



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument Wtl

Vragen en antwoorden met betrekking tot de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Versie 11.0 juni 2023

Aan dit document zijn geen rechten te ontleen.

De Wet tegemoetkomingen loondomein zoals
gepubliceerd op [Rijksoverheid.nl](https://rijksoverheid.nl) is leidend

Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (10.0)

Voor alle duidelijkheid nog even de wijzigingen per **juli 2023**:

- De bedragen en jaartallen met betrekking tot het Jeugd-LIV zijn geactualiseerd.
- De vragen 2.19 en 2.20 zijn geactualiseerd.

Inhoud

1. Algemene vragen	6
1.1 Wat houdt de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) in?	6
1.2 Uit welke soorten tegemoetkomingen bestaat de Wtl?	6
1.3 Wat gebeurt er als een werkgever recht heeft op zowel LKV als LIV?	6
1.4 Wat wordt verstaan onder het 'jaarloon'?	6
1.5 Wat wordt verstaan onder het 'gemiddeld uurloon'?	7
1.6 Wat zijn 'verloonde uren'?	7
1.7 Wie is verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen?	7
1.8 Wie is verantwoordelijk voor de vaststelling van de tegemoetkomingen?	7
1.9 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	7
1.10 Wie stuurt de voorlopige berekening en de beschikking?	8
1.11 Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?	8
1.12 Wanneer ontvangt de werkgever de voorlopige berekening?	8
1.13 Wanneer ontvangt de werkgever de beschikking?	8
1.14 Wanneer ontvangt de werkgever de tegemoetkoming(en)?	9
1.15 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?	9
1.16 Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?	9
1.17 Wat is het verschil tussen loondispensatie en Wtl?	9
2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)	10
2.1 Wat is het LIV?	10
2.2 Wat is het doel van het LIV?	10
2.3 Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV?	10
2.4 Wat moet de werkgever doen om het LIV te krijgen?	10
2.5 Hoe hoog is het LIV en hoe wordt het berekend?	10
2.6 Geldt het LIV ook als een werknemer in de loop van het jaar in dienst komt?	11
2.7 Geldt het LIV ook voor stagiairs en leraren in opleiding?	11
2.8 Geldt het LIV ook bij bedrijfsovername en overname van personeel?	11
2.9 Geldt het LIV ook als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt?	11
2.10 Geldt het LIV ook voor werknemers die vallen onder de Participatiewet?	12
2.11 Welk uurloon wordt gehanteerd bij de berekening van het LIV?	12
2.12 Hoe worden de wettelijke uurloongrenzen berekend?	13
2.13 Is het LIV ook van toepassing als er sprake is van urentoeslag?	13
2.14 Is het LIV ook van toepassing als een pensioenpremie wordt ingehouden?	13
2.15 Vindt beoordeling van het LIV plaats per subnummer?	13
2.16 Wat als een werknemer meer inkomstenverhoudingen heeft bij één werkgever?	14
2.17 Heeft de werkgever recht op LIV als het gemiddelde uurloon precies op de boven- of ondergrens valt?	14
2.18 Waarom wordt het LIV over 2022 eenmalig verhoogd?	14
2.19 Wat verandert er in 2024 voor het LIV?	14
2.20 Wat zijn de bedragen en de voorwaarden van het LIV de komende jaren?	15

3. Jeugd-LIV (Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon)	16
3.1 Wat is het jeugd-LIV?	16
3.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het jeugd-LIV?	16
3.3 Wat moet de werkgever doen om het jeugd-LIV te krijgen?	16
3.4 Hoe hoog is het jeugd-LIV?	17
3.5 Hoe worden de uurloongrenzen berekend?	17
3.6 Heeft een werkgever recht op het jeugd-LIV als het gemiddeld uurloon precies op de onder- of bovengrens valt?	18
3.7 Wat is de peildatum voor de leeftijd?	18
3.8 Komen bbl-leerlingen ook in aanmerking voor het jeugd-LIV?	18
3.9 Wanneer wordt het jeugd-LIV afgeschaft?	18
4 LKV (Loonkostenvoordeel)	19
4.1 Wat is het LKV?	19
4.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?	19
4.3 Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?	22
4.4 Hoe hoog is het LKV?	22
4.5 Wat is de duur van het LKV oudere werknemer (56 jaar of ouder)?	23
4.6 Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?	23
4.7 Wat is de duur van het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden?	23
4.8 Wat is de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?	24
4.9 Geldt het LKV ook bij het omzetten van VOF naar BV?	24
4.10 Kan het LKV, net zoals het LIV, zonder aanvraag worden uitbetaald?	24
4.11 Worden lopende premiekortingen omgezet in een LKV?	24
4.12 Wat als werknemer na 3 jaar LKV uit dienst en weer in dienst gaat?	24
4.13 Geen recht op LKV bij WSW of beschut werk	25
4.14 Einde recht op loonkostenvoordelen bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	25
5 LKV - DOELGROEPVERKLARING	26
5.1 Wie moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen?	26
5.2 Hoe weet de werkgever dat zijn werknemer een doelgroepverklaring LKV heeft?	26
5.3 Bij welke instantie moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	26
5.4 Wie geeft de doelgroepverklaringen LKV af?	26
5.5 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	27
5.6 Op welke termijn moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	27
5.7 Kan een werknemer zijn werkgever machtigen voor het aanvragen van een doelgroepverklaring?	27
5.8 Wat als werknemer eind 2017 niet beschikt over een doelgroepverklaring?	27
5.9 Wat als de aanvraag voor een doelgroepverklaring is afgewezen?	27
5.10 Heeft iemand in het doelgroepregister ook een doelgroepverklaring nodig?	28
5.11 Is een doelgroepverklaring ook nodig voor overgangsrechtgevallen?	28
5.12 Geldt er een wachttermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?	28
5.13 Is de werknemer verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen?	28
5.14 Komt een werknemer met een WAO- of WAZ-uitkering ook in aanmerking?	28
5.15 Komt een stagiair ook in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV?	28
5.16 Waar kunnen gemeenten modelteksten en documenten vinden?	29

5.17	Is een loonwaardebepaling ook geldig als doelgroepverklaring voor de LKV banenafpraak?	29
5.18	Behoort een nieuwe medewerker van 56+ die in de maand voorafgaand aan indiensttreding een faillissementsuitkering had ook tot de doelgroep LKV oudere werknemer?	29
6	LKV - OVERGANGSRECHT	30
6.1	Hoe vindt de overgang plaats van lopende premiekorting naar LKV?	30
6.2	Hoe wordt de resterende duur van het LKV berekend?	30
6.3	Hoe werkt het overgangsrecht voor banenafpraak-kandidaten van 56+ jaar?	31

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 een kans op werk 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 ‘tegemoetkoming 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 drie 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. Dit betekent concreet een gemiddeld uurloon van ten minste € 10,73 en niet meer dan € 13,43 (2022) of ten minste € 12,04 en niet meer dan € 15,06 (2023). Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017.

