde uren zijn het aantal uren dat aan de werknemer voor al zijn inkomstenverhoudingen in het aangiftetijdvak is verloond. Details over het wel of niet meetellen van uren zijn te vinden in:

- De gegevensspecificatie loonaangifte:
https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/gegevens_aangifte_loonheffing_2017_lh9861t71fd.pdf
- Handboek loonheffingen:
https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/handboek_loonheffingen_juli_2017_lh0221t72fd.pdf
-
- Memo verloonde uren:
https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/memo_verloonde_uren_lh0361t2fd.pdf

1.7 Wie is verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen?

UWV is in alle gevallen (LIV, jeugd-LIV en LKV) verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen Wtl en geeft dit door aan de Belastingdienst.

1.8 Wie is verantwoordelijk voor de vaststelling van de tegemoetkomingen?

UWV is in alle gevallen (LIV, Jeugd-LIV en LKV) verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen en geeft dit door aan de Belastingdienst.

De Belastingdienst geeft een beschikking af op basis van de door UWV vastgestelde tegemoetkomingen.

1.9 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?

UWV is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten die betrekking hebben op de voorlopige berekening. Tekortkomingen in de loonaangiften kan de werkgever herstellen door het indienen van correctieberichten. Hierdoor kan de beschikking afwijken van de voorlopige berekening.

De Belastingdienst stuurt de beschikking met de definitieve berekening. De werkgever kan tegen de definitieve berekening bij de Belastingdienst bezwaar maken. Tegen de uitspraak op bezwaar kan beroep en hoger beroep bij de rechter worden aangetekend.

Het afhandelen van vragen, klachten en bezwaar en beroep over de doelgroepverklaring vindt deels plaats bij UWV en deels bij de gemeente.

1.10 Wie verstuurt de voorlopige berekening en de beschikking?

De Belastingdienst stuurt de voorlopige berekening naar de werkgever onder verantwoordelijkheid van UWV. De Belastingdienst verstuurt ook de beschikking met de definitieve bedragen aan tegemoetkomingen aan de werkgever.

1.11 Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit aan de werkgever.

1.12 Wanneer ontvangt de werkgever de voorlopige berekening?

Het recht op en de hoogte van de tegemoetkomingen worden vastgesteld in het kalenderjaar (t+1) volgend op het jaar (t) waarover de tegemoetkomingen worden berekend. Vóór 15 maart van het jaar t+1 ontvangt de werkgever een voorlopig overzicht van de tegemoetkomingen waarop hij recht heeft. De berekening is gebaseerd op de loonaangiften en correctieberichten over het jaar t die tot en met 31 januari van het jaar t+1 zijn ingediend. Is deze voorlopige berekening niet juist, dan kan de werkgever tot en met 1 mei van het jaar t+1 correctieberichten indienen. 1 mei is de peildatum voor de definitieve vaststelling. Let op! Correcties ingediend na 1 mei worden niet meegenomen in de berekening van de tegemoetkomingen, ook niet in de tegemoetkomingen van het volgende kalenderjaar. Correctieberichten die na 1 mei van het jaar t+1 worden ingediend worden wel in de polisadministratie verwerkt.

1.13 Wanneer ontvangt de werkgever de beschikking?

UWV stelt vast of de werkgever recht heeft op tegemoetkomingen en berekent de hoogte hiervan. De Belastingdienst krijgt deze gegevens van UWV en maakt hiervoor een beschikking op.

Deze beschikking wordt vóór 1 augustus naar de werkgever verstuurd. De Belastingdienst betaalt vervolgens binnen 6 weken uit.

1.14 Wanneer ontvangt de werkgever de tegemoetkoming?

De Belastingdienst betaalt de werkgever binnen 6 weken na de datum op de definitieve beschikking de tegemoetkoming uit aan de werkgever. Dit is uiterlijk 12 september 2018.

1.15 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit op het rekeningnummer dat behoort bij het loonheffingnummer van de werkgever dat eindigt op L01. De beoordeling van het recht op de tegemoetkomingen vindt plaats op werkgeversniveau en niet op subnummerniveau.

1.16 Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?

De werkgever kan eventuele fouten tot en met 1 mei 2018 herstellen door het insturen van correctieberichten op de ingediende loonaangiften over 2017. De hoogte van de tegemoetkoming over 2017 berekent UWV aan de hand van de gegevens zoals deze op 1 mei 2018 in de polisadministratie staan. Correcties die de Belastingdienst na 1 mei 2018 ontvangt, komen wel in de polisadministratie, maar blijven buiten de berekening van het LIV. De correcties die na 1 mei worden doorgevoerd, worden ook niet meer meegenomen in de berekening van de tegemoetkoming in het daarop volgende jaar.

2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

2.1 Wat is het LIV?

Het LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Een laag loon is in 2017 een gemiddeld uurloon van minimaal € 9,66 en maximaal € 12,08. Een laag loon is in 2018 een gemiddeld uurloon van minimaal € 9,82 en maximaal € 12,29. Daarnaast dient voor de werknemer minimaal 1248 verloonde uren per jaar in de loonaangifte zijn opgenomen. Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het vaststellen van de tegemoetkoming en de uitbetaling vindt voor het eerst plaats in 2018.

