



Nieuwe wetgeving voor de loonadministratie

Wet tegemoetkoming loondomein (Wtl)

Deel 2: het loonkostenvoordeel (LKV)

Het loonkostenvoordeel (LKV)

In recente whitepapers zoomden we in op de Wet aanpak schijnconstructies, het einde van de nihilwaardering van de personeelslening eigen woning, en de harmonisering van instrumenten uit de Participatiewet. Op Prinsjesdag presenteerde het kabinet nieuwe wetgeving die het loondomein raakt. In twee nieuwe whitepapers over het wetsvoorstel Tegemoetkomingen in de loonkosten van specifieke groepen (kort: Wet tegemoetkomingen loondomein, Wtl) belichten we twee voordelen voor werkgevers die gefaseerd over 2017 en 2018 worden ingevoerd: in Deel 1 het lage-inkomensvoordeel (LIV) en in Deel 2 het loonkostenvoordeel (LKV).

In deze whitepaper belichten we het loonkostenvoordeel (LKV) dat naar verwachting per 1 januari 2018 zal ingaan. In een volgende whitepaper komt de aanscherping van de gebruikelijkheidstoets in de werkkostenregeling aan bod.

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



Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl)

Op Prinsjesdag diende het kabinet het wetsvoorstel Tegemoetkomingen in de loonkosten van specifieke groepen (kortweg: Wet tegemoetkomingen loondomein, Wtl) in bij de Eerste en Tweede Kamer. In het wetsvoorstel wordt het huidige systeem van premiekortingen vervangen door loonkostenvoordelen (LKV's).

Voordat we het LKV toelichten, zoomen we eerst in kort op de achtergrond van het wetsvoorstel en het huidige systeem van de premiekortingen.

Achtergrond

De achterliggende idee van het wetsvoorstel is werkgevers te stimuleren om werknemers met een kwetsbare positie op de arbeidsmarkt in dienst te houden of te nemen. Om deze doelstelling meer slagkracht te geven, streeft het kabinet naar vereenvoudiging van fiscale processen en minder administratieve lasten voor werkgevers door geautomatiseerde verwerking en uitbetaling achteraf van

tegemoetkomingen in de vorm van LKV's. Als het wetsvoorstel wordt goedgekeurd, komen de premiekortingen in hun huidige vorm te vervallen. U ontvangt voortaan per werknemer een vast bedrag per uur.

Premiekortingen

De vervanging van de huidige premiekortingen door nieuwe stimuleringsmaatregelen wordt ingegeven door het feit dat de kortingen niet effectief genoeg zijn. Ze zijn bedoeld om het voor werkgevers financieel aantrekkelijker te maken om werknemers uit kwetsbare groepen in dienst te nemen, zoals ouderen, arbeidsgehandicapten en jongeren. Hoewel het voordeel kan oplopen tot € 7.000 per werknemer per jaar, blijkt in de praktijk dat vooral kleine werkgevers (tot een loonsom van ca. € 70.000) niet de volledige premiekorting kunnen benutten aangezien de premies werknemersverzekeringen in dat geval lager uitvallen dan de premiekorting. Bovendien is de reikwijdte beperkt, terwijl de doelgroep van de banenafpraak groter is. Het wetsvoorstel moet daar verandering in brengen.

Huidige premiekortingen

- Premiekorting in dienst nemen oudere uitkeringsgerechtigden (56 jaar en ouder)
- Premiekorting uitkeringsrechtige jongere werknemers (tussen 18 en 26 jaar)
- Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers
- Premievrijstelling marginale arbeid (deze vervalt tegelijk met de invoering van het LKV vanaf 2018, zie hierna).

Loonkostensubsidie

Als u een werknemer in dienst heeft of neemt, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon (WML) kan verdienen, kunt u een loonkostensubsidie ontvangen.