Het jeugd-LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongere werknemers (van 18 tot 21 jaar) in dienst nemen en houden. Met het jeugd-LIV worden werkgevers gecompenseerd voor de verhoging van het minimumjeugdloon. Het jeugd-LIV is ingegaan op 1 januari 2018.

Het LKV is een tegemoetkoming voor werkgevers die oudere werknemers en werknemers met een beperking door ziekte of handicap in dienst nemen. Het LKV is ingegaan op 1 januari 2018.

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

Indien een werkgever voor een werknemer in aanmerking komt voor meerdere tegemoetkomingen uit de Wtl, 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 het jeugd-LIV kunnen wel samenlopen.

1.4 Wat wordt verstaan onder het ‘jaarloon’?

Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever in een kalenderjaar aan de werknemer betaalt zolang hij bij de werkgever in dienst is en is verzekerd voor één of meer van 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. WGA-uitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
2. Werkgeversbetalingen van WAO-/WIA-/WW-uitkeringen;
3. Ziektewetuitkeringen die door de eigenrisicodrager worden betaald;
4. Nabetalen die de werkgever na afloop van de dienstbetrekking doet.

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van de tegemoetkomingen zijn te vinden op:
<https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/toelichting-rekenregels-wtl.aspx>

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 hier te vinden:

- Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2023: [Gegevensspecificaties aangifte loonheffingen 2023](https://belastingdienst.nl/gegevensspecificaties-aangifte-loonheffingen-2023) (belastingdienst.nl)
- Handboek Loonheffingen: [Handboek Loonheffingen 2022](https://belastingdienst.nl/handboek-loonheffingen-2022) (belastingdienst.nl)
- Memo verloonde uren: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_e_n_publicaties/memo-verloonde-uren

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 het vaststellen van de tegemoetkomingen en geeft dit door aan de Belastingdienst. De Belastingdienst geeft op basis daarvan een beschikking af.

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

Voorlopige berekening:

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

Definitieve 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.

Doelgroepverklaring LKV:

Het afhandelen van vragen, klachten en bezwaar en beroep over de doelgroepverklaring LKV vindt deels plaats bij UWV en deels bij de gemeente. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor de doelgroepverklaringen LKV voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer (56 jaar en ouder) in situaties waarin sprake is van het in dienst nemen van oudere bijstandsgerechtigden (Participatiewet, inclusief Bbz) of van personen met een IOAW of IOAZ-uitkering. In de overige situaties is UWV verantwoordelijk.

1.10 Wie verstuurt de voorlopige berekening en de beschikking?

UWV verstuurt de voorlopige berekening aan de werkgever. De Belastingdienst verstuurt de beschikking met de definitieve berekening 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 aangifte loonheffingen en de 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.

Heeft de werkgever geen voorlopige berekening ontvangen terwijl hij wel denkt recht te hebben?

Dan kan hij contact opnemen met UWV Telefoon Werkgevers 088 – 898 92 95. Als er wel een voorlopige berekening is verstuurd, maar deze is niet ontvangen door de werkgever, dan kan een duplicaat worden verstuurd. Als géén voorlopige berekening is verstuurd, omdat er op basis van de aangifte loonheffingen geen recht bestaat, dan kan de werkgever tot en met 1 mei correcties doorvoeren in zijn aangifte loonheffingen om eventueel alsnog in aanmerking te komen.

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(en)?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkoming(en) zo snel mogelijk, maar in ieder geval binnen 6 weken na de datum op de beschikking, uit aan de werkgever. Dit is uiterlijk op 12 september.

1.15 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit op het rekeningnummer dat behoort bij subnummer Lo1 van het loonheffingsnummer van de werkgever. Als de werkgever geen rekeningnummer bij Lo1 heeft, ontvangt de werkgever een zogeheten Mededeling Ontbrekend Rekeningnummer (MOR) brief. De werkgever moet dan het rekeningnummer opgeven. Ook als er wel een rekeningnummer bij subnummer Lo2 of Lo3 bekend is, wordt een MOR-brief verstuurd.

1.16 Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?

De werkgever kan eventuele fouten tot en met 1 mei van het jaar t+1 herstellen door het insturen van correctieberichten op de ingediende aangiften loonheffingen over het betreffende jaar (t). De hoogte van de tegemoetkoming(en) berekent UWV aan de hand van de gegevens zoals deze op 1 mei van het jaar t+1 in de Polisadministratie staan. Correcties die de Belastingdienst na 1 mei ontvangt, komen wel in de Polisadministratie, maar blijven buiten de berekening van de Wtl. De correcties die na 1 mei worden doorgevoerd, worden ook niet meer meegenomen in de berekening van de tegemoetkoming(en) in het daarop volgende jaar.

