



# Tegemoetkomingen in het loondomein

Deel 1: Het lage-inkomensvoordeel (LIV)



# Tegemoetkomingen in het loondomein

## Deel 1: Het lage-inkomensvoordeel (LIV)

De Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) die eind 2015 door de beide Kamers werd aangenomen, brengt de nodige wijzigingen in de regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen met zich mee.

De WTL introduceert twee nieuwe instrumenten: het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het loonkostenvoordeel (LKV). Het LIV is al per 1 januari 2017 ingevoerd, het LKV volgt per 1 januari 2018. Een andere nieuwkomer is het jeugd-LIV. De invoering van de nieuwe regels betekent ook dat er oude regelgeving verdwijnt. Bovendien was niet voor iedereen die ermee te maken had, direct duidelijk op welk loon de regelingen van toepassing zijn. Pas afgelopen zomer werd dit door het ministerie verduidelijkt.

In een serie van drie whitepapers praten wij u geheel bij over de ontwikkelingen in het loondomein. In dit eerste deel leest u alles wat u moet weten (maar wellicht niet durfde te vragen...) over het lage-inkomensvoordeel (LIV) en het jeugd-LIV. In de delen 2 en 3

belichten we het loonkostenvoordeel (LKV) resp. bijzondere situaties en overgangsregelingen.

**Attentie!** Waar wij hierna spreken over de werknemer, 'hij' en 'zijn', kunt u ook lezen de werkneemster, 'zij' en 'haar'.

## 1. De Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL)

De Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL) is bedoeld om werkgevers te stimuleren werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te houden of te nemen. De nieuwe instrumenten vervangen de aloude, bewerkelijke premiekortingen die u zelf moest toepassen in de aangifte loonheffingen en die met name bij kleinere werkgevers (tot een loonsom van ca. € 70.000) vaak niet effectief inzetbaar bleken. Zij konden de premiekortingen niet altijd volledig verzilveren doordat het bedrag aan te betalen premies werknemersverzekeringen lager was dan de premiekorting daarop. Het nieuwe systeem is eenvoudiger en bovendien minder fraudegevoelig.

### **Twee stimuleringsinstrumenten**

De WTL introduceert twee nieuwe stimuleringsinstrumenten:

- het lage-inkomensvoordeel (LIV, per 1 januari 2017); en
- het loonkostenvoordeel (LKV, per 1 januari 2018).

Anders dan bij de premiekortingen bereiken deze nieuwe voordelen u niet in de vorm van een korting op de premies werknemersverzekeringen, maar als een vast bedrag per werknemer per uur dat u **achteraf** ontvangt. U kunt de korting dus niet meer direct

met de loonaangifte verrekenen. Bovendien kan de Belastingdienst achteraf vaststellen dat een werknemer niet onder de juiste doelgroep valt voor de tegemoetkoming.

Hierna leest u meer over het lage-inkomensvoordeel (LIV) dat al per 1 januari 2017 geldig is. Ook belichten we het jeugd-LIV dat per 1 januari 2018 geldt. In een volgende whitepaper lichten we het loonkostenvoordeel (LKV) uitgebreider toe.

## 2. Het lage-inkomensvoordeel (LIV)

Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is al op 1 januari 2017 ingegaan, wellicht heeft u er zelfs al mee te maken. De regeling is bedoeld om mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt een steuntje in de rug te geven om aan de slag te blijven of te komen. Als werkgever ontvangt u een vast bedrag per verloond uur per werknemer.

### Vier voorwaarden

U maakt aanspraak op het LIV voor elke werknemer die aan de volgende vier voorwaarden voldoet:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon\*) van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon dat geldt voor een 22-jarige en ouder.
- De werknemer is minimaal 1.248 verloonde uren\*\*) per jaar bij u actief (dit is gemiddeld ca. 24 uur per week).
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt (in dat geval betaalt u immers geen werknemersverzekeringen meer en zijn de loonkosten al lager).



\*) Het gemiddelde uurloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van een jaar (kolom 8 van de loonstaat) gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

\*\*\*) Verloonde uren zijn uren waarover u loon betaalt. Hieronder vallen de contracturen (inclusief de uitbetaalde uren bij verlof of ziekte) en de uitbetaalde extra uren (zoals overuren). Onbetaald verlof telt dus niet mee als verloonde uren!

