

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



10.2. Mogelijkheden

10.2.1. Het loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel is een onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het LKV is onder andere een tegemoetkoming voor de werkgever die oudere werknemers en werknemers met een arbeidsbeperking in dienst neemt en/of houdt.

U krijgt loonkostenvoordeel via de aangifte loonheffingen. Wanneer u iemand met een uitkering aanneemt, krijgt u misschien één of meer loonkostenvoordelen. De hoogte van het loonkostenvoordeel hangt af van de doelgroep en kan daardoor verschillen.

Er zijn vier doelgroepen:

- oudere werknemers (56 jaar en ouder);
- werknemers uit de doelgroep banenafpraak;
- arbeidsgehandicapte werknemers die nieuw bij u in dienst komen;
- arbeidsgehandicapte werknemers die bij u worden herplaatst.

Voor het loonkostenvoordeel heeft u altijd een doelgroepverklaring loonkostenvoordeel nodig. Met de doelgroepverklaring laat de nieuwe werknemer zien dat hij in het doelgroepregister staat. Uw werknemer kan de doelgroepverklaring zelf aanvragen, maar hij mag u ook machtigen.

Doelgroepen Loonkostenvoordeel	Maximaal Loonkostenvoordeel
Oudere werknemers (56 jaar en ouder)	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal drie jaar.
Arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal drie jaar.
Werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden	€ 1,01 per verloond uur en maximaal € 2.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal drie jaar.
Arbeidsbeperkte werknemers die herplaatst worden	€ 3,05 per verloond uur en maximaal € 6.000 per kalenderjaar. Dit kan maximaal één jaar.

Verloonde uren zijn de uren die in de arbeidsovereenkomst van uw werknemer zijn overeengekomen, dus ook de uren die hij ziek was en verlof had. Ook betaald meerwerk en overwerk vallen onder het begrip verloonde uren. Het is dan ook belangrijk dat u ervoor zorgt dat u in de loonaangifte de verloonde uren goed invult. Als u geen verloonde uren opgeeft in de loonaangifte, kan het UWV het gemiddelde uurloon niet berekenen. Het gevolg daarvan kan zijn dat u het loonkostenvoordeel misschien helemaal of voor een deel mist.

Als u voor een werknemer recht heeft op zowel het loonkostenvoordeel als het zogenaamde 'lage-inkomensvoordeel', dan wordt alleen de hoogste tegemoetkoming betaald. Als de bedragen van het loonkostenvoordeel als het lage-inkomensvoordeel even hoog zijn, dan wordt alleen het loonkostenvoordeel betaald. Als u voor een werknemer recht heeft op het loonkostenvoordeel en het zogenaamde 'lage-inkomensvoordeel jongeren' (jeugd-LIV) krijgt, dan worden beide tegemoetkomingen betaald. De werknemer moet wel aan alle voorwaarden van de doelgroep voldoen en een doelgroepverklaring LKV bij het UWV aanvragen.

De werknemer vraagt de doelgroepverklaring loonkostenvoordeel (LKV) binnen drie maanden nadat hij bij u in dienst is gekomen aan bij het UWV of bij zijn gemeente, afhankelijk van de doelgroep waaronder hij valt. Pas nadat u een kopie van de doelgroepverklaring LKV heeft ontvangen, kunt u in de aangifte loonheffingen de indicatie voor de premiekortingen LKV op 'ja' zetten (jaarlijks te herhalen). De Belastingdienst betaalt het loonkostenvoordeel na afloop van het kalenderjaar automatisch aan u uit.

10.2.2. Het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is een regeling die in 2017 is ingegaan. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Het gaat om een jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers die werknemers in dienst hebben met een laag loon. Met deze tegemoetkoming dalen de loonkosten. De kans op werk voor deze werknemers neemt dan toe. Het recht op en de hoogte van het lage-inkomensvoordeel wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover de tegemoetkoming wordt berekend. U krijgt het lage-inkomensvoordeel als de werknemer op jaarbasis minstens 1.248 uur werkt en een gemiddeld uurloon heeft tussen 100 en 125% van het minimumloon. De Belastingdienst betaalt het lage-inkomensvoordeel na afloop van het kalenderjaar automatisch aan u uit.

Gemiddeld uurloon over 2021	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar
€ 10,48 tot en met € 13,12	€ 0,49	€ 960

Verloonde uren zijn de uren waarover de werknemer zijn loon betaald heeft gekregen. Dat zijn de uren die in de arbeidsovereenkomst van de werknemer staan (ook de uren die hij ziek was of vakantie had als het loon over deze uren is doorbetaald). Ook betaald meerwerk en overwerk vallen onder de definitie van verloonde uren.

10.2.3. Jeugd-LIV als compensatie voor de verhoging van het minimumjeugdloon

Het minimumjeugdloon is verhoogd, waardoor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar meer loon betaald moeten krijgen. Door het jeugd-LIV (Tegemoetkoming verhoging

minimumjeugdloon) krijgt u hiervoor een jaarlijkse tegemoetkoming. Deze regeling is onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

Het recht op en de hoogte van het jeugd-LIV wordt vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover het jeugd-LIV wordt berekend. Het vaststellen van deze tegemoetkoming is gestart in 2019.