1.17 Wat is het verschil tussen loondispensatie en Wtl?

Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk minder dan het wettelijk minimumloon aan zijn werknemer. Werkgevers komen in aanmerking voor loondispensatie als zij mensen met een arbeidsbeperking en een Wajong-uitkering – waarvoor UWV verantwoordelijk is – in dienst nemen. Voorwaarde is dat de medewerker door de ziekte of handicap minder presteert dan andere werknemers die vergelijkbaar werk doen. Als UWV beslist dat de werkgever loondispensatie kan krijgen voor zijn werknemer, mag hij tijdelijk minder dan het wettelijk minimumloon aan zijn medewerker betalen. De medewerker ontvangt dan een Wajong-uitkering van UWV die het loon aanvult tot minimaal 75 procent van het wettelijk minimumloon. De loondispensatie kan 6 maanden tot 5 jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar het is de bedoeling dat de werknemer hetzelfde gaat verdienen als andere werknemers. Zolang er loondispensatie wordt toegepast komt de werknemer niet in aanmerking voor het LIV, omdat hij minder dan het wettelijk minimumloon van de werkgever ontvangt.

2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)

2.1 Wat is het LIV?

Het LIV is een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loon-domein (Wtl). Het LIV is een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Een laag loon is concreet:

- In 2022: een gemiddeld uurloon van minimaal € 10,73 en maximaal € 13,43;
- In 2023: een gemiddeld uurloon van minimaal € 12,04 en maximaal € 15,06.

Daarnaast dienen voor de werknemer minimaal 1248 verloonde uren per jaar in de aangifte loonheffingen te zijn opgenomen. Het LIV is ingegaan op 1 januari 2017. Het vaststellen van de tegemoetkoming en de uitbetaling heeft voor het eerst plaatsgevonden 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 en om mensen met een laag loon aan het werk 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 5 voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet;
3. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van ten minste € 10,73 en niet meer dan € 13,43 (in 2022) of van ten minste € 12,04 en niet meer dan € 15,06 (in 2023)
4. De werknemer heeft ten minste 1248 verloonde uren per kalenderjaar.
5. 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 aangiften loonheffingen. 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 € 1.520 per jaar (2022) of € 960 (2023) per jaar per werknemer. Het LIV wordt toegekend per medewerker, per verloond uur. De hoogte is evenredig aan het aantal verloonde uren waarbij rekening wordt gehouden met het uren criterium (minimaal 1248 verloonde uren in een kalenderjaar). 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 2022	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per kalenderjaar
€ 10,73 tot en met € 13,43	€ 0,78*	€ 1.520*

* Het bedrag voor 2022 is met terugwerkende kracht verhoogd. Dit is een eenmalige tegemoetkoming vanwege de bijzondere verhoging van het minimumloon per 1 januari 2023. Een nadere uitleg over deze tijdelijke verhoging is opgenomen in vraag 2.18.

Gemiddeld uurloon over 2023	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per kalenderjaar
€ 12,04 tot en met € 15,06	€ 0,49	€ 960

De rekenregels met betrekking tot het berekenen van het LIV, zijn te vinden op:
<https://www.uvw.nl/werkgevers/formulieren/toelichting-rekenregels-wtl.aspx>

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 kalenderjaar 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.

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 een werkgever 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 LIV.

2.9 Geldt het LIV ook als de werknemer de AOW-leeftijd heeft 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. Voor de berekening van het recht op het LIV (gemiddeld uurloon binnen de bandbreedte en ten minste 1248 verloonde uren) en voor de vaststelling van het gemiddeld uurloon, wordt uitgegaan van het jaarloon en de verloonde uren over het gehele kalenderjaar.

Als is vastgesteld dat aan de voorwaarden voor het LIV wordt voldaan wordt vervolgens het bedrag van het LIV berekend. Daarbij wordt bij iemand die de AOW-leeftijd heeft bereikt uitgegaan van het aantal verloonde uren tot het bereiken van de AOW-leeftijd. Valt die datum in de loop van een aangiftetijdvak dan wordt die termijn verlengd tot de eerste van het aangiftetijdvak volgend op die waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt. De verloonde uren tot die datum worden meegenomen bij de berekening. Als de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak de AOW-leeftijd bereikt, dan telt dat tijdvak niet meer mee bij het bepalen van de hoogte van het recht.

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

Het LIV geldt voor iedereen die aan 2 voorwaarden voldoet.

In de eerste plaats dient het gemiddelde uurloon van de werknemer in de wettelijke bandbreedte te vallen. 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 hebben of 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 niets aan af. Werkt de werknemer onder toepassing van loondispensatie, dan zal het gemiddelde uurloon van de werknemer niet binnen de wettelijke bandbreedte vallen en krijgt de werkgever voor deze werknemer geen LIV.

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

Het gemiddelde uurloon van de werknemer is zijn jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever in een kalenderjaar

aan de werknemer betaalt zolang hij bij de werkgever in dienst is en is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat géén onderdeel van het jaarloon zijn:

- WGA-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodrager aan de werknemer betaalt en de WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die de werkgever aan de werknemer namens UWV betaalt. Deze uitkeringen zijn immers geen loon uit tegenwoordige arbeid.
- ZW-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodrager na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer.
- Nabetalingen die de werkgever na afloop van de dienstbetrekking doet. De werknemer is dan immers niet meer verzekerd voor een van de werknemersverzekeringen. Kolom 8 van de loonstaat dient als uitgangspunt voor het jaarloon.

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

2.12 Hoe worden de wettelijke uurloongrenzen berekend?

De wettelijke uurloongrenzen van de Wtl worden jaarlijks aan het begin van het kalenderjaar geïndexeerd op basis van de verhoging van het reguliere wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari van het betreffende jaar vermeerderd met de vakantietoeslag van 8%. De onafgeronde uurloongrenzen van het vorige jaar worden geïndexeerd met de procentuele toename van het WML per 1 januari t.o.v. van het WML van het vorige jaar per 1 januari. De index voor 2023 is 1,12139. Deze rekenregel resulteert in de volgende uurloongrenzen:

Koppeling aan het WML	Uurloongrens 2022	Uurloongrens 2023
100% WML	€ 10,73	€ 12,04
125% WML	€ 13,43	€ 15,06

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 € 13,43 (2022) of € 15,06 (2023) 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 € 10,73 (2022) of € 12,04 (2023) komen. Hierdoor bestaat geen recht op het LIV.