2.2 Wat is het doel van het LIV?

Het doel van het LIV is ervoor te zorgen dat mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een grotere kans op werk hebben en houden. Deze tegemoetkoming in de loonkosten is bedoeld voor werkgevers die mensen in dienst hebben met een laag loon. Hierdoor dalen de loonkosten voor de werkgever, waardoor de kans op werk toeneemt zonder dat iemand minder loon krijgt. Het LIV kan op die manier net dat zetje in de goede richting zijn om mensen die (langdurig) werkloos zijn aan het werk te helpen of te houden.

2.3 Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV?

De werkgever heeft recht op dit voordeel voor elke werknemer die voldoet aan de volgende 4 voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon tussen € 9,66 en € 12,08 (2017)¹.
3. De werknemer heeft ten minste 1248 verloonde uren per jaar.
4. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

2.4 Wat moet de werkgever doen om het LIV te krijgen?

De werkgever hoeft het LIV niet aan te vragen. Deze wordt berekend aan de hand van de ingediende loonaangiften. UWV beoordeelt op basis van de aangiften voor welke werknemers recht bestaat op het LIV. Het is daarbij belangrijk dat de werkgever ook het aantal verloonde uren goed invult. Want kloppen de gegevens in de aangifte niet? Dan loopt hij het LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

2.5 Hoe hoog is het LIV en hoe wordt het berekend?

Heeft een werkgever voor een werknemer recht op het LIV? Dan krijgt hij een bedrag per verloond uur met een maximum van € 2.000 per jaar per werknemer. De werknemer moet in dat jaar minimaal 1248 verloonde uren bij de werkgever hebben en in 2017 minimaal € 9,66 en niet meer dan €12,08 per uur verdienen. Het LIV wordt toegekend per medewerker, per verloond uur. De hoogte is evenredig aan het aantal verloonde uren waarbij rekening wordt gehouden met het urencriterium (minimaal 1248). Hoeveel de tegemoetkoming precies is, hangt af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn gemiddelde uurloon (jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren).

Gemiddeld uurloon over 2017	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar
€ 9,66 tot en met € 10,63	€ 1,01	€ 2.000
€ 10,64 tot en met € 12,08	€ 0,51	€ 1.000

Gemiddeld uurloon over 2018	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar
€ 9,82 tot en met € 10,81	€ 1,01	€ 2.000
€ 10,82 tot en met € 12,29	€ 0,51	€ 1.000

¹ Voor 2018 gelden uurlonen tussen € 9,82 en € 12,29.

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van het LIV, zijn te vinden op:
www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/detail/hoe-hoog-is-liv-per-werknemer

2.6 Geldt het LIV ook als een werknemer in de loop van het jaar in dienst komt?

De voorwaarde van 1248 verloonde uren per jaar is een harde voorwaarde die ook geldt als de werknemer in de loop van het jaar bij de werkgever in dienst komt. Het aantal van 1248 uur wordt niet evenredig verminderd bij een indienst- of uitdiensttreding in de loop van het kalenderjaar. Voor werknemers die niet het hele jaar bij de werkgever in dienst zijn, is het dus lastiger om aan de voorwaarde van 1248 verloonde uren te voldoen. Dat geldt ook voor het jaar waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt: alleen als voor die datum aan de voorwaarden van gemiddeld uurloon wordt voldaan en de werknemer in het hele kalenderjaar ten minste 1248 verloonde uren heeft, heeft de werkgever voor hem recht op LIV.

2.7 Geldt het LIV ook voor stagiairs en leraren in opleiding?

Als er sprake is van een dienstbetrekking en aan de voorwaarden van het LIV wordt voldaan, is er geen uitzondering voor stagiairs. Dit geldt ook voor de stagiairs die alleen verzekerd zijn voor de Ziektewet.

Bij stagiairs is de kans groot dat niet aan de voorwaarde van het gemiddeld uurloon wordt voldaan. Als dat wel het geval is, zijn stagiairs niet uitgezonderd van het LIV.

2.8 Geldt het LIV ook bij bedrijfsovername en overname van personeel?

Neemt u een onderneming over? Dan tellen de verloonde uren bij de overdragende werkgever niet mee. Een werknemer moet bij de nieuwe werkgever 1248 verloonde uren hebben. Anders heeft de werkgever voor hem geen recht op het lage-inkomensvoordeel.

