



Ministerie van Sociale Zaken en
Werkgelegenheid

Kennisdocument Wtl

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

Versie 13.0 september 2024

Aan dit document zijn geen rechten te ontlennen.

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

Wijzigingen ten opzichte van de vorige versie (12.0)

Voor alle duidelijkheid nog even de wijzigingen per **april 2024**:

- Vragen over de aanstaande afschaffing van het LIV (2.3), (2.4), de aanstaande afschaffing van het LKV oudere werknemer (4.2), (4.3), de voorgenomen aanpassing aan het LKV doelgroep banenafpraak (4.19) en de aanstaande verruiming van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer (4.2), (4.4) zijn toegevoegd.
- Vragen (1.2), (3.1), (3.9), (4.5), (4.6), (4.10), (4.15), (4.18), (4.19) en (5.1) zijn geactualiseerd naar aanleiding van de aanstaanden en voorgenomen aanpassingen in de loonkostenvoordelen en het afschaffen van het LIV en jeugd-LIV.

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 zijn de recente aanpassingen in de Wtl naar aanleiding van de wijziging van de wet in 2024?	6
1.4 Wat gebeurt er als een werkgever recht heeft op zowel LKV als LIV?	7
1.5 Wat wordt verstaan onder het 'jaarloon'?	7
1.6 Wat wordt verstaan onder het 'gemiddeld uurloon'?	7
1.7 Wat zijn 'verloonde uren'?	7
1.8 Wie is verantwoordelijk voor de berekening van de tegemoetkomingen?	7
1.9 Wie is verantwoordelijk voor de vaststelling van de tegemoetkomingen?	8
1.10 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	8
1.11 Wie verstuurt de voorlopige berekening en de beschikking?	8
1.12 Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?	8
1.13 Wanneer ontvangt de werkgever de voorlopige berekening?	8
1.14 Wanneer ontvangt de werkgever de beschikking?	9
1.15 Wanneer ontvangt de werkgever de tegemoetkoming(en)?	9
1.16 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?	9
1.17 Hoe kan een werkgever een correctie doorvoeren?	9
1.18 Wat is het verschil tussen loondispensatie en Wtl?	9
2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)	11
2.1 Wat is het LIV?	11
2.2 Wat is het doel van het LIV?	11
2.3 Wanneer wordt het LIV afgeschaft?	11
2.4 Waarom wordt het LIV afgeschaft?	11
2.5 Wanneer heeft de werkgever recht op het LIV?	11
2.6 Wat moet de werkgever doen om het LIV te krijgen?	12
2.7 Hoe hoog is het LIV en hoe wordt het berekend?	12
2.8 Geldt het LIV ook als een werknemer in de loop van het jaar in dienst komt?	12
2.9 Geldt het LIV ook voor stagiairs en leraren in opleiding?	12
2.10 Geldt het LIV ook bij bedrijfsovername en overname van personeel?	12
2.11 Geldt het LIV ook als de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt?	13
2.12 Geldt het LIV ook voor werknemers die vallen onder de Participatiewet?	13
2.13 Welk uurloon wordt gehanteerd bij de berekening van het LIV?	14
2.14 Hoe worden de wettelijke uurloongrenzen berekend?	14
2.15 Is het LIV ook van toepassing als er sprake is van urentoeslag?	14
2.16 Is het LIV ook van toepassing als een pensioenpremie wordt ingehouden?	15
2.17 Vindt beoordeling van het LIV plaats per subnummer?	15
2.18 Wat als een werknemer meer inkomstenverhoudingen heeft bij één werkgever?	15
2.19 Heeft de werkgever recht op LIV als het gemiddelde uurloon precies op de boven- of ondergrens valt?	15
2.20 Waarom wordt het LIV over 2022 eenmalig verhoogd?	15
2.21 Wat verandert er in 2024 voor het LIV?	16
2.22 Wat zijn de bedragen en de voorwaarden van het LIV de komende jaren?	16
2.23 Wanneer kan een werkgever voor het laatst LIV ontvangen?	17