2.15 Vindt beoordeling van het LIV plaats per subnummer?

Alle verloonde uren en de jaarlonen van dezelfde werknemer bij verschillende subnummers van een werkgever 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 het LIV vindt plaats op werkgeversniveau en dus niet op subnummerniveau.

2.16 Wat als een werknemer meer inkomstenverhoudingen heeft bij één 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.

2.17 Heeft de werkgever recht op LIV als het gemiddelde uurloon precies op de boven- of ondergrens valt?

De werkgever kan voor een werknemer recht hebben op het LIV als de werknemer in een kalenderjaar een gemiddeld uurloon had dat binnen de wettelijke bandbreedte voor de bij de werknemer behorende leeftijd viel. Dit uurloon dient ten minste gelijk te zijn aan de ondergrens en

niet meer dan de bovengrens. Dus als het gemiddelde uurloon van de werknemer precies gelijk is aan de van toepassing zijnde ondergrens, heeft de werkgever recht op LIV voor deze werknemer. Als het gemiddelde uurloon van een werknemer gelijk is aan de bovengrens van de van toepassing zijnde bovengrens, heeft de werkgever voor deze werknemer ook recht op LIV.

2.18 Waarom wordt het LIV over 2022 eenmalig verhoogd?

De bedragen van het LIV over 2022 worden met terugwerkende kracht verhoogd.¹ Dat betekent dat werkgevers die recht hebben op LIV voor werknemers die zij in 2022 in dienst hadden, een hoger bedrag aan LIV ontvangen. Concreet zijn de bedragen voor 2022 € 0,78 per verloond uur (was € 0,49) met een maximum van € 1.520 per werknemer (was € 960). Deze verhoging is eenmalig. Voor 2023 en 2024 gelden weer de reguliere LIV-bedragen.

De reden hiervoor is dat het kabinet werkgevers tegemoet wil komen voor de hogere kosten als gevolg van de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon per 1 januari 2023. Door het LIV te verhogen krijgen die werkgevers die het meeste voelen van deze minimumloonverhoging een extra tegemoetkoming.

2.19 Wat verandert er in 2024 voor het LIV?

Per 1 januari 2024 wordt de bovengrens van het uurlooncriterium van het LIV verlaagd.² Tot en met 2023 is een van de voorwaarden van het LIV dat het gemiddeld uurloon over een kalenderjaar moet liggen tussen de 100% en 125% van het wettelijk minimumloon (WML). Deze bovengrens wordt per 1 januari 2024 verlaagd naar 104% WML. De absolute bedragen van de uurloongrenzen per 1 januari 2024 zijn nog niet bekend, omdat deze afhankelijk zijn van het WML per die datum. Daarom worden de absolute bedragen van de uurloongrenzen via een ministeriële regeling gewijzigd in het najaar van 2023.

1 De wet 'Intensivering kindgebonden budget in verband met koopkrachtondersteuning, afschaffing inkomensondersteuning AOW'ers en aanpassingen van het lage-inkomensvoordeel (stb 2022, 542).

2 De wet 'Intensivering kindgebonden budget in verband met koopkrachtondersteuning, afschaffing inkomensondersteuning AOW'ers en aanpassingen van het lage-inkomensvoordeel (stb 2022, 542).

De verlaging van de bovengrens van het uurlooncriterium van het LIV heeft te maken met de bijzondere verhoging van het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2023. Als gevolg van deze bijzondere verhoging voldoen er in 2023 meer werknemers aan de voorwaarden van het LIV en wordt er dus meer LIV uitbetaald. Dit is een onbedoeld effect van deze verhoging. Daarom is in de Miljoenennota 2023 afgesproken om per 1 januari 2024 dit effect weer ongedaan te maken. Daarom wordt de bovengrens van het uurloon zodanig verlaagd dat weer ongeveer evenveel werknemers aan de voorwaarden van het LIV voldoen als vóór de bijzondere WML-verhoging. Bij de invoering van het minimumuurloon per 1 januari 2024 wordt om eenzelfde reden de bovengrens van het uurlooncriterium verlaagd.³ Deze twee verlagingen samen maken dat de bovengrens van het uurlooncriterium op 104% van het WML gaat bedragen per 1 januari 2024.

2.20 Wat zijn de bedragen en de voorwaarden van het LIV de komende jaren?

In onderstaande tabel zijn de bedragen en de belangrijkste voorwaarden van het LIV weergegeven. In het coalitieakkoord van 2022 is opgenomen dat het LIV wordt afgeschaft per 1 januari 2025. Daar wordt in deze tabel ook vanuit gegaan. Wetgeving daarvoor is in voorbereiding.

Jaar	Tegemoetkoming per uur	Maximale tegemoetkoming per werknemer	Uurloongrenzen (als % WML)	Uurloongrenzen (bedragen)
2022	€ 0,78	€ 1.520	100-125%	€ 10,73 - € 13,43
2023	€ 0,49	€ 960	100-125%	€ 12,04 - € 15,06
2024	€ 0,49	€ 960	100-104%**	n.n.b.
2025	-	-	-	-

* Het LIV wordt uitbetaald in het jaar volgend op het jaar waarop het LIV betrekking heeft. Dus het LIV over 2022 wordt uitbetaald in 2023.

3 Wet van 12 mei 2023, houdende wijziging van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en enige andere wetten in verband met de invoering van een uniform wettelijk minimumuurloon en enige andere wijzigingen (Stb. 2023, 168).

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 20 jaar in dienst hebben die het minimumjeugdloon verdienen. De ingangsdatum is 1 januari 2018. Het vaststellen van de tegemoetkoming heeft voor het eerst plaatsgevonden 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 21 jaar duurder worden door de verhoging van het minimumjeugdloon. Werknemers van 21 jaar en ouder 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 4 voorwaarden:

1. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. De werknemer geniet loon uit tegenwoordige arbeid in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet;
3. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd.
4. De werknemer is op 31 december van het jaar t-1: 18, 19, of 20 jaar.