2.9 Geldt het LIV ook als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt?

De leeftijdsgrens voor werknemers is de AOW-leeftijd omdat de werkgever daarna geen premies werknemersverzekeringen meer hoeft af te dragen. Indien er in het jaar waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt niet tenminste 1248 verloonde uren zijn, wordt er geen LIV verstrekt. De eis van 1248 verloonde uren geldt altijd; het betreft een absoluut aantal uren per kalenderjaar en wordt dan ook nooit tijdsevenredig berekend. Dat betekent dat als de AOW-leeftijd aan het begin van het jaar wordt bereikt en de werknemer stopt met werken, er waarschijnlijk niet voldaan zal zijn aan de eis van 1248 verloonde uren. Er is dan geen recht op het LIV. Is de werknemer pas later in het jaar jarig dan is de kans groter dat hij wel aan de 1248 verloonde uren komt. Blijft de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerken, dan tellen zijn verloonde uren na het bereiken van de AOW-leeftijd in dat kalenderjaar mee voor de vaststelling of aan de absolute eis van ten minste 1248 verloonde uren is voldaan. Heeft de werknemer in het gehele kalenderjaar tenminste 1248 verloonde uren dan bestaat er recht op het LIV voor de verloonde uren tot en met het aangiftetijdvak waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het recht op het LIV stopt altijd na het bereiken van de AOW-leeftijd.

2.10 Geldt het LIV ook voor werknemers die vallen onder de participatiewet?

Het LIV geldt voor iedereen die aan twee voorwaarden voldoet. In de eerste plaats dient het uurloon van de werknemer over 2017 in de bandbreedte van minimaal € 9,66 en maximaal € 12,08² te vallen en in de tweede plaats dient de werknemer minimaal 1248 verloonde uren in de polisadministratie te hebben staan per kalenderjaar. De werkgevers die mensen in dienst nemen die vallen onder de Participatiewet en die aan de voorwaarden voldoen, komen in aanmerking voor het LIV. De mensen die bijvoorbeeld met loonkostensubsidie werken, ontvangen minimaal het wettelijk minimumloon en vallen veelal ook in de bandbreedte van de gestelde uurlonen. De loonkostensubsidie doet daar niet aan af.

2.11 Welk uurloon wordt gehanteerd bij de berekening van het LIV?

Het LIV wordt berekend op basis van het gemiddeld uurloon van de werknemer. Voor de berekening van het gemiddeld uurloon gebruikt de werkgever het loon in kolom 8 van de loonstaat. Hierop brengt u in mindering:

1. Ziektewetuitkering aan de werknemer die door u als eigenrisicodragers worden betaald;
2. WGA-uitkeringen aan de werknemer die door u als eigenrisicodragers worden betaald;

² Voor 2018 gelden uurlonen tussen € 9,82 en € 12,29.

3. Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen aan de werknemer.

Dat loon deelt u door het aantal verloonde uren. Is het gemiddeld uurloon van de werknemer in 2017 minimaal € 9,66 en maximaal €12,08³ en voldoet uw werknemer aan de overige voorwaarden, dan de werkgever recht op het LIV.

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van het LIV, zijn te vinden op:
www.uvw.nl/werkgevers/overige-onderwerpen/wet-tegemoetkomingen-loondomein/lage-inkomensvoordeel-liv/detail/hoe-hoog-is-liv-per-werknemer

2.12 Hoe worden de uurloongrenzen berekend?

De uurloongrenzen van de Wtl worden jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar geïndexeerd op basis van het reguliere wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari van het betreffende jaar vermeerderd met de vakantietoeslag van 8%. Dit betekent dat de aan het begin van het jaar vastgestelde uurloongrenzen voor het gehele betreffende jaar van toepassing zijn. Per 1 januari 2017 bedraagt het wettelijk minimummaandloon € 1.551,60. Het jaarloon exclusief vakantiegeld bedraagt dan € 18.619,20. Vermeerderd met 8% vakantietoeslag bedraagt het wettelijk minimumloon per jaar € 20.108,74. Vervolgens wordt dit jaarloon inclusief vakantiegeld gedeeld door 260 dagen maal 8 uur (=2080). Deze rekenregel resulteert in de volgende uurloongrenzen:

Koppeling aan het WML	Uurloongrens 2017	Uurloongrens 2018
100% WML	€ 9,66	€ 9,82
110% WML	€ 10,63	€ 10,81
125% WML	€ 12,08	€ 12,29

De grenzen van het minimumloon worden in het kader van de Wtl uitgedrukt in een bedrag per uur. Een landelijk wettelijk minimumuurloon kent de wet niet. Het uurloon kan per sector verschillen, afhankelijk van het aantal uren dat als normale arbeidsduur geldt. Onder normale arbeidsduur wordt verstaan de arbeidsduur die in de desbetreffende sector is afgesproken als volledige dienstbetrekking. In de meeste CAO's is deze arbeidsduur voor een fulltime dienstverband gesteld op 36, 38 of 40 uur per week. Daarom wordt in de rekenregel uitgegaan van een werkweek van 40 uur om te voorkomen dat werknemers met een andere arbeidsduur onder de ondergrens uitkomen en daarmee zouden worden uitgesloten van het recht op LIV. Voor het aantal werkdagen per jaar wordt uitgegaan van 260 dagen, het uitgangspunt voor de loonheffingen.