### **Hoogte van het LIV**

De hoogte van het LIV is afhankelijk van het gemiddelde uurloon van de werknemer en het aantal verloonde uren op jaarbasis. Het uurloon is gebaseerd op het weekloon inclusief vakantiebijslag voor een 40-urige werkweek. U berekent het gemiddelde uurloon door het jaarloon te delen door de verloonde uren. Hierbij wordt onderscheid gemaakt tussen twee groepen werknemers:

- voor werknemers die minstens 100% en maximaal 110% van het wettelijk minimumloon verdienen – heel 2017: minimaal € 9,66 en maximaal € 10,63 – bedraagt het voordeel € 1,01 per werknemer per verloond uur, met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar;
- voor werknemers die meer dan 110% tot en met 125% van het wettelijk minimumloon verdienen – heel 2017: meer dan € 10,63 en maximaal € 12,08 – bedraagt het voordeel € 0,51 per werknemer per verloond uur met een maximum van € 1.000 per werknemer per jaar.

### **Lastige rekensom**

In de praktijk kunnen de vermelde grenzen voor de nodige hoofdbreken zorgen. Alles draait om het gemiddelde uurloon over de verloonde uren in een kalenderjaar. Als een werknemer in de eerste helft van het jaar veel en in de tweede helft minder (of juist andersom) werkt of per 1 juli een loonsverhoging kreeg, dan kan zijn gemiddelde uurloon over het hele jaar net te hoog of te laag uitpakken om in de categorie met de hoogste tegemoetkoming te vallen.



**Tip!** Het is aan te raden met enige regelmaat het gemiddelde uurloon van de betrokken werknemers te laten uitrekenen. U kunt hen dan iets meer of juist iets minder uren laten werken om de aanspraak op de (hogere) tegemoetkoming veilig te stellen.

### **Halfjaarlijkse wijziging wettelijk minimumloon**

De Wet tegemoetkomingen loondomein baseert de grenzen van het minimumuurloon op een volledige werkweek van 40 uur. De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag kent geen minimumloon per uur. Bekijk daarom goed of in uw organisatie een fulltime werkweek 36, 38 of 40 uur bedraagt. Bij elke wijziging van het minimumloon treden er verschillen op in de tabellen met de grensbedragen. Als het loon van de werknemer net over de grens van 110% heen gaat, kan dit u veel geld kosten omdat het LIV dan € 1.000 lager kan uitkomen!

### **Voorbeeld 1**

Uw werknemer A voor wie u recht op het LIV kan doen gelden, heeft in 2017 1.800 verloonde uren en een jaarloon van € 18.540. Zijn gemiddelde uurloon is € 10,30 ( $18.540 : 1.800$ ). U ontvangt voor deze werknemer € 1.818 ( $1.800 \times € 1,01$ ) LIV.

## Voorbeeld 2

Heeft dezelfde werknemer A in 2017 1.800 verloonde uren bij een jaarloon van € 19.872, dan is zijn gemiddelde uurloon € 11,04. In dat geval ontvangt u voor hem 'slechts' € 918.

**Attentie!** Als u toeslagen voor nachturen of een bonus uitkeert, kan het gemiddeld uurloon van een werknemer uitstijgen boven de grens van 125% van het wettelijk minimumloon. Uw LIV-aanspraak komt dan geheel te vervallen. Houd hier rekening mee bij uw loonafspraken.

## Automatische uitvoering

U hoeft geen afzonderlijk verzoek om toekenning van het LIV te doen. De tegemoetkoming wordt volledig automatisch door het UWV en de Belastingdienst uitgevoerd op basis van de verloonde uren en het loon uit de loonaangiftes over het voorafgaande kalenderjaar.

## Tijdpad

U ontvangt vóór 15 maart een vooraankondiging van UWV en kunt tot uiterlijk 1 mei correcties indienen. UWV geeft de bedragen door aan de Belastingdienst en rekent de hoogte van het LIV uit. De Belastingdienst stuurt vervolgens vóór 1 augustus een beschikking en betaalt het LIV daarna binnen 6 weken uit. Het LIV over 2017 wordt dus in de loop van september 2018 uitbetaald. En dat alles alleen als de werknemer ten minste 1.248 verloonde uren heeft en niet boven of onder de toetsingsgrenzen uitkomt, bijvoorbeeld als gevolg van de inhouding van het werknemersdeel van de pensioenpremie.

## Welk jaarloon?

Het socialeverzekeringsloon, afgekort sv-loon, is bepalend bij de beoordeling of het loon van een werknemer binnen de grenzen van het LIV valt. Het ministerie heeft dit onlangs aangegeven in de eerste versie van de Nieuwsbrief Loonheffingen 2018. In de WTL wordt als jaarloon namelijk alleen aangeduid als het 'door een werknemer in een kalenderjaar genoten loon waarvan door de werkgever opgave aan de werknemer is gedaan'. Dat is het loon zoals het op de loonstrook staat.