Het gemiddelde uurloon van de werknemer is zijn jaarloon gedeeld door het aantal verloonde uren. Het jaarloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking dat de werkgever in een kalenderjaar aan de werknemer betaalt zolang hij bij de werkgever in dienst is en is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen. Dat betekent dat géén onderdeel van het jaarloon zijn:

- WGA-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodragers aan de werknemer betaalt en de WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die de werkgever aan de werknemer namens UWV betaalt.

Deze uitkeringen zijn immers geen loon uit tegenwoordige arbeid.

- ZW-uitkeringen die de werkgever als eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betaalt aan een ex-werknemer.
- Nabetalingen die de werkgever na afloop van de dienstbetrekking doet. De werknemer is dan immers niet meer verzekerd voor een van de werknemersverzekeringen.

Kolom 8 van de loonstaat dient als uitgangspunt voor het jaarloon.

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. 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 2022 19 jaar is, krijgt de werkgever over het jaar 2023 € 0,08 per verloond uur. Voor een werknemer die op 1 januari 2023 jarig is en 19 jaar wordt (en op 31 december dus nog 18 jaar is), krijgt de werkgever over 2023 € 0,07 per verloond uur. Let op! De eis van minimaal 1.248 verloonde uren geldt niet voor het jeugd-LIV.

Leeftijd op 31 december	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar
18	€ 0,07	€ 135,20
19	€ 0,08	€ 166,40
20	€ 0,30	€ 613,60

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 20-jarigen is de bovengrens aangepast, om overlap met het reguliere LIV te voorkomen. De bovengrens van het jeugd-LIV 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 rekenregels met betrekking tot het berekenen van het jeugd-LIV, zijn te vinden op:

<https://www.uvw.nl/werkgevers/formulieren/toelichting-rekenregels-wtl.aspx>

De uurloongrenzen van het jeugd-LIV vanaf 1 juli 2023 zijn als volgt:

Leeftijd bereikt op 31-12-2022	ondergrens	bovengrens
20 jaar	Van € 9,79	Tot € 12,04
19 jaar	Van € 7,34	Tot € 12,04
18 jaar	Van € 6,12	Tot € 8,17

3.6 Heeft een werkgever recht op het jeugd-LIV als het gemiddeld uurloon precies op de onder- of bovengrens valt?

De werkgever kan voor een werknemer recht hebben op het jeugd-LIV als de werknemer in een kalenderjaar een gemiddeld uurloon had dat binnen de wettelijke bandbreedte voor de bij de werknemer behorende leeftijd viel. Dit uurloon dient ten minste gelijk te zijn aan de ondergrens en lager te zijn dan de bovengrens. Dus als het gemiddelde uurloon van de werknemer precies gelijk is aan de van toepassing zijnde ondergrens, heeft de werkgever wel recht op jeugd-LIV voor deze werknemer. Als het gemiddelde uurloon van een werknemer gelijk is aan de bovengrens van de van toepassing zijnde bovengrens, heeft de werkgever voor deze werknemer géén recht op jeugd-LIV. Voor deze werknemer heeft de werkgever mogelijk recht op LIV.

3.7 Wat is de peildatum voor de leeftijd?

Indien de werknemer op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar (t-1) de leeftijd van 18, 19 of 20 jaar is dan heeft de werkgever recht op het jeugd-LIV over het jaar t voor zover ook aan de andere voorwaarden wordt voldaan.

3.8 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 het jeugd-LIV.

3.9 Wanneer wordt het jeugd-LIV afgeschaft?

Het jeugd-LIV wordt afgeschaft per 1 januari 2024. Dit betekent dat een werkgever vanaf 2024 geen jeugd-LIV krijgt over de verloonde uren voor werknemers in de leeftijd van 18, 19 en 20 jaar die het minimumjeugdloon verdienen. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats van het jeugd-LIV over de verloonde uren in 2023.

4 LKV (Loonkostenvoordeel)

4.1 Wat is het LKV?

De loonkostenvoordelen moeten ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt. Er zijn 4 categorieën:

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

Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is voor alle groepen een doelgroepverklaring LKV vereist. Voor de premiekortingen was alleen een doelgroepverklaring vereist voor oudere werknemers (vanaf 56 jaar). Het vaststellen van de tegemoetkoming heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2019 over 2018.

4.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?

De werkgever kan voor één of meer van zijn werknemers voldoen aan de voorwaarden van één of meerdere loonkostenvoordelen. Heeft de werkgever iemand in dienst genomen van 56 jaar of ouder? Werknemers die (deels) arbeidsongeschikt of werkloos zijn? Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafpraak of scholingsbelemmerd zijn? Dan voldoet de werknemer misschien aan de voorwaarden van één of meer van deze loonkostenvoordelen. Per LKV verschillen de voorwaarden om ervoor in aanmerking te komen. Stapeling van LKV's voor dezelfde werknemer is niet mogelijk. De hoogst berekende LKV telt.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

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

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij had, in de maand 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.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel oudere werknemer ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 4.5.

- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

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, maar uiterlijk tot de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als de AOW-leeftijd in de loop van een aangifteperiode wordt bereikt, wordt de periode verlengd tot de aangifteperiode volgend op die waarin de AOW-leeftijd wordt bereikt. Voor verdere uitleg over de AOW-leeftijd: zie 2.9.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

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

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij bij de werkgever in dienst kwam, niet bij deze werkgever in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand 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.
 - De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.
 - Hij komt bij de werkgever in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd, en voldoet aan deze 2 voorwaarden:
 1. UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek vastgesteld dat de werknemer 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 was en niet in staat zijn eigen of ander passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij die dag nog in dienst was.
 2. 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.

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.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 4.6
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

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:

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor hij in dienst kwam, niet bij dezelfde werkgever in dienst.
4. In de maand voor hij in dienst kwam, of op de eerste dag van de indiensttreding, voldoet hij aan 1 van de volgende voorwaarden:
 - a) Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
 - b) Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
 - c) 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 de werknemer op of na 1 januari 2016 in dienst is gekomen bij zijn (toenmalige) werkgever en op dat moment is vastgesteld dat de werknemer minder dan 100% van het minimumloon kan verdienen.
 - d) Hij beschikt over 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).
 - e) Hij heeft een voorziening van UWV of de gemeente en kan zonder die voorziening niet het minimumloon verdienen.
 - f) 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 de werkgever 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 het LKV voor de werknemer te willen aanvragen.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 4.7
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

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

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

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

1. Hij is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. De werknemer voldoet aan één van de volgende voorwaarden:
 - Hij had, in de maand 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.