2.13 Is het LIV ook van toepassing als er sprake is van urentoeslag?

Een toeslag voor bijvoorbeeld nachturen of een bonus kan ervoor zorgen dat het gemiddeld uurloon van de werknemer zodanig stijgt dat hij boven de bovengrens van € 12,08 (2017) komt. In dat geval is het LIV niet van toepassing op deze werknemer.

2.14 Is het LIV ook van toepassing als een pensioenpremie wordt ingehouden?

Het gemiddeld uurloon kan door het inhouden van een pensioenpremie onder de ondergrens van € 9,66 (2017) komen. Hierdoor bestaat geen recht op een LIV.

2.15 Vind beoordeling van het LIV plaats per subnummer?

Alle verloonde uren en de jaarlonen van dezelfde werknemer bij verschillende subnummers van een inhoudingsplichtige worden gezien als 1 om het LIV-recht te bepalen. Subnummers zijn een administratieve (niet juridische) aangelegenheid. De beoordeling van het recht op en de hoogte van een LIV vindt plaats op werkgeversniveau en dus niet op subnummerniveau.

2.16 Wat als een werknemer meer inkomstenverhoudingen heeft bij 1 werkgever?

Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij de werkgever? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon en de verloonde uren van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of de werkgever voor deze werknemer recht heeft op het LIV.

³ Voor 2018 gelden uurlonen tussen € 9,82 en € 12,29.

3. Jeugd-LIV (Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon)

3.1 Wat is het jeugd-LIV?

Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers wanneer zij jongeren van 18 tot en met 21 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen. De ingangsdatum is 1 januari 2018. Het vaststellen van de tegemoetkoming vindt voor het eerst plaats in 2019. Het jeugd-LIV treedt in werking als gevolg van de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon per 1 juli 2017. Doel van het jeugd-LIV is werkgevers te compenseren voor het feit dat jongeren van 18 tot en met 21 jaar duurder worden door de verhoging van het minimumjeugdloon. Werknemers van 22 jaar vallen onder het 'gewone' LIV, omdat zij door de aanpassingen van het minimumjeugdloon recht krijgen op het (volle) minimumloon.

3.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het jeugd-LIV?

De werkgever heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden moeten nog worden vastgesteld.
- De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het jaarloon Wtl gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar. Met jaarloon wordt bedoeld het loon uit tegenwoordige arbeid van de werknemer die werkzaam is in een verzekerde dienstbetrekking voor de werknemersverzekeringen. Uitgangspunt voor de berekening van het jaarloon is het loon SV zoals vermeld in kolom 8 van de loonstaat. Geen onderdeel van het jaarloon zijn:

1. Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
2. WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
3. Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen.

3.3 Wat moet de werkgever doen om het jeugd-LIV te krijgen?

UWV beoordeelt aan de hand van de polisadministratie of de werkgever in aanmerking komt voor het jeugd-LIV, voor welke werknemer en voor welk bedrag. UWV geeft dit door aan de Belastingdienst. De werkgever hoeft zelf geen verzoek te doen en er is geen doelgroepverklaring nodig, zoals bij het LKV. Het is wel belangrijk dat de werkgever het aantal verloonde uren goed invult. Want kloppen de gegevens in de aangifte niet, dan loopt hij het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

3.4 Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Heeft de werkgever voor een werknemer recht op het jeugd-LIV, dan krijgt de werkgever van de Belastingdienst een bedrag per verloond uur. Het bedrag aan jeugd-LIV per uur verschilt per leeftijd. Hoeveel de tegemoetkoming precies is hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer en van zijn leeftijd. Omdat de verhoging van het minimumjeugdloon is ingevoerd per 1 juli 2017, wordt de tegemoetkoming over 2018 vermenigvuldigd met 1,5, waarmee de verhoging van de minimumjeugdlonen per 1 juli 2017 wordt gecompenseerd. Onderstaande tabel geeft de bedragen voor 2018 weer.

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

De leeftijd op 31 december van het jaar t-1 bepaalt het bedrag dat de werkgever per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u over het jaar 2018 € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u over 2018 € 0,23 per verloond uur. Let op! De eis van minimaal 1248 verloonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

3.5 Hoe worden de uurloongrenzen berekend?

De berekening van de uurloongrenzen voor het jeugd-LIV zijn gebaseerd op de WML-bedragen per 1 januari en 1 juli. Voor de berekening van de uurloongrenzen van het LIV wordt uitgegaan van het WML per 1 januari. De berekeningen van het LIV en jeugd-LIV zijn dus niet gelijk.

Bij de berekening van de uurbedragen wordt uitgegaan van 260 dagen. De bandbreedte wordt aan de onderkant begrensd door het voor de betreffende leeftijd geldende minimumuurloon, gebaseerd op een normale arbeidsduur van 40 uur, verhoogd met een vakantietoeslag van 8%, naar voorbeeld van het LIV. De bovenkant van deze bandbreedte wordt begrensd door het minimumloon geldend voor de leeftijdsgroep die één jaar ouder is. Op deze manier valt ook het gemiddelde uurloon van jongeren die vroeg in het jaar jarig zijn tussen de gestelde grenzen. De bovengrens voor het minimumuurloon is gebaseerd op een normale arbeidsduur van 36 uur, verhoogd met een vakantietoeslag van 8%. Op deze manier valt iedereen binnen de bandbreedte die op het geldende minimumjeugdloon wordt betaald, ongeacht wanneer hij of zij jarig is in het jaar, en ongeacht de geldende normale arbeidsduur.