U betaalt de werknemer een normaal loon, terwijl UWV het gat tussen de loonwaarde

van de werknemer en het wettelijk minimumloon subsidieert. U mag dan niet ook nog premiekorting toepassen. Per werknemer zónder loonkostensubsidie mag u nu nog gedurende drie jaar maximaal € 7.000 premiekorting toepassen, voor Wajongers is dit € 3.500. De mobiliteitsbonus voor Wajongers wordt verlaagd tot € 2.000, maar de doelgroep die ervoor in aanmerking komt, wordt groter. De premiekorting is dan geldig voor werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen.

Vanaf 2016

Vanaf 2016 mag u bij indienstneming van een werknemer uit de doelgroep van de banenafpraak die níet zelfstandig het WML kan verdienen, de loonkostensubsidie én de premiekorting (mobiliteitsbonus) combineren. U ontvangt dan maximaal € 2.000 premiekorting gedurende drie jaar plus het verschil tussen de loonwaarde van de werknemer en het WML.

Attentie! Voor oudere en arbeidsgehandicapte werknemers die wél zelfstandig het minimumloon kunnen verdienen, komt u wel in aanmerking voor de mobiliteitsbonus. Deze groep werknemers valt niet onder de doelgroep van de banenafpraak.

Einde premievrijstelling marginale arbeid

Tegelijk met de invoering van het LKV vervalt de premievrijstelling marginale arbeid. De vrijstelling houdt (nu nog) in dat u geen premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen voor uitkeringsgerechtigden die voor maximaal zes weken in dienst komen. Denk aan seizoensarbeiders of vakantiekrachten. Volgens het kabinet is deze vrijstelling niet inpasbaar in de nieuwe regelgeving en bovendien wordt zij weinig gebruikt en is daarmee niet effectief. De meeste werkgevers geven de voorkeur aan uitzendkrachten voor kortdurende werkzaamheden.

Nieuw per 2018: het loonkostenvoordeel (LKV)

Het Wetsvoorstel tegemoetkomingen loondomein (Wtl) voorziet naast het lage-inkomensvoordeel (LIV) dat per 1 januari 2017 moet ingaan ook in het loonkostenvoordeel (LKV) dat naar verwachting per 1 januari 2018 wordt ingevoerd. U krijgt dit LKV als u werknemers uit bepaalde, hierna nader te omschrijven doelgroepen uitkeringsgerechtigden in dienst neemt. Deze voordelen komen in de plaats van het bestaande stelsel van premiekortingen. In tegenstelling tot de huidige premiekortingen, ontvangt u dan een vast bedrag per werknemer per uur.

Voor welke werknemers?

In de toekomstige loonaangifte kunt u verzoeken om een of meer van de volgende tegemoetkomingen in de vorm van loonkostenvoordelen (LKV's) te verwerken:

- Loonkostenvoordeel oudere werknemer die minimaal 56 jaar oud is bij indiensttreding
- Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer;
- Loonkostenvoordeel herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer;
- Loonkostenvoordeel werknemer uit de doelgroep banenafpraak (zie het kader op de volgende pagina).

De bedragen en de duur van het LKV kunnen per doelgroep verschillend zijn, met de aantekening dat de werknemers om wie het gaat uitkeringsgerechtigd moeten zijn.

Wie vallen onder de doelgroep banenafpraak?