- Let op: Als hij voor de 1e WIA-dag het werk in zijn huidige of nieuwe functie geheel of gedeeltelijk heeft hervat (bijvoorbeeld als onderdeel van de re-integratie) wordt aan deze voorwaarde niet voldaan. Er bestaat in dat geval geen recht op deze tegemoetkoming.
- De werknemer had voor 1 januari 2006 recht op een WAO- of Waz-uitkering en was daarom arbeidsgehandicapt op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voor herplaatsing om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

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.
- De werkgever heeft voor de werknemer niet eerder over de maximale duur het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer ontvangen. Voor verdere uitleg: zie 4.8
- Het is geen dienstbetrekking die op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet.

Voldoen de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden, dan mag de werkgever het loonkosten-voordeel 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 LKV, dan geeft hij een kopie ervan aan de werkgever (dit geldt niet als de werkgever namens de werknemer aanvraagt middels een machtiging). Vervolgens zet de werkgever de indicatie 'LKV' op 'ja' bij iedere aangifte loonheffingen

om aanspraak te kunnen maken op het LKV. Dit doet hij ook voor werknemers die vallen onder het overgangrecht.

4.4 Hoe hoog is het LKV?

Hoeveel loonkostenvoordeel de werkgever ontvangt, is afhankelijk van de doelgroep waartoe de werknemer behoort. De werkgever ontvangt aan LKV het aantal verloonde uren in het kalenderjaar vermenigvuldigd met het van toepassing zijnde bedrag per verloond uur, met een maximum afhankelijk van de doelgroep. De maximale bedragen per doelgroep zijn als volgt:

Werknemers waarvoor tegemoetkomingen gelden	Loonkostenvoordeel	Maximale termijn
Categorie 1: Oudere werknemer (56 jaar en ouder)	Per verloond uur: € 3,05 Maximaal per kalenderjaar: € 6.000,00	3 jaar
Categorie 2: Arbeidsgehandicapte werknemer	€ Per verloond uur: € 3,05 Maximaal per kalenderjaar: € 6.000,00	3 jaar
Categorie 3: Doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden	Per verloond uur: € 1,01 Maximaal per kalenderjaar: € 2.000,00	3 jaar
Categorie 4: Herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer	Per verloond uur: € 3,05 Maximaal per kalenderjaar: € 6.000,00	1 jaar

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

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal drie jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV oudere werknemer hervatten zolang de termijn van drie jaar niet is verstreken. De looptijd van het LKV wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking. Voorbeeld: als de werknemer één jaar in dienst is geweest en na een onderbreking van één jaar weer in dienst komt, dan resteert er nog één jaar recht op LKV oudere werknemer.

Na de periode van drie jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV oudere werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van drie jaar krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan zes maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

4.6 Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal drie jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV arbeidsgehandicapte werknemer hervatten zolang de termijn van drie jaar niet is verstreken. De looptijd van het LKV wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking. Voorbeeld: als de werknemer één jaar in dienst is geweest en na een onderbreking van één jaar weer in dienst komt, dan resteert er nog één jaar recht op LKV arbeidshandicapte werknemer.

Na de periode van drie jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV arbeidshandicapte werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van drie jaar krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan zes maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

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

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal drie jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden hervatten zolang de termijn van drie jaar niet is verstreken. De looptijd van het LKV wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking. Voorbeeld: als de werknemer één jaar in dienst is geweest en na een onderbreking van één jaar weer in dienst komt, dan resteert er nog één jaar recht op LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

Na de periode van drie jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van drie jaar krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan zes maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan zes maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

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

De werkgever mag het LKV voor de werknemer vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal één jaar aanvragen, mits de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen. Als een werknemer na een tijdelijke onderbreking weer bij dezelfde werkgever in dienst komt dan kan de werkgever het LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer hervatten zolang de termijn van één jaar niet is verstreken. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt dus niet verlengd met de periode van de onderbreking.

Na de periode van één jaar na indiensttreding stopt het recht op LKV herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer. De werkgever kan voor dezelfde werknemer niet opnieuw dit LKV over een periode van één jaar dit LKV krijgen, ook niet als de onderbreking langer dan 6 maanden heeft geduurd. De werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als de werknemer na een onderbreking van meer dan 6 maanden opnieuw bij hem in dienst treedt en aan de voorwaarden van die andere doelgroep voldoet.

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 bij 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 het jeugd-LIV worden automatisch aan de werkgever uitgekeerd. Voor het LKV is een doelgroepverklaring LKV van de werknemer nodig en de werkgever dient in de aangifte loonheffingen 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 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 is vervallen. Het overgangsrecht wordt in hoofdstuk 6 toegelicht.

4.12 Wat als werknemer na 3 jaar LKV uit dienst en weer in dienst gaat?

Een werkgever heeft voor een medewerker maximaal 3 jaar recht op het LKV. Als dezelfde werknemer na die 3 jaar uit dienst gaat en daarna weer bij deze werkgever wordt aangenomen, dan kan deze werknemer niet opnieuw dezelfde doelgroepverklaring LKV aanvragen. De werkgever heeft dus niet opnieuw recht op hetzelfde LKV. Ook al zit er meer dan 6 maanden tussen uit- en indiensttreding. Een werkgever kan wel in aanmerking komen voor een andere LKV als hij opnieuw in dienst treedt en aan de voorwaarden voldoet. Zo kan een werkgever eerst in aanmerking komen voor het LKV arbeidsgehandicapte werknemer en bij een latere indiensttreding voor het LKV oudere werknemer.

4.13 Geen recht op LKV bij WSW of beschut werk

De werkgever heeft geen recht op de loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is. Of als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet. Is de dienstbetrekking deels gesubsidieerd, dan kan de werkgever voor de werknemer wél recht hebben op de loonkostenvoordelen. Als de werkgever en de werknemer aan alle voorwaarden voldoen.