Alleen voor 21-jarigen is de bovengrens aangepast, om overlap met het reguliere LIV te voorkomen. De bovengrens van de tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon is hierdoor gelijk aan de ondergrens van het reguliere LIV. Het gemiddelde uurloon van een werknemer wordt vastgesteld door het jaarloon te delen door de verloonde uren in het kalenderjaar. De uurloongrenzen voor 2018 kunnen op zijn vroegst in mei 2018 bekend worden gemaakt, omdat dan het wettelijk minimumloon per 1 juli 2018 bekend is.

3.6 Wat is de peildatum voor de leeftijd?

Indien de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar (t-1) de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt maar nog niet de leeftijd van 22 jaar, dan heeft de werkgever recht op het Jeugd-LIV over het jaar t voor zover aan de andere voorwaarden wordt voldaan.

3.7 Komen bbl-leerlingen ook in aanmerking voor het Jeugd-LIV?

Ook bbl-leerlingen kunnen in aanmerking komen voor het jeugd-LIV. De werkgever krijgt deze tegemoetkoming als hij de bbl-leerling betaalt volgens het wettelijk minimumjeugdloon dat hoort bij zijn leeftijd. De werkgever mag de bbl-leerling ook minder betalen dan het wettelijk minimumjeugdloon. Doet hij dat, dan is er geen recht op jeugd-LIV.

4. LKV (Loonkostenvoordeel)

4.1 Wat is het LKV?

Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die iemand vanuit een uitkerings situatie in dienst nemen of herplaatsen uit de volgende groepen:

- oudere werknemers (vanaf 56 jaar)
- werknemers met een arbeidsbeperking
- werknemers uit de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- herplaatste arbeidsgehandicapte werknemers

Hiermee krijgen kwetsbare groepen betere kansen op de arbeidsmarkt.

Het LKV vervangt met ingang van 1 januari 2018 de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer en oudere werknemer. Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is voor alle groepen een doelgroepverklaring vereist. Voor de huidige premiekortingen was alleen een doelgroepverklaring vereist voor oudere werknemers (vanaf 56 jaar). Het vaststellen van de tegemoetkoming vindt voor het eerst plaats in 2019 over 2018.

4.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?

De werkgever kan voor 1 of meer van zijn werknemers recht hebben op 1 of meerdere loonkostenvoordelen. De werkgever en de werknemer moeten dan aan de voorwaarden voldoen. Die verschillen per loonkostenvoordeel.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

De werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
- Hij had, in de kalendermaand voor hij in dienst kwam, recht op 1 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 de bovenstaande Nederlandse uitkeringen

Verder geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
- Hij voldoet aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de kalendermaand voor hij in 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 in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

Verder geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

De werkgever heeft recht op deze tegemoetkoming als hij een werknemer in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij dezelfde werkgever in dienst.
- In de kalendermaand voor hij in dienst kwam, voldoet hij aan 1 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 doelgroepregister⁴ 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 geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

⁴ In het doelgroepregister staan gegevens van personen die onder de banenafpraak vallen. UWV beheert dit register. Werkgevers kunnen het doelgroepregister raadplegen via het werkgeversportaal op uwv.nl. Welke mensen in het doelgroepregister staan en onder de doelgroep van de banenafpraak vallen, leest u hier: www.uwv.nl/doelgroepregister.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever heeft recht op deze tegemoetkoming als de werkgever een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- 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 geldt:

- De werkgever heeft voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In de aangifte loonheffingen geeft de werkgever aan dat dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

4.3 Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?

Beschikt de werknemer over een doelgroepverklaring, dan zet hij de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen dat hij aanspraak wil maken op het LKV. Dit doet hij ook voor werknemers die vallen onder het overgangsrecht.

4.4 Hoe hoog is het LKV?

Hoeveel loonkostenvoordeel de werkgever ontvangt, is afhankelijk van de doelgroep waartoe de werknemer behoort. De bedragen per doelgroep zijn als volgt:

Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Maximale loonkostenvoordeel (per kalenderjaar; voor max. 3 jaar)
Oudere werknemer (56 jaar en ouder)	€ 6.000 (€ 3,05 per verloond uur)
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 6.000 (€ 3,05 per verloond uur)
Herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer	€ 6.000 (€ 3,05 per verloond uur)
Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 2.000 (€ 1,01 per verloond uur)

4.5 Wat is de duur van het LKV oudere werknemer (56 jaar of ouder)?

Maximaal 3 jaar voor zover de werkgever en de werknemer aan de voorwaarden voldoen.

4.6 Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?

Maximaal 3 jaar voor zover de werkgever en de werknemer aan de voorwaarden voldoen.