3. Jeugd-LIV (Tegemoetkoming verhoging minimumjeugdloon)	18
3.1 Wat is het jeugd-LIV?	18
3.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het jeugd-LIV?	18
3.3 Wat moet de werkgever doen om het jeugd-LIV te krijgen?	18
3.4 Hoe hoog is het jeugd-LIV?	19
3.5 Hoe worden de uurloongrenzen berekend?	19
3.6 Heeft een werkgever recht op het jeugd-LIV als het gemiddeld uurloon precies op de onder- of bovengrens valt?	20
3.7 Wat is de peildatum voor de leeftijd?	20
3.8 Komen bbl-leerlingen ook in aanmerking voor het jeugd-LIV?	20
3.9 Wanneer wordt het jeugd-LIV afgeschaft?	20
4 LKV (Loonkostenvoordeel)	21
4.1 Wat is het LKV?	21
4.2 Wat verandert er aan het LKV door de wijziging van de Wtl in 2024?	21
4.3 Waarom wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft?	21
4.4 Waarom vindt er een verandering plaats in het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?	21
4.5 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV?	22
4.6 Wat moet de werkgever doen om het LKV te krijgen?	25
4.7 Hoe hoog is het LKV?	25
4.8 Wat is de duur van het LKV oudere werknemer (56 jaar of ouder)?	26
4.9 Wat is de duur van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer?	26
4.10 Wat is de duur van het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden?	27
4.11 Wat is de duur van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?	27
4.12 Geldt het LKV ook bij een overgang van onderneming?	28
4.13 Kan het LKV, net zoals het LIV, zonder aanvraag worden uitbetaald?	28
4.14 Wat als een werknemer na 3 jaar LKV uit dienst en weer in dienst gaat?	28
4.15 Geen recht op LKV bij WSW of beschut werk	28
4.16 Einde recht op loonkostenvoordelen bij bereiken AOW-gerechtigde leeftijd	29
4.17 Wat verandert er aan het LKV oudere werknemer door de wijziging van de Wtl in 2024?	29
4.18 Wat zijn de plannen van het kabinet met het LKV banenafpraak?	30
4.19 Wat verandert er aan het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer door de wijziging van de Wtl in 2024?	30
5 LKV - DOELGROEPVERKLARING	31
5.1 Wie moet de doelgroepverklaring LKV aanvragen?	31
5.2 Hoe weet de werkgever dat zijn werknemer een doelgroepverklaring LKV heeft?	31
5.3 Bij welke instantie moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	31
5.4 Wie geeft de doelgroepverklaringen LKV af?	32
5.5 Wie is verantwoordelijk voor het afhandelen van vragen en klachten?	32
5.6 Op welke termijn moet een doelgroepverklaring LKV worden aangevraagd?	32
5.7 Kan een werknemer zijn werkgever machtigen voor het aanvragen van een doelgroepverklaring?	32
5.8 Wat als de aanvraag voor een doelgroepverklaring is afgewezen?	32
5.9 Heeft iemand in het doelgroepregister ook een doelgroepverklaring nodig?	33
5.10 Geldt er een wachtermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?	33
5.11 Is de werknemer verplicht om een doelgroepverklaring aan te vragen?	33
5.12 Komt een werknemer met een WAO- of WAZ-uitkering ook in aanmerking?	33

5.13	Komt een stagiair ook in aanmerking voor een doelgroepverklaring LKV?	33
5.14	Waar kunnen gemeenten modelteksten en documenten vinden?	33
5.15	Is een loonwaardebepaling ook geldig als doelgroepverklaring voor het LKV banenafpraak?	34
5.16	Behoort een nieuwe medewerker van 56+ die in de maand voorafgaand aan indiensttreding een faillissementsuitkering had ook tot de doelgroep LKV oudere werknemer?	34