4.14 Einde recht op loonkostenvoordelen bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd

Er is geen recht meer op LKV vanaf de dag dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Blijft de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerken, dan bestaat er recht op het LKV tot en met het aangiftetijdvak waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Als de werknemer op de eerste dag van het aangiftetijdvak de AOW-leeftijd bereikt, dan telt dat tijdvak niet meer mee voor het recht op LKV.

5 LKV - DOELGROEPVERKLARING

5.1 Wie moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen?

De werknemer moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen. De doelgroepverklaring LKV wordt aan de werknemer verstrekt en is gekoppeld aan zijn burgerservicenummer. De doelgroepverklaring LKV wordt ook gekoppeld aan het loonheffingnummer van het bedrijf waarvoor hij gaat werken en is alleen geldig voor deze werkgever. Bij het aanvragen van de doelgroepverklaring LKV vult de werknemer daarom de naam en adresgegevens van de werkgever in. De werknemer kan iemand machtigen om namens hem een doelgroepverklaring LKV aan te vragen.

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

De werknemer ontvangt digitaal of per post een 'beslissing doelgroepverklaring' waarin staat of de doelgroepverklaring LKV 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 LKV worden aangevraagd?

De werknemer moet de doelgroepverklaring LKV binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing aanvragen bij UWV. Hierop is één uitzondering: indien de werknemer 56 jaar of ouder is, een doelgroepverklaring LKV voor de doelgroep oudere werknemer aanvraagt en bovendien een uitkering op grond van de Participatiewet (bijstand), IOAW of IOAZ ontvangt, dan moet de werknemer de doelgroepverklaring LKV, eveneens binnen 3 maanden, bij de gemeente aanvragen. NB: Gemeenten mogen geen doelgroepverklaringen voor de LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden afgeven. Ook niet als het een werknemer betreft met een gemeentelijke uitkering (bijstand, IOAW of IOAZ). UWV geeft de doelgroepverklaringen LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden af in alle gevallen. De reden is dat UWV beschikt over de benodigde informatie in het doelgroepregister (LDR).

UWV:

De werknemer vraagt een doelgroepverklaring LKV aan via de website [uwv.nl](https://www.uwv.nl). Hij dient hiervoor in te loggen met DigiD. Als de werknemer digitaal aanvraagt via [uwv.nl](https://www.uwv.nl), dan wordt de doelgroepverklaring LKV ook digitaal afgegeven op het werknemersportaal Mijn UWV. De werknemer kan na het inloggen op Mijn UWV de documenten inzien en downloaden. Mensen die niet digivaardig zijn, kunnen telefonisch een formulier opvragen via de UWV Telefoon Werknemers (088 - 898 92 94).

Gemeente:

Als de werknemer 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 LKV aan bij zijn woongemeente.

5.4 Wie geeft de doelgroepverklaringen LKV af?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het afgeven van de doelgroepverklaringen LKV voor het loonkostenvoordeel oudere werknemer (56 jaar en ouder) in die situaties waarin sprake is van het in dienst nemen van oudere bijstandsgerechtigden (Participatiewet, inclusief Bbz) of van personen met een IOAW of IOAZ-uitkering. 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 LKV worden aangevraagd?

De doelgroepverklaring LKV moet door de werknemer binnen 3 maanden na indiensttreding of herplaatsing worden aangevraagd. Voor een herplaatste medewerker geldt dat de doelgroepverklaring LKV 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 tot 13 weken duren voordat de werknemer hoort of de doelgroepverklaring LKV 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 het aanvragen van een doelgroepverklaring?

Ja. De werknemer kan iemand machtigen om de doelgroepverklaring LKV namens hem aan te vragen en te ontvangen. Dit kan zijn werkgever zijn. Indien de doelgroepverklaring LKV 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 werknemer eind 2017 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 LKV 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 LKV niet wordt toegekend. Heeft de werknemer de werkgever gemachtigd om namens hem de doelgroepverklaring LKV 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 LKV vereist, ook al staan die personen al in het doelgroepregister⁴.

5.11 Is een doelgroepverklaring ook nodig voor overgangsrechtgevallen?

Werknemers die onder het overgangsrecht van de LKV vallen (premiëkorting 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 LKV aanvragen. Wel blijft de verplichting gelden tot het bezit van een doelgroepverklaring van de doelgroep premiekorting oudere werknemer.

5.12 Geldt er een wachttermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?

Nee, er geldt in de Wtl voor het aanvragen van de doelgroepverklaring geen wachttermijn van 2 maanden analoog aan art 38b in de ziekwet. De doelgroepverklaring wordt namelijk aangevraagd door de werknemer. Of door de werkgever, indien de werknemer de werkgever daartoe gemachtigd heeft. Dan heeft de werknemer dus toestemming gegeven. De werknemer beslist dus zelf of hij de doelgroepverklaring aan de werkgever geeft.

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

De werknemer is niet verplicht om een doelgroepverklaring LKV 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.

5.14 Komt een werknemer met een WAO- of WAZ-uitkering ook in aanmerking?

De werknemer komt in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV als hij voor 1 januari 2006 recht had op een WAO- of WAZ-uitkering en daarom arbeidsgehandicapt was op grond van de Wet REA. En hij zou in de maand voordat hij bij de werkgever in dienst kwam of werd herplaatst, om dezelfde reden arbeidsgehandicapt in de zin van de Wet REA zijn geweest als de Wet REA niet was ingetrokken.

5.15 Komt een stagiair ook in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV?

Stagiairs die een vergoeding ontvangen waarop de werkgever loonheffingen moet inhouden en afdragen zijn verzekerd voor de Ziekwet, en vallen daarom onder het werknemersbegrip van de Wtl. Een stagiair kan dus een doelgroepverklaring LKV aanvragen en krijgen. Let wel: ook voor stagiairs geldt de aanvraagtermijn van 3 maanden vanaf indiensttreding (in dit geval: vanaf het begin van de stageperiode). Dus als de stagiair geen doelgroepverklaring LKV aanvraagt, maar dit pas doet als de werkgever na afloop van de stageperiode (na 3 maanden) een dienstverband aanbiedt, dan bestaat er géén recht meer op een doelgroepverklaring LKV. De werkgever kan dan geen aanspraak maken op het LKV.