4.7 Wat is de duur van het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden?

Maximaal 3 jaar voor zover de werkgever en de werknemer aan de voorwaarden voldoen.

4.8 Wat is de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?

Maximaal 1 jaar voor zover de werkgever en de werknemer aan de voorwaarden voldoen.

4.9 Geldt het LKV ook bij het omzetten van VOF naar BV?

Indien er sprake is van een omzetting van een VOF naar een BV, waarbij de werkzaamheden hetzelfde blijven bestaat geen recht (meer) op een LKV. Om in aanmerking te komen voor een LKV moet er sprake zijn van een indiensttreding of een herplaatsing. Bij omzetting van een VOF naar een BV is er sprake van een overgang van onderneming. De overnemende werkgever zet in dat geval de arbeidsovereenkomst voort en is er geen sprake van een indiensttreding of een herplaatsing. De overnemende werkgever komt ook niet in aanmerking voor de resterende duur

van de LKV van de overdragende werkgever. Dit was wel het geval van de premiekortingen. Deze mogelijkheid is niet opgenomen voor de LKV.

4.10 Kan het LKV, net zoals het LIV, zonder aanvraag worden uitbetaald?

Nee, dit is onder meer vanuit privacyoverwegingen niet mogelijk. Het LIV en jeugd-LIV wordt automatisch aan de werkgever uitgekeerd. Voor het LKV is een doelgroepverklaring van de werknemer nodig en dient de werkgever in de loonaangifte aan de indicatie 'LKV' op 'ja' te zetten om aan te geven dat hij aanspraak wil maken op het LKV.

4.11 Worden lopende premiekortingen omgezet in een LKV?

Lopende premiekortingen oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer worden per 1 januari 2018 onder voorwaarden omgezet in het desbetreffende Loonkostenvoordeel (LKV) voor de resterende periode. Dit is de 'overgangsregeling'. De premiekorting jongere werknemer wordt niet omgezet in een LKV, omdat de premiekorting jongere werknemer met ingang van 1 januari 2018 vervalt.

Om in aanmerking te komen voor de overgangsregeling, zijn onderstaande 3 stappen belangrijk. Wij vragen de werkgever hieraan te denken bij het invullen van de aangifte loonheffingen. Alleen dan UWV beoordelen voor welke werknemer(s) en voor hoe lang de werkgever recht heeft op het LKV.

De werkgever komt in aanmerking voor de overgangsregeling op de volgende manier:

1. Hij geeft in zijn aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat hij voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast.
2. Hij vult in deze aangifte ook het bedrag van de premiekorting in.
3. Hij geeft in zijn aangiften over 2018 aan dat hij het LKV voor deze werknemer wil aanvragen.

Vergeet de werkgever een van deze stappen te doen, dan kan hij een correctiebericht sturen naar de Belastingdienst (uiterlijk 1 mei).

Let op: correctieberichten die de Belastingdienst na 1 mei 2018 ontvangt, worden niet meer verwerkt voor deze overgangsregeling. Voor het aanvragen van het LKV over 2018 geldt dat de werkgever uiterlijk op 1 mei 2019 een correctiebericht kan sturen.

5. LKV –DOELGROEPVERKLARING

5.1 Wie moet de doelgroepverklaring aanvragen?

De werknemer moet de doelgroepverklaring aanvragen. De doelgroepverklaring wordt aan de werknemer verstrekt en is gekoppeld aan zijn burgerservicenummer. De doelgroepverklaring wordt gekoppeld aan het loonheffingsnummer van het bedrijf waarvoor hij gaat werken en is alleen geldig voor deze werkgever. Bij het aanvragen van de doelgroepverklaring vult de werknemer daarom de naam en adresgegevens van de werkgever in.

De werknemer kan de werkgever machtigen om namens hem een doelgroepverklaring aan te vragen.

5.2 Hoe weet de werkgever dat zijn werknemer een doelgroepverklaring heeft?

De werknemer ontvangt digitaal of per post een 'beslissing doelgroepverklaring' waarin staat of de doelgroepverklaring wel of niet aan hem is toegekend. Een kopie van deze brief kan hij aan de werkgever verstrekken.

5.3 Bij welke instantie moet een doelgroepverklaring worden aangevraagd?

De werknemer moet de doelgroepverklaring binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing aanvragen bij UWV. Hierop is één uitzondering; Indien de werknemer 56 jaar of ouder is en bovendien een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand), IOAW of IOAZ ontvangt, dan moet de werknemer de doelgroepverklaring bij de gemeente aanvragen.

UWV: Als hij een uitkering kreeg van UWV, vraagt hij een doelgroepverklaring aan via de website uwv.nl. Hij dient hiervoor in te loggen met DigiD. Als de werknemer digitaal aanvraagt via uwv.nl, dan wordt de doelgroepverklaring ook digitaal afgegeven. Dit gebeurt op het werknemersportaal Mijn UWV. De klant kan na het inloggen op Mijn UWV de documenten inzien en downloaden. Mensen die niet digivaardig zijn, kunnen telefonisch via het klantcontactcentrum een formulier opvragen.