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 € 12,04 en niet meer dan € 15,06 (2023) of ten minste € 14,33 en niet meer dan € 14,91 (2024) en wordt afgeschaft per 1 januari 2025. Omdat de uitbetaling van tegemoetkoming op grond van het LIV plaats vindt in jaar t+1, vinden de laatste uitbetalingen van de tegemoetkoming plaats in 2026. Het jeugd-LIV was een tegemoetkoming in de loonkosten voor werkgevers die jongere werknemers (van 18 tot 21 jaar) in dienst namen en hielden. Met het jeugd-LIV werden werkgevers gecompenseerd voor de verhoging van het minimumjeugdloon. Het jeugd-LIV ging in op 1 januari 2018 en is op 1 januari 2024 afgeschaft.

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. Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft. Als eerste stap worden de bedragen van het LKV oudere werknemer verlaagd, de inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2025. Als tweede stap wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft. De inwerkingtredingsdatum van deze wijziging is 1 januari 2026.

1.3 Wat zijn de recente aanpassingen in de Wtl naar aanleiding van de wijziging van de wet in 2024?

De wijziging van de Wet tegemoetkomingen loondomein die op 16 april 2024 is aangenomen door de Eerste Kamer bestaat uit drie onderdelen.

Het eerste onderdeel voorziet in de afschaffing van het LIV ter uitwerking van de afspraken in het pensioen- en coalitieakkoord. Dit onderdeel van het wetsvoorstel treedt per 1 januari 2025 in werking.

Het tweede onderdeel voorziet in een wijziging van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer waardoor meer werknemers onder de werking van de wet kunnen vallen. De datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2025.

Het derde onderdeel voorziet in een stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer. Deze wijziging vindt plaats in twee stappen. Een verlaging per 1 januari 2025 en afschaffing per 1 januari 2026.

1.4 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.

1.5 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. Nabetalingen 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.uvw.nl/werkgevers/formulieren/toelichting-rekenregels-wtl.aspx>

1.6 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.

1.7 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 \(belastingdienst.nl\)](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_e_n_publicaties/memo-verloonde-uren)
- Handboek Loonheffingen: [Handboek Loonheffingen 2022 \(belastingdienst.nl\)](https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_e_n_publicaties/memo-verloonde-uren)
- Memo verloonde uren: https://www.belastingdienst.nl/wps/wcm/connect/bldcontentnl/themaoverstijgend/brochures_e_n_publicaties/memo-verloonde-uren

1.8 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.

1.9 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.

1.10 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.

1.11 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.

1.12 Wie betaalt de tegemoetkomingen uit?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit aan de werkgever.

1.13 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.

1.14 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.

1.15 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.

1.16 Op welk rekeningnummer wordt de tegemoetkoming uitbetaald?

De Belastingdienst betaalt de tegemoetkomingen uit op het rekeningnummer dat behoort bij subnummer Lo1 van het loonheffingnummer 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.

1.17 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.

1.18 Wat is het verschil tussen loondispensatie en Wtl?

Bij loondispensatie betaalt de werkgever tijdelijk mínder 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 2023: een gemiddeld uurloon van minimaal € 12,04 en maximaal € 15,06;
- In 2024: een gemiddeld uurloon van minimaal € 14,33 en maximaal € 14,91.

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 wordt het LIV afgeschaft?

Het LIV wordt per 1 januari 2025 afgeschaft. Dit betekent dat de werkgever vanaf 2025 geen LIV meer krijgt over de verloonde uren voor werknemers met een gemiddeld uurloon rond het minimumloon. In 2025 vindt nog wel de betaling plaats van het LIV over de verloonde uren in 2024.