U heeft recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan de volgende voorwaarden:

- de werknemer heeft op dit moment een dienstverband bij u en ontvangt loon voor het werk dat hij bij u doet (wordt ook wel loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genoemd);
- de werknemer is verzekerd voor een of meer van de werknemersverzekeringen;
- de werknemer is op 31 december van het voorgaande jaar 18, 19 of 20 jaar (vanaf 2020 heeft u geen recht meer op jeugd-LIV voor een werknemer van 21 jaar);
- de werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd en dat voor 2020 valt binnen de volgende onder- en bovengrens:

Leeftijd op 31 december 2019	Gemiddeld uurloon in 2020 is minimaal	Gemiddeld uurloon in 2020 is lager dan
20 jaar	€ 8,30	€ 10,29
19 jaar	€ 6,23	€ 9,24
18 jaar	€ 5,19	€ 6,93

De leeftijd van uw werknemer op 31 december van het voorgaande jaar bepaalt het bedrag dat u over het jaar daarna per verloond uur krijgt.

Leeftijd op 31 december 2019	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur (2020)	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar (2020)
18 jaar	€ 0,07	€ 135,20
19 jaar	€ 0,08	€ 166,40
20 jaar	€ 0,30	€ 613,60

Als er voor een werknemer recht bestaat op het jeugd-LIV en het LKV, dan worden beide tegemoetkomingen betaald. De Belastingdienst betaalt het jeugd-LIV na afloop van het kalenderjaar automatisch aan u uit.

10.2.4. Loonkostensubsidie

De loonkostensubsidie is bedoeld voor werkgevers die een werknemer met een ziekte of handicap in dienst nemen. U vraagt de loonkostensubsidie aan voor de werknemer als deze minder dan het minimumloon kan verdienen (door een arbeidsbeperking minder produceert dan een medewerker zonder arbeidsbeperking). De loonkostensubsidie moet aangevraagd worden bij de gemeente waar de werknemer staat ingeschreven. De loonkostensubsidie vergoedt het verschil tussen loonwaarde en minimumloon. U betaalt het loon volgens de cao of in ieder geval het wettelijk minimumloon en krijgt van de gemeente maximaal 70% van het minimumloon en een deel van de werkgeverslasten vergoed. Deze subsidie is bedoeld voor werknemers die vallen onder de doelgroep van de banenafpraak.

10.2.5. Compensatieregeling oudere werknemers bij ziekte

Het UWV betaalt voor oudere, voormalig werkloze werknemers soms een Ziektewet-uitkering. Deze uitkering betaalt het UWV meestal aan de werkgever. Deze regeling heet de Compensatieregeling oudere werknemers.

U kunt een Ziektewet-uitkering voor de werknemer aanvragen als hij voldoet aan alle volgende voorwaarden:

- de werknemer is voor 8 juli 1954 geboren; en
- de werknemer had langer dan 52 weken een WW-uitkering; en
- de werknemer is vanuit de WW bij u in dienst gekomen; en
- de werknemer was op de eerste ziektedag niet langer dan vijf jaar bij u in dienst.

De eerste 13 weken betaalt u zijn loon door. Daarna krijgt hij, na 13 weken ziekte, een Ziektewet-uitkering.

10.2.6. Loondispensatie

Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt de speciale regeling loondispensatie. Als een werknemer met een Wajong-uitkering door zijn ziekte of handicap minder aankan dan uw andere werknemers, dan mag u tijdelijk minder loon betalen aan deze werknemer. Het UWV vult het loon van iemand met een Wajong-uitkering dan aan tot maximaal het bedrag dat de werknemer ontving voordat hij bij u ging werken. De loondispensatie kan een half jaar tot vijf jaar duren. Verlenging is mogelijk, maar uiteindelijk is het de bedoeling dat de werknemer hetzelfde kan verdienen als andere werknemers.

U vraagt loondispensatie aan bij het UWV met het formulier Aanvraag loondispensatie Wajong. Een arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of uw werknemer inderdaad minder presteert door zijn ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon u moet betalen. Een loonwaardebepaling is een onderzoek op de werkplek waarbij de loonwaarde van de werknemer met een arbeidsbeperking ten opzichte van een werknemer zonder beperking wordt gemeten en vastgesteld.

10.2.7. Aanpassingen/voorzieningen

Wanneer een van uw werknemers wordt getroffen door een ziekte of handicap, kunt u als werkgever subsidie krijgen voor de kosten om hem in dienst te houden. De subsidie is bedoeld voor voorzieningen, zoals een aangepast toilet, een rolstoel, een jobcoach, orthopedische werkschoenen, een aangepaste auto, een traplift of een aanpassing van de werkplek.