Gemeente: Als hij een uitkering kreeg van de gemeente op grond van de Participatiewet, IOAW of IOAZ én 56 jaar of ouder is, dan vraagt hij een doelgroepverklaring aan bij zijn woongemeente.

5.4 Wie geeft de doelgroepverklaringen af?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het afgeven van doelgroepverklaringen voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer in die situaties waarin sprake is van oudere bijstandsgerechtigden of IOAW of IOAZ (56 jaar en ouder). UWV is verantwoordelijk voor het afgeven van alle overige doelgroepverklaringen. Met andere woorden voor die situaties waarin sprake is van een lopende uitkering werknemersverzekeringen, opname in het doelgroepregister of scholingsbelemmerden.

5.5 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?

De partij die de doelgroepverklaring heeft afgegeven (UWV of gemeente) is ook verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten over de verklaring, het controleren van de rechtmatigheid (handhaven) en het afhandelen van bezwaar en beroep.

5.6 Op welke termijn moet een doelgroepverklaring worden aangevraagd?

De doelgroepverklaring moet door de werknemer binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing worden aangevraagd. Voor een herplaatste medewerker geldt dat de doelgroepverklaring moet worden aangevraagd binnen 3 maanden na de gehele of gedeeltelijke hervatting van zijn eigen arbeid of het gaan bekleden van een andere functie. Het kan na de aanvraag in de regel tot 13 weken duren voordat de werknemer hoort of de doelgroepverklaring wordt toegekend. Hoe eerder de doelgroepverklaring wordt aangevraagd, hoe eerder hij en zijn werkgever zekerheid hebben of de werkgever in aanmerking komt voor het LKV.

5.7 Kan een werknemer zijn werkgever machtigen voor een doelgroepverklaring?

Ja. De werknemer kan zijn werkgever machtigen om de doelgroepverklaring namens hem aan te vragen en te ontvangen. Indien de doelgroepverklaring niet kan worden verstrekt, wordt het besluit tot weigering uitsluitend verstrekt aan de aanvrager van de doelgroepverklaring. Dat zou weer de gemachtigde kunnen zijn. Van belang is dat de werknemer de gemachtigde specifiek moet noemen. De gemachtigde kan dus niet doormachtigen. Een werkgever mag bijvoorbeeld niet een

machtiging doorsturen naar zijn administratiekantoor. De werknemer zou dan expliciet het administratiekantoor moeten machtigen en niet de werkgever.

5.8 Wat als een werknemer aan het einde van 2017 (nog) niet beschikt over een doelgroepverklaring?

Voor werknemers die aan het einde van 2017 in dienst komen, kan het voorkomen dat het aanvragen en verstrekken van de doelgroepverklaring voor de premiekorting oudere werknemer pas na het indienen van de aangifte loonheffingen over het laatste tijdvak van 2017 plaatsvindt. Hierdoor kan de werkgever in deze aangifte loonheffingen niet meer de rubriek indicatie premiekorting op 'ja' zetten en de premiekorting toepassen. De werkgever kan dan tot en met 1 mei 2018 de ingediende aangifte loonheffingen corrigeren. De toegepaste premiekorting kan dan voor de resterende duur omgezet worden in een LKV.

5.9 Wat als de aanvraag voor een doelgroepverklaring is afgewezen?

Wordt de aanvraag voor een doelgroepverklaring afgewezen en is de werknemer het daarmee oneens, dan heeft hij de mogelijkheid tot bezwaar en beroep. De werkgever wordt van de afwijzing niet op de hoogte gebracht. Het is dus belangrijk dat de werkgever tijdig bij zijn werknemer informeert naar de status van de aanvraag om te voorkomen dat hij ervan uitgaat aanspraak te kunnen maken op het LKV, terwijl de doelgroepverklaring niet wordt toegekend. Heeft de werknemer de werkgever gemachtigd om namens hem de doelgroepverklaring aan te vragen, dan ontvangt de werkgever de afwijzing.

5.10 Heeft iemand in het doelgroepregister ook een doelgroepverklaring nodig?

Ja, ook voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden is een doelgroepverklaring vereist, ook al staan die personen al in het doelgroepregister⁵. Dit is in de wet vastgelegd.

5.11 Is een doelgroepverklaring ook nodig voor overgangsrechtgevallen?

Werknemers die onder het overgangsrecht van de LKV vallen (premierekorting oudere werknemer en premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer), worden onder voorwaarden omgezet naar het LKV en dit voor de resterende duur. Het is voor deze omzetting niet nodig dat werkgevers ten behoeve van de omzetting een doelgroepverklaring aanvragen. Wel blijft de verplichting gelden tot het bezit van een doelgroepverklaring van de doelgroep premiekorting oudere werknemer.

5.12 Geldt er een wachtermijn van 2 maanden voor het aanvragen van de doelgroepverklaring analoog aan art 38b in de ZW?

Nee, er geldt in de Wtl geen wachtermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring.