2.4 Waarom wordt het LIV afgeschaft?

Het LIV beoogt werkgevers te stimuleren mensen met een laag inkomen in dienst te nemen en te houden. Uit onderzoek blijkt echter dat het LIV slechts zeer beperkt leidt tot extra werkgelegenheid voor mensen aan de basis van de arbeidsmarkt. Gezien de beperkte kosteneffectiviteit en doelmatigheid wordt het LIV afgeschaft.

2.5 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 € 12,04 en niet meer dan € 15,06 (in 2023) of van ten minste € 14,33 en niet meer dan € 14,91 (in 2024)
4. De werknemer heeft ten minste 1248 verloonde uren per kalenderjaar.
5. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

2.6 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.

2.7 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 € 960 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 urencriterium (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 2024	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per kalenderjaar
€ 14,33 tot en met € 14,91	€ 0,49	€ 960

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

2.8 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.

2.9 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.

2.10 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.

2.11 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.

2.12 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.

2.13 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 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.

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

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

2.14 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 2023	Uurloongrens 2024
100% WML	€ 12,04	€ 14,33
125% WML (2023) / 104% WML (2024)	€ 15,06	€ 14,91

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.

2.15 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 € 14,33 (2023) of € 14,91 (2024) komt. In dat geval is het LIV niet van toepassing op deze werknemer.

2.16 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 € 12,04 (2023) of € 14,33 (2024) komen. Hierdoor bestaat geen recht op het LIV.

2.17 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.

2.18 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.

2.19 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.

2.20 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.

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

2.21 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 € 14,33 als ondergrens en € 14,91 als bovengrens.

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.

2.22 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. Het LIV wordt afgeschaft per 1 januari 2025. Daar wordt in deze tabel rekening mee gehouden.

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%	€ 14,33 - € 14,91
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.

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

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).

2.23 Wanneer kan een werkgever voor het laatst LIV ontvangen?

Door de afschaffing van het LIV per 1 januari 2025, kunnen werkgevers vanaf 2025 geen LIV meer ontvangen over de verloonde uren voor werknemers met een gemiddeld uurloon rond het minimumloon. In 2025 vindt nog wel de betaling plaats van het LIV over de verloonde uren in 2024.

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 was 1 januari 2018. Het vaststellen van de tegemoetkoming vond voor het eerst plaats in 2019. Het jeugd-LIV is in werking getreden als gevolg van de verhoging van het wettelijk minimumjeugdloon op 1 juli 2017. Doel van het jeugd-LIV is werkgevers te compenseren voor het feit dat jongeren van 18 tot 21 jaar duurder werden 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. Het jeugd-LIV is afgeschaft per 1 januari 2024. In 2024 vindt nog wel de betaling plaats over de verloonde uren in 2023.

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 € 10,89
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 is afgeschaft per 1 januari 2024. Dit betekent dat een werkgever vanaf 2024 geen jeugd-LIV meer kan krijgen 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 Wat verandert er aan het LKV door de wijziging van de Wtl in 2024?

Het LKV wijzigt op twee punten door de wijziging van de Wtl die op 16 april 2024 is aangenomen door de Eerste Kamer.

Ten eerste vindt er een wijziging in de voorwaarden van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer plaats waardoor meer werknemers onder de werking van de wet kunnen vallen. De datum van inwerkingtreding van dit onderdeel van het wetsvoorstel is 1 januari 2025.

Ten tweede vindt er een stapsgewijze afschaffing van het LKV oudere werknemer plaats. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 de bedragen van het LKV oudere werknemer worden verlaagd per 1 januari 2025. Het uurtarief wordt verlaagd van € 3,05 naar €1,35 en het maximumbedrag per jaar wordt verlaagd van € 6.000 naar € 2.600. Het LKV oudere werknemer wordt afgeschaft per 1 januari 2026. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 blijft het LKV oudere werknemer maximaal 3 jaar doorlopen tegen de reeds geldende tarieven. De inwerkingstredingsdatum van de volledige afschaffing is 1 januari 2026.