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, is hier te lezen: www.uwv.nl/doelgroepregister.

5.16 Waar kunnen gemeenten modelteksten en documenten vinden?

Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het inrichten van hun proces voor het afgeven van doelgroepverklaringen LKV aan hun doelgroepen en het aanleveren van doelgroepverklaringen LKV aan UWV. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft speciaal voor gemeenten de volgende documenten laten ontwikkelen:

- 5.16.1 Infographic Procedure doelgroepverklaring en LKV oudere werknemer. Dit document beschrijft stap voor stap de procedure bij de aanvraag van een doelgroepverklaring LKV;
- 5.16.2 Modelteksten Doelgroepverklaring Loonkostenvoordeel oudere werknemer. Hierin staan voorbeelden van documenten voor de aanvraag van een doelgroepverklaring LKV.

Gemeenten kunnen deze documenten gebruiken en aanpassen. De documenten zijn gepubliceerd op www.rijksoverheid.nl en www.vng.nl.

5.17 Is een loonwaardebepaling ook geldig als doelgroepverklaring voor de LKV banenafpraak?

Nee. Een loonwaardebepaling in het kader van de loonkostensubsidie (LKS) is niet hetzelfde als een doelgroepverklaring voor de LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden. Een doelgroepverklaring voor de LKV banenafpraak en scholingsbelemmerden kan worden aangevraagd bij UWV en is een noodzakelijke voorwaarde voor het recht op deze LKV. Een loonwaardebepaling is dus niet geldig als doelgroepverklaring.

5.18 Behoort een nieuwe medewerker van 56+ die in de maand voorafgaand aan indiensttreding een faillissementsuitkering had ook tot de doelgroep LKV oudere werknemer?

Ja. Eerste gedachte is dat het bij een uitkering op grond van de **Werkloosheidswet** gaat om een 'reguliere WW-uitkering', oftewel een uitkering o.g.v. **Hoofdstuk II Werkloosheidswet**.

Echter, een faillissementsuitkering is óók een uitkering op grond van de **Werkloosheidswet**, maar dan o.g.v. **Hoofdstuk IV Werkloosheidswet**.

De Wtl maakt geen onderscheid tussen een uitkering o.g.v. hoofdstuk II en IV van de Werkloosheidswet, dus elke uitkering o.g.v. de Werkloosheidswet volstaat en daarmee ook een faillissementsuitkering.

6 LKV - OVERGANGSRECHT

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

Maakte de werkgever in 2017 gebruik van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer? Dan heeft hij vanaf 1 januari 2018 recht op 1 van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen, voor de resterende periode dat hij nog recht zou hebben op de premiekorting. De resterende periode is de maximale duur van de premiekorting (dus 1 of 3 jaar) min de tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018. Het maakt niet uit of in die tijd de premiekorting een tijd niet is toegepast.

Voorbeeld:

Voor een werknemer die op 1 juli 2015 in dienst is gekomen, past de werkgever sinds 1 augustus 2015 de premiekorting oudere werknemer toe. In mei en juni 2017 heeft deze werknemer onbetaald verlof. De werkgever heeft maximaal 3 jaar recht op de premiekorting. De tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018 is 2 jaar en 6 maanden. Met ingang van 1 januari 2018 heeft de werkgever nog 6 maanden recht op een loonkostenvoordeel, tot 1 juli 2018.

Om in aanmerking te komen voor de nieuwe loonkostenvoordelen, moet de werkgever wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

1. De werkgever geeft in de aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat hij voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Vergeet hij dat of kan hij dat nog niet doen omdat de werknemer bijvoorbeeld net in dienst is en hij nog geen doelgroepverklaring voor de premiekorting oudere werknemer heeft? Dan moet de werkgever dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
2. De werkgever vult in deze aangifte ook het bedrag aan premiekorting in waar hij recht op heeft. Vergeet hij dat of kan hij dat nog niet doen, dan moet hij dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
3. De werkgever geeft in de aangiften over 2018 aan dat hij één of meer loonkostenvoordelen voor deze werknemer wil aanvragen. Hij vraagt voor de werknemer de loonkostenvoordelen aan die overeenkomen met de premiekortingen waarop hij voor hem recht had in het laatste aangiftetijdvak van 2017. UWV beoordeelt op basis van onder andere de Polisadministratie voor welke werknemers de werkgever recht heeft op een loonkostenvoordeel.

Let op:

- De premiekorting jongere werknemer is vervallen per 1 januari 2018.
- 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 gewoon een doelgroepverklaring nodig.

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 werkt het overgangsrecht voor banenafspraken-kandidaten van 56+ jaar?

Als er premiekorting voor een arbeidsgehandicapte werknemer is toegepast (ter hoogte van € 2.000,00 euro per kalenderjaar) voor een werknemer die 56 jaar of ouder is, dan wordt die voor de resterende duur onder voorwaarden omgezet naar het LKV ter hoogte van eveneens € 2.000,00 euro (categorie banenafspraken en scholingsbelemmerden). Het maakt daarbij niet uit wat de leeftijd is van de werknemer, ook als die 56 jaar of ouder is.

Personen van 56 jaar of ouder met een arbeidsovereenkomst met een ingangsdatum vanaf 1 januari 2018 kunnen, ondanks eventuele plaatsing via de banenafspraken, wel in aanmerking komen voor het LKV categorie Oudere werknemers ter hoogte van maximaal € 6.000,00 euro. Dit geldt indien zij voorafgaand aan de indiensttreding een uitkering van de gemeente ontvingen op grond van de bijstand (Participatiewet, inclusief Bbz) of een IOAW of IOAZ-uitkering en er door de

gemeente een doelgroepverklaring is verstrekt. De werknemer kan de doelgroepverklaring LKV voor 56+ in dat geval bij de eigen gemeente aanvragen.