5.13 Is de werknemer verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen?

De werknemer is niet verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen. Dat neemt niet weg dat de werkgever er wel naar mag vragen. De werknemer is echter niet verplicht antwoord te geven of een verklaring aan te vragen in reactie op een dergelijk verzoek.

⁵ In het doelgroepregister staan gegevens van personen die onder de banenafpraak vallen. UWV beheert dit register. Werkgevers kunnen het doelgroepregister raadplegen via het werkgeversportaal op [uwv.nl](http://www.uwv.nl). Welke mensen in het doelgroepregister staan en onder de doelgroep van de banenafpraak vallen, leest u hier: www.uwv.nl/doelgroepregister.

6. LKV – OVERGANGSRECHT

6.1 Hoe vindt de overgang plaats van lopende premiekorting naar LKV?

Om in aanmerking te komen voor de overgangsregeling, zijn onderstaande 3 stappen belangrijk. Wij vragen de werkgever hieraan te denken bij het invullen van de aangifte loonheffingen. Alleen dan kan UWV beoordelen voor welke werknemer(s) en voor hoe lang de werkgever recht heeft op het LKV.

De werkgever komt in aanmerking voor de overgangsregeling op de volgende manier:

1. Hij geeft in zijn aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat hij voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast.
2. Hij vult in deze aangifte ook het bedrag van de premiekorting in.
3. Hij geeft in zijn aangiften over 2018 aan dat hij het LKV voor deze werknemer wil aanvragen.

Vergeet de werkgever een van deze stappen te doen, dan kan hij een correctiebericht sturen naar de Belastingdienst (uiterlijk 1 mei).

Let op: correctieberichten die de Belastingdienst na 1 mei 2018 ontvangt, worden niet meer verwerkt voor deze overgangsregeling. Voor het aanvragen van het LKV over 2018 geldt dat de werkgever uiterlijk op 1 mei 2019 een correctiebericht kan sturen.

6.2 Hoe wordt de resterende duur van het LKV berekend?

De resterende duur wordt bepaald op basis van de oudste datum aanvang inkomstenverhouding, de soort premiekorting en de datum van de invoering LKV. Deze duur wordt bepaald door de maximale duur van de premiekorting (1 of 3 jaar) te verminderen met de periode tussen de datum aanvang van de inkomstenverhouding en de datum invoering LKV. Hierbij wordt geen rekening gehouden met perioden waarbij door de werkgever voor de betreffende werknemer geen premiekorting is toegepast, bijvoorbeeld door onbetaald verlof.

6.3 Hoe ziet de overgangsregeling eruit?

Tot eind 2017 kennen we de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer. Per 1 januari 2018 treedt het onderdeel Loonkostenvoordeel in werking. Met de komst van het loonkostenvoordeel wordt de premiekortingsregeling beëindigd. Voor de lopende premiekortingen die hierdoor per 31 december 2017 vervallen, is er een overgangsregeling.

Maakt de werkgever gebruik van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer, dan heeft de werkgever vanaf 1 januari 2018 recht op 1 van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen, voor de resterende duur volgens de regels van de nieuwe regeling. De werkgever moet dan wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

1. De werkgever geeft uiterlijk 1 mei 2018 in de aangifte loonheffingen over het laatste aangiftetijdvak over 2017 bij de betreffende werknemer aan dat hij premiekorting toepast door de indicatie voor de premiekorting op JA te zetten; Dit kan ook via het correctiebericht.
2. De werkgever past uiterlijk 1 mei 2018 in de aangifte loonheffingen over het laatste aangiftetijdvak over 2017 de premiekorting toe en vult dat in het veld toegepaste premiekorting; Dit kan ook via het correctiebericht.
3. De werkgever doet voor de betreffende medewerker een aanvraag voor een van de loonkostenvoordelen in de aangifte loonheffingen in 2018 door de indicatie voor de loonkostenvoordelen op JA te zetten (zie specificatie loonaangifte 2018).

UWV beoordeelt op basis van de gegevens die de werkgever via de aangiften loonheffingen heeft aangeleverd voor welke werknemers recht bestaat op een LKV.

Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling heeft de werkgever voor het aanvragen van het LKV geen doelgroepverklaring nodig. Voor het toepassen van de premiekorting oudere werknemer in 2017 heeft de werkgever wel een doelgroepverklaring nodig.

Om er voor te zorgen dat de premiekortingen aan het eind van 2017 toch omgezet kunnen worden in een LKV, heeft de werkgever de mogelijkheid om tot en met 1 mei 2018 via een correctiebericht een wijziging aan te brengen op de aangifte loonheffingen over het laatste aangiftetijdvak van 2017. Via dit correctiebericht kan de werkgever alsnog de premiekorting in het laatste aangiftetijdvak van 2017 toepassen en de indicatie van de betreffende premiekorting op 'ja' zetten.

Let op!

De premiekorting jongere werknemer vervalt met ingang van 1 januari 2018. Hier komt geen nieuwe regeling voor in de plaats.