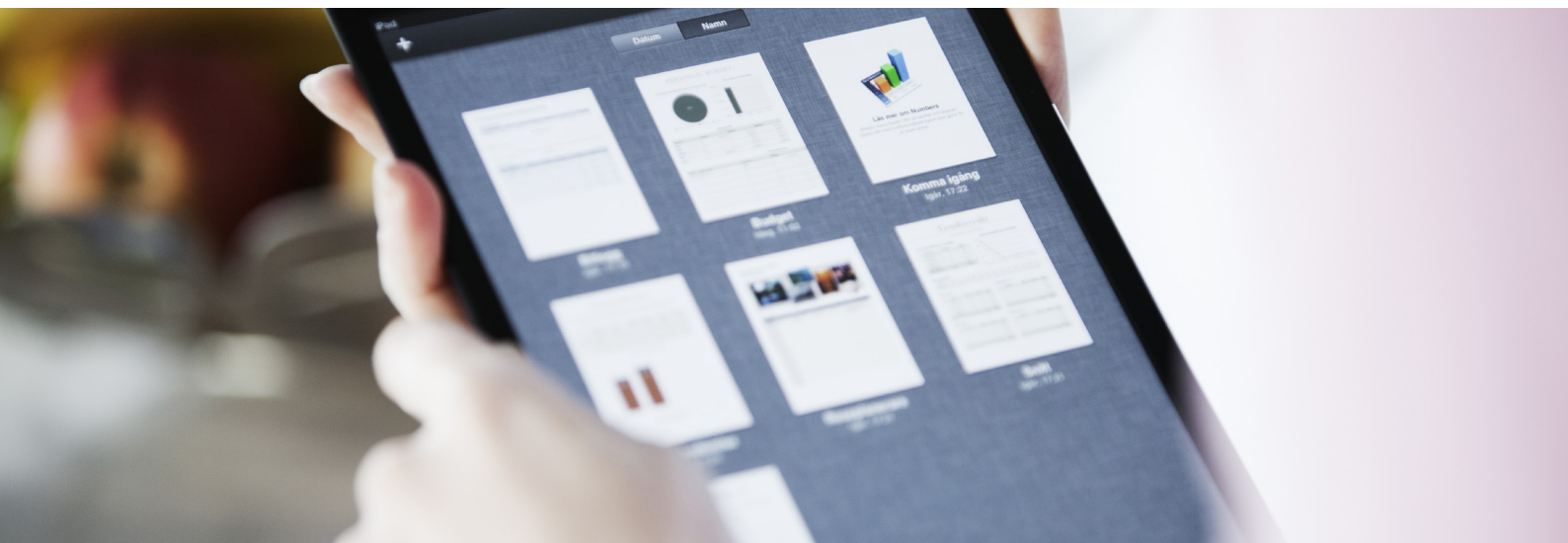
- Mensen in de Wajong die kunnen werken
- Mensen met een WSW-indicatie
- Mensen met een WIW-baan
- Mensen met een ID-baan
- Mensen die onder de Participatiewet vallen en van wie UWV op gemeentelijk verzoek vaststelt dat zij niet 100% van het WML kunnen verdienen

Doelgroepverklaring

Voor alle werknemers voor wie u het loonkostenvoordeel aanvraagt, heeft u straks een doelgroepverklaring nodig. In de verklaring staat dat de werknemer voorafgaand aan zijn dienstverband bij uw organisatie recht had op een uitkering. De werknemer moet deze verklaring zélf aanvragen. Hij kan dit sinds 1 mei doen bij UWV als hij een WW-uitkering ontvangt of bij zijn gemeente als hij een bijstandsuitkering ontvangt. De werknemer kan uw organisatie machtigen de doelgroepverklaring rechtstreeks naar u te laten verzenden.

Bestaande gevallen

Als u op dit moment werknemers in dienst heeft voor wie u een premiekorting krijgt, ontvangt u voor hen per 1 januari 2018 LKV. De periode dat u al premiekorting voor hen ontving, wordt afgetrokken van de totale duur van het LKV.



Hoogte en duur van het LKV

De hoogte en duur van het LKV worden als volgt berekend:

- het LKV voor het aannemen van arbeidsgehandicapte werknemers en oudere werknemers (minimaal 56 jaar bij indiensttreding) bedraagt € 3,05 per werknemer per uur met een maximum van € 6.000 per werknemer per jaar. U krijgt dit voordeel gedurende maximaal drie jaar. Als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst, heeft u één jaar recht op dit voordeel;
- het LKV voor werknemers die onder de doelgroep van de banenafspraken vallen, bedraagt € 1,01 per werknemer per uur met een maximum van € 2.000 per werknemer per jaar. Dit voordeel krijgt u gedurende maximaal drie jaar.