De subsidie geldt ook voor het in dienst nemen van een werknemer met een handicap. Voor voorzieningen die werknemers kunnen meenemen naar een andere werkgever, zoals een aangepaste bureaustoel of een brailleleesregel, bestaat ook een subsidie. De werknemer vraagt deze subsidie zelf aan bij het UWV (meeneembare voorzieningen). De hoogte van het subsidiebedrag wordt bepaald door het UWV.

U kunt ook zelf een aanvraag doen bij het UWV voor een vergoeding voor niet-meeneembare voorzieningen. Voorbeelden hiervan zijn een aangepast toilet, een traplift of een aangepaste werkplek. Het UWV beoordeelt of de voorziening echt nodig is. Daarvoor zal de werknemer worden uitgenodigd voor een gesprek met de UWV-arts en een arbeidsdeskundige. Het UWV gaat altijd uit van de goedkoopste aanpassing en gaat ook na in hoeverre de aanpassing 'algemeen gebruikelijk' is (zoals internet of een aangepast toilet). De kosten voor een algemeen gebruikelijke aanpassing krijgt u namelijk niet vergoed. Zij baseren hun beslissing op basis van de investeringen en kosten die u maakt om een werkplek aan te passen en de daarmee gepaard gaande economische waardegroei van uw bedrijfsspan.

De kosten die u maakt, moeten betrekking hebben op:

- een noodzakelijke aanpassing van de werkplek;
- de aanschaf van noodzakelijke hulpmiddelen;
- de noodzakelijke aanpassing en inrichting van uw bedrijf.

U kunt alleen een vergoeding aanvragen als het dienstverband minimaal nog zes maanden duurt.

10.2.8. Proefplaatsing

Als werkgever kunt u een werkloze of gedeeltelijk arbeidsgeschikte een onbetaalde proefplaatsing aanbieden van in principe twee maanden. Deze 'kandidaat-werknemer' behoudt in deze periode zijn uitkering. Het uiteindelijke doel is dat u na de proefperiode hem een dienstbetrekking aanbiedt. Het UWV moet toestemming verlenen voor de proefplaatsing.

Met een proefplaatsing krijgt de werkloze of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer de kans om ervaring op te doen en zichzelf te bewijzen in de functie. Tijdens de proefplaatsing houdt hij zijn uitkering en betaalt u hem nog geen salaris.

U moet wel op papier verklaren dat u van plan bent om hem een contract aan te bieden van minimaal zes maanden. Na de proefplaatsing is een proeftijd niet meer nodig. Als beide partijen tevreden zijn over de proefplaatsing, kan de werknemer direct in dienst treden.

Voorwaarden proefplaatsing:

1. de werknemer krijgt een arbeidsongeschiktheidsuitkering, waarbij de verwachting is dat hij zonder proefplaatsing moeilijk werk kan vinden;
2. de werknemer heeft nog niet eerder bij u gewerkt. Als hij wel eerder bij u heeft gewerkt, kunt u hem alleen een proefplaatsing aanbieden:
 - in een andere functie; of
 - in dezelfde functie die hij had voordat hij ziek werd. De proefplaatsing is dan bedoeld om te bepalen of hij nog geschikt is voor de functie;
3. de werknemer heeft een WW-uitkering en de verwachting is dat hij zonder proefplaatsing moeilijk werk kan vinden. Tevens moet hij minstens drie maanden werkloos zijn. Er geldt wel een uitzondering als de werknemer jonger is dan 27 jaar en geen startkwalificatie (een havo-, vwo-, mbo-niveau-2-diploma of hoger diploma) heeft. Of de werknemer heeft, voordat hij een WW-uitkering kreeg, langere tijd een Ziektewet- of arbeidsongeschiktheidsuitkering gehad en hij kan niet meer werken in zijn oude functie.

Het aanvragen van een proefplaatsing vindt plaats door de werknemer. Het UWV beslist zo snel mogelijk nadat hij zijn aanvraag heeft ingediend. Meestal ontvangt de werknemer binnen twee weken al een UWV-beslissing.

Ziek of op vakantie tijdens proefplaatsing

Als de werknemer ziek wordt tijdens de proefplaatsing, kan de proefplaatsing verlengd worden met de tijd dat hij ziek was. Als de werknemer op vakantie gaat tijdens zijn proefplaatsing, kan de proefplaatsing echter niet verlengd worden. Dan blijft de duur van de proefplaatsing twee maanden.

Langere proefplaatsing

Als u en de werknemer verwachten meer tijd nodig te hebben om te kunnen beoordelen of de werknemer geschikt is voor de functie, dan kan de werknemer op het formulier Aanvraag proefplaatsing aangeven waarom hij vindt dat er een langere periode nodig is. Als betrokken werkgever moet u dit uitgebreid toelichten. Daarna beoordeelt het UWV of er een langere periode nodig is. De proefplaatsing duurt maximaal zes maanden. Dit komt alleen in uitzonderlijke gevallen voor.