4.3 Waarom wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft?

Het doel van het LKV oudere werknemer is om werkgevers te stimuleren uitkeringsgerechtigde ouderen in dienst te nemen. Uit onderzoek is gebleken dat het LKV oudere werknemer hooguit beperkt doeltreffend is daarin. Zo heeft het LKV oudere werknemer geen significant effect op de werkgelegenheid van de doelgroep. Om die reden wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft.

4.4 Waarom vindt er een verandering plaats in het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer?

Uit de evaluatie van de loonkostenvoordelen en uit signalen uit de praktijk blijkt dat het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer niet werkte als beoogd. Doordat de voorwaarden streng zijn geformuleerd, hebben minder werkgevers recht op dit loonkostenvoordeel dan beoogd.

Daarom wordt het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer aangepast waardoor meer werknemers onder de werking van de wet kunnen vallen. De inwerkingtredingsdatum hiervan is 1 januari 2025.

4.5 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 beschermt 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.

Hoe ziet de afschaffing van het LKV oudere werknemer eruit?

Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024. Allereerst worden de bedragen voor van het LKV oudere werknemer voor deze dienstbetrekkingen per 1 januari 2025 verlaagd van €3,05 per uur (maximaal €6.000 per jaar) naar €1,35 per uur (maximaal €2.600 per jaar). Omdat uitbetaling een jaar later plaatsvindt, betekent dit dat werkgevers in 2026 te maken krijgen met de verlaging. Als tweede stap wordt het LKV oudere werknemer afgeschaft per 1 januari 2026. Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2024 zijn begonnen, er nog voor maximaal 2 jaar aan LKV oudere werknemer ontvangen kan worden. Voor dienstbetrekkingen die vanaf

1 januari 2025 zijn begonnen is dit maximaal 1 jaar. Voor dienstbetrekkingen die beginnen in 2026 kan er geen beschikking meer worden gedaan op het LKV oudere werknemer.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 gelden de verlaging en de afschaffing niet. Voor deze dienstbetrekkingen kunnen werkgevers gebruikmaken van de maximale looptijd van drie jaar.

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 vóór 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 vóór 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 beschermt 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 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.

Het kabinet is voornemens het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden aan te passen. Hiermee wordt de manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het LKV doelgroep banenafpraak eveneens vereenvoudigd. Deze voorgenomen vereenvoudiging betreft drie wijzigingen.

- a. Het structureel maken van het loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak
- b. Het schrappen van de doelgroepverklaring bij de aanvraag van dit loonkostenvoordeel
- c. Het harmoniseren van de doelgroep van het LKV doelgroep banenafpraak met de doelgroep banenafpraak.

De beoogde datum van de inwerkingtreding van deze drie onderdelen is 1 januari 2026.

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 beschermt werk op grond van de Participatiewet.

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

Per 1 januari 2025 worden de voorwaarden voor het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer verruimd. In de nieuwe vormgeving heeft een werkgever ook recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd van de WIA zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of geheel of gedeeltelijk in een andere functie bij dezelfde werkgever gaat werken. Het recht op LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer vangt in deze situatie aan op het moment dat de eerste (WIA-) uitkeringsdag is.

4.6 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 overgangsrecht.

Het kabinet is voornemens het LKV doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden aan te passen. Voor verdere toelichting: zie 4.19.

4.7 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

* Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft. Zie vraag 4.2.

4.8 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 ander 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.

Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft. Hiermee wordt bewerkstelligd dat voor dienstverbanden die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 het LKV oudere werknemer per 1 januari 2025 wordt verlaagd naar €1,35 per verloond uur (maximaal €2.600 per jaar) en afgeschaft per 1 januari 2026.

Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2024 zijn begonnen, er nog voor maximaal 2 jaar aan LKV oudere werknemer ontvangen kan worden. Voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2025 zijn begonnen is dit maximaal 1 jaar. Voor dienstbetrekkingen die beginnen in 2026 kan er geen beschikking meer worden gedaan op het LKV oudere werknemer.