Het verschil tussen het sv-loon en het loon volgens de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is gelegen in de inhoudingen die u doet op het brutoloon van de werknemer, zoals het werknemersdeel van de pensioenpremie. Door deze inhouding kan het sv-loon lager zijn dan het wettelijk minimumloon, waardoor uw aanspraak op LIV voor deze werknemer zou komen te vervallen. Vooralsnog is onbekend of er een wetswijziging nodig is om de inhoud van het loonbegrip te wijzigen.

## 3. Nieuw in 2018: jeugd-LIV

Als uw organisatie vanaf 1 januari 2018 jongere werknemers in dienst heeft die het minimumjeugdloon verdienen, maakt u aanspraak op jeugd-LIV. Deze tegemoetkoming is bedoeld als compensatie voor het per 1 juli 2017 verhoogde wettelijk minimumjeugdloon voor 18- tot en met 21-jarigen. Werknemers van 22 jaar vallen onder het 'gewone' LIV omdat zij door de verhoging van het minimumjeugdloon recht hebben op het volle minimumjeugdloon. De tegemoetkoming over 2018 wordt in 2019 vastgesteld en uitgekeerd.



### **In 2018 factor 1,5!**

In 2018 is het jeugd-LIV 1,5 keer zo hoog als eigenlijk de bedoeling is. Deze verhogingsfactor geldt omdat het minimumjeugdloon per 1 juli 2017 werd verhoogd, terwijl het jeugd-LIV pas per 1 januari 2018 wordt ingevoerd. Over 2018 kan de tegemoetkoming oplopen tot € 3.286,40. Vanaf 2019 valt de tegemoetkoming lager uit.

**Attentie!** Als een werknemer eind 2017 of begin 2018 uit dienst gaat, maakt u door de verhoging van het minimumjeugdloon wel extra kosten vanaf 1 juli 2017, maar ontvangt u nauwelijks compensatie. Voor een werknemer die in 2018 in dienst komt, ontvangt u het voordeel x 1,5, ook al was hij in het tweede deel van 2017 niet in dienst. Houd hier rekening mee bij uw personeelsplanning.

### **Voorwaarden**

Voor toekenning over 2018 gelden drie voorwaarden:

- de werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar oud;
- de werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen;
- de werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijk minimumloon voor zijn leeftijd (de precieze bedragen worden nog vastgesteld).

### **Berekening**

De berekening van de uurloongrenzen voor het jeugd-LIV zijn gebaseerd op de minimumloonbedragen per 1 januari en 1 juli. Bij het LIV wordt uitgegaan van het gemiddelde minimumloon over het hele kalenderjaar. De eis van minimaal 1.248 verloonde uren van het LIV geldt niet voor het jeugd-LIV.

**Attentie!** Het gemiddelde uurloon van een werknemer verkrijgt u 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.

### Uitbetaling en tijdpad

De Belastingdienst betaalt het compensatiebedrag automatisch uit als uit uw aangifte loonheffingen blijkt dat u er recht op heeft. U ontvangt vóór 15 maart 2019 een overzicht van UWV en kunt nog tot en met 1 mei corrigeren. De definitieve berekening volgt dan vóór augustus en de betaling uiterlijk op 12 september 2019.

### Niet voor BBL'ers

Als in uw organisatie jongeren van 18, 19 of 20 jaar werkzaam zijn in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), maakt u geen aanspraak op jeugd-LIV. Het minimumloon voor deze groep werknemers is namelijk niet verhoogd en dat zal naar verwachting ook niet het geval zijn bij de tweede verhoging van het wettelijk minimum-jeugdloon die per 2019 is voorzien.

### Bedragen jeugd-LIV in 2018

Leeftijd 31-12-2017	Compensatie per verloond uur	Maximum per jaar
21 jaar	€ 1,58	€ 3.286,40
20 jaar	€ 1,02	€ 2.121,60
19 jaar	€ 0,28	€ 582,40
18 jaar	€ 0,23	€ 478,40



## Over Visma Software

Visma publiceert regelmatig informatie over het vakgebied Human Resource Management en salarisverwerking met als doel u te informeren over de ontwikkelingen die er binnen deze vakgebieden plaatsvinden en u te helpen uw doelstellingen mede te realiseren.

Visma Software levert volledig geïntegreerde softwareoplossingen voor boekhouding, Human Resource Management en salarisverwerking.

### Meer informatie:

Visma Software, Rob van Loenen, telefoonnummer: 033 45 45 111.

[www.vismasoftware.nl](http://www.vismasoftware.nl)  
[info-amersfoort@visma.com](mailto:info-amersfoort@visma.com)



Maandelijks verstuurt Elsa Breeland de nieuwsbrief **Elsa vertelt...** met antwoorden op HRM-vragen. [Klik hier om u in te schrijven.](#)