Attentie! De maximale bedragen die aan deze maatregelen zijn gekoppeld, zijn anders dan de maximale premiekortingen die uw organisatie op dit moment kan krijgen. Voor sommige groepen werknemers wordt een voordeel ingevoerd, terwijl voor hen nu geen premiekorting geldt. Voor anderen wordt het bedrag van het voordeel juist lager dan de huidige premiekorting.

Draaideurbepaling

De Wtl kent een zogeheten draaideurbepaling. Deze houdt in dat uw organisatie in de meeste gevallen géén LKV krijgt als de desbetreffende werknemer in het voorafgaande half jaar al bij u in dienst geweest is. Als u voor een werknemer opnieuw gedurende maximaal drie jaar LKV wilt ontvangen, moet hij dus minimaal een half jaar uit dienst zijn geweest.

Uitbetaling achteraf

Een voorwaarde voor de nieuwe regeling is dat de overheid moet kunnen beoordelen of uw organisatie voor de tegemoetkoming in aanmerking komt, zonder dat daar nieuwe informatie voor nodig is. De informatie moet dus al beschikbaar zijn bij de Belastingdienst, UWV of de gemeente. Om deze reden is gekozen voor een systeem waarbij uw organisatie de korting niet meer verrekenst met de verschuldigde premies werknemersverzekeringen – zoals nu het geval is – maar na afloop van het kalenderjaar als tegemoetkoming terugkrijgt.

Uitvoeringsprocedure

UWV gaat de tegemoetkoming berekenen, de Belastingdienst betaalt deze aan uw organisatie uit. UWV beoordeelt alle door u in het kalenderjaar gedane verzoeken om LKV's en berekent de hoogte ervan. Vervolgens overlegt zij deze gegevens aan de Belastingdienst die daarop een beschikking afgeeft. Hierbij wordt:

- het recht op de tegemoetkomingen beoordeeld op basis van de beschikbare gegevens bij UWV of de gemeente over de doelgroep en de gegevens in de polisadministratie;
- de hoogte van de tegemoetkomingen berekend op basis van de gegevens in de polisadministratie.

De gegevens worden beoordeeld aan de hand van uw loonaangiften over een kalenderjaar zoals die uiterlijk op 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar zijn ingediend, met inbegrip van correctieberichten daarop die uiterlijk op die datum hebben plaatsgevonden.

U ontvangt van UWV een overzicht van alle werknemers voor wie u een verzoek heeft gedaan, met de beoordeling en een berekening van de tegemoetkomingen. U ontvangt dit overzicht vóór 15 maart volgend op het jaar waarover de tegemoetkomingen zijn aangevraagd, met inbegrip van verzoeken die uiterlijk 31 januari van het jaar volgend op het kalenderjaar waarover de tegemoetkomingen zijn aangevraagd, zijn ingediend. Tegen de beschikking van de inspecteur staan het gebruikelijke bezwaar en beroep open.

Boete bij verzuim

Als u een verzoek met betrekking tot een werknemer heeft gedaan dat niet aan de voorwaarden voldoet, is sprake van een verzuim waarvoor de inspecteur u een bestuurlijke boete van maximaal € 1.319 per verzoek per jaar kan opleggen. Ook het verstrekken van onjuiste gegevens in de loonaangifte kan als verzuim worden aangemerkt met dezelfde boete.

Attentie! De ingangsdatum van de wetwijzigingen is bij afsluiting van deze whitepaper (begin oktober 2015) nog niet definitief, want afhankelijk van de goedkeuring door de Tweede en Eerste Kamer.



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 Human Resource Management en salarisverwerking. Het stelt het lijnmanagement en de werknemers zelf in staat om taken die voorheen bij HRM lagen uit te voeren.

Voor meer informatie:

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

www.vismasoftware.nl

info-amersfoort@visma.com



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