4.9 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 arbeids-

handicapte 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 ander 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.

4.10 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 ander 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.

Het kabinet is voornemens om de manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het LKV doelgroep banenafpraak te vereenvoudigen. Onderdeel hiervan is het structureel maken van het loonkostenvoordeel banenafpraak. In de situatie vóór 1 januari 2025 kunnen werkgevers het LKV doelgroep banenafpraak maximaal drie jaar toepassen als ze werknemers uit de doelgroep banenafpraak in dienst nemen. Om de duurzaamheid van de banen voor mensen uit de doelgroep banenafpraak te vergroten, komt het LKV doelgroep banenafpraak structureel beschikbaar in plaats van maximaal drie jaar en is een doelgroepverklaring van UWV niet meer nodig. De beoogde datum van de inwerkingtreding hiervan is 1 januari 2026. Zie vraag 4.19.

4.11 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 ander 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.

4.12 Geldt het LKV ook bij een overgang van onderneming?

Op 24 mei 2024 heeft de Hoge Raad uitspraak gedaan over het recht op een LKV bij een overgang van een onderneming. De Hoge Raad heeft beslist dat het recht op LKV van de overdragende werkgever mee overgaat naar de overnemende werkgever. De uitspraak van de Hoge Raad geldt voor alle beschikkingen Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) die op 24 mei 2024 nog niet definitief vaststonden. Een beschikking staat definitief vast als de termijn voor bezwaar en beroep verstreken is.

Werkgevers zijn op de mogelijkheid gewezen om bezwaar te maken tegen de beschikking Wtl 2023. Het gaat om werkgevers die in 2020 of later bij een overgang van een onderneming werknemers hebben overgenomen voor wie de overdragende werkgever recht had op 1 of meer loonkostenvoordelen, waarvan de doelgroepverklaring nog geldig is in 2023. Bezwaar maken is in deze gevallen nodig omdat bij het vaststellen van de beschikking Wtl 2023 er nog geen rekening kon worden gehouden met de uitspraak van de Hoge Raad. In de beschikking staat hoe bezwaar gemaakt kan worden. Bij het publiceren van dit kennisdocument is de bezwaartermijn voor de beschikkingen over 2023 verlopen.

Werkgevers die in 2024 recht denken te hebben op LKV voor overgenomen werknemers, dienen een kopie van de doelgroepverklaring van de overgenomen werknemers op te nemen in de administratie. Ook dienen deze werkgevers op tijd LKV aan te vragen in de aangiften loonheffingen over 2024. Werkgevers hebben daar tot en met 1 mei 2025 de tijd voor.

4.13 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.

4.14 Wat als een 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 ander 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

Het kabinet is voornemens om de manier waarop werkgevers gebruik kunnen maken van het LKV doelgroep banenafpraak te vereenvoudigen. Onderdeel hiervan is het structureel maken van het loonkostenvoordeel banenafpraak. Hierdoor heeft een werkgever voor een medewerker niet langer maximaal 3 jaar recht op het LKV, maar structureel, ook als deze werknemer uit dienst en weer in dienst gaat. De beoogde datum van de inwerkingtreding hiervan is 1 januari 2026. Voor verdere toelichting: zie 4.19.

4.15 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.

4.16 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.

4.17 Wat verandert er aan het LKV oudere werknemer door de wijziging van de Wtl in 2024?

Het LKV oudere werknemer wordt stapsgewijs afgeschaft voor dienstbetrekking die zijn begonnen op of na 1 januari 2024. Allereerst worden de bedragen van LKV oudere werknemer verlaagd van €3,05 per uur (maximaal €6.000 per jaar) naar €1,35 per uur (maximaal €2.600 per jaar) per 1 januari 2025. Per 1 januari 2026 wordt vervolgens het LKV oudere werknemer afgeschaft.

Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen vóór 1 januari 2024 gelden deze wijzigingen niet. Werkgevers houden in die gevallen recht op LKV voor maximaal drie jaar tegen de huidige bedragen. Voor dienstbetrekkingen die zijn begonnen op of na 1 januari 2024 wordt het LKV oudere werknemer wel verlaagd (per 1 januari 2025) en afgeschaft (per 1 januari 2026). Dit betekent dat voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2024 zijn begonnen, er nog voor maximaal 2 jaar aan LKV oudere werknemer ontvangen kan worden. Voor dienstbetrekkingen die vanaf 1 januari 2025 zijn begonnen is dit maximaal 1 jaar. Voor dienstbetrekkingen die beginnen in 2026 is er geen recht meer op het LKV oudere werknemer. Ook UWV wil dat het transparanter naar voren komt dat er voor dienstbetrekkingen van na 1 jan 2024 niet meer voor 3 jaar LKV oudere aangevraagd kan worden. In de onderstaande tabel is dit schematisch weergegeven:

Tabel 1: Overzicht met bedragen per verloond uur	2024	2025	2026
Dienstbetrekkingen die beginnen vóór 1 januari 2024	€ 3,05	€ 3,05	€ 3,05
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2024	€ 3,05	€ 1,35	-
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2025	-	€ 1,35	-
Dienstbetrekkingen die beginnen in 2026	-	-	-

Komt een werknemer naast de doelgroepverklaring oudere werknemer ook in aanmerking voor de doelgroepverklaring arbeidsgehandicapte werknemer en is deze werknemer na 1 januari 2024 in dienst getreden? Dan is het waarschijnlijk gunstiger voor de werkgever als de werknemer beide doelgroepverklaringen aanvraagt. De bedragen van het LKV arbeidsgehandicapte werknemer blijven ongewijzigd en ook de duur blijft maximaal 3 jaar. De werkgever heeft in zo'n situatie recht op een hoger en langer doorlopend bedrag aan LKV arbeidsgehandicapte werknemer dan voor de werknemer met alleen een doelgroepverklaring oudere werknemer.

4.18 Wat zijn de plannen van het kabinet met het LKV banenafpraak?

Het kabinet is voornemens het LKV banenafpraak vanaf 2026 op een aantal punten te wijzigen. Dit staat in het Wetsvoorstel banenafpraak dat het kabinet op 17 oktober 2023 naar de Tweede Kamer heeft gestuurd. De belangrijkste wijzigingen zijn:

- Het structureel maken van het LKV banenafpraak. De looptijd van drie jaar komt te vallen. In plaats daarvan kan de werkgever zolang de dienstbetrekking duurt dit loonkostenvoordeel krijgen voor een werknemer die tot de doelgroep banenafpraak behoort.
- De doelgroepverklaring voor het LKV banenafpraak wordt afgeschaft. Een doelgroepverklaring doelgroep banenafpraak is dan niet meer nodig om in aanmerking te komen voor het LKV banenafpraak. Werkgevers kunnen in het doelgroepregister zien welke werknemers tot de doelgroep behoren.
- De doelgroep van het LKV banenafpraak wordt gelijk getrokken met de doelgroep van de banenafpraak. Dit betekent dat werkgevers straks ook het LKV banenafpraak kunnen krijgen voor Wsw'ers die gedetacheerd zijn bij een reguliere werkgever. Als het wetsvoorstel in werking is getreden dan betekent dit dat werkgevers niet langer het LKV banenafpraak kunnen krijgen voor werknemers die scholingsbelemmerd zijn en niet tot de doelgroep banenafpraak behoren en Wajong'ers die duurzaam geen arbeidsvermogen hebben.

Het wetsvoorstel banenafpraak is in oktober 2023 aan de Tweede Kamer aangeboden. Vanwege de benodigde implementatietijd voor UWV is de eerstvolgende mogelijke datum van inwerkingtreding van de aanpassingen aan het LKV banenafpraak 1 januari 2026

4.19 Wat verandert er aan het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer door de wijziging van de Wtl in 2024?

Als onderdeel van de wijziging van de Wtl vindt er een wijziging van het loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer plaats waardoor meer werknemers onder de werking van de wet kunnen vallen. Tot de inwerkingtreding van dit onderdeel van de wetswijziging op 1 januari 2025 hebben werkgevers in de huidige situatie, kort gezegd, recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of een andere functie gaat bekleden bij dezelfde werkgever én in de maand daaraan voorafgaand recht had op een WIA-uitkering, of een vergelijkbare uitkering in de EU/EER/Zwitserland. In de nieuwe vormgeving van het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer per 1 januari 2025 heeft een werkgever óók recht op dit loonkostenvoordeel als de werknemer in de wachttijd al (gedeeltelijk) is gaan werken, na de wachttijd recht op WIA-uitkering ontstaat en hij bij zijn werkgever blijft werken. De werknemer dient dan binnen drie maanden na afloop van de 104 weken wachttijd, dan wel binnen 3 maanden na ontvangst van de WIA-toekenning een doelgroepverklaring aan te vragen bij UWV. Hierdoor komen werkgevers naar verwachting voor meer werknemers in aanmerking voor dit loonkostenvoordeel.

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.

Het kabinet is voornemens het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden aan te passen. Onderdeel hiervan is het afschaffen van de doelgroepverklaring voor de LKV doelgroep banenafpraak. Werkgevers kunnen dan voortaan op basis van het doelgroepregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. De beoogde datum van de inwerkingstreding hiervan is 1 januari 2026.. Voor verdere toelichting: zie 4.19.

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 de gemeente waar hij ingeschreven staat.

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.

Het kabinet is voornemens het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden aan te passen. Onderdeel hiervan is het afschaffen van de doelgroepverklaring voor de LKV doelgroep banenafpraak. Werkgevers kunnen dan voortaan op basis van het doelgroepregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. De beoogde datum van de inwerkingstreding hiervan is 1 januari 2026. Voor verdere toelichting: zie 4.19.

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 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.

5.9 Heeft iemand in het doelgroepregister ook een doelgroepverklaring nodig?

Ja, ook voor de doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden is een doelgroepverklaring LKV vereist, ook al staan die personen al in het doelgroepregister⁴. Het kabinet is voornemens op termijn de doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafspraken af te schaffen. Dit is opgenomen in het wetsvoorstel vereenvoudigde banenafspraken, welke op 17 oktober 2023 is aangeboden aan de Tweede Kamer. Zie ook vraag 4.19.

5.10 Geldt er een wachtermijn voor het aanvragen van de doelgroepverklaring?

Nee, er geldt in de Wtl voor het aanvragen van de doelgroepverklaring geen wachtermijn van 2 maanden analoog aan art 38b in de ziektewet. 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.

5.11 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.

5.12 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.

5.13 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 Ziektewet, 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.

5.14 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.

4 In het doelgroepregister staan gegevens van personen die onder de banenafspraken 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 banenafspraken vallen, is hier te lezen: www.uwv.nl/doelgroepregister.

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.

5.15 Is een loonwaardebepaling ook geldig als doelgroepverklaring voor het LKV banenafpraak?

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

Het kabinet is voornemens het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden aan te passen. Onderdeel hiervan is het afschaffen van de doelgroepverklaring voor het LKV doelgroep banenafpraak. Werkgevers kunnen dan voortaan op basis van het doelgroeppregister banenafpraak bepalen of ze voor een werknemer in aanmerking komen voor het LKV doelgroep banenafpraak. De beoogde datum van de inwerkingstreding hiervan is 1 januari 2026. Voor verdere toelichting: zie 4.19.

5.16 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.

