

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 banenafspraken en scholingsbelemmerden
4. het LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Om voor deze tegemoetkoming in aanmerking te komen is voor alle groepen een doelgroepverklaring LKV vereist.

Voor de premiekortingen was alleen een doelgroepverklaring vereist voor oudere werknemers (vanaf 56 jaar). Het vaststellen van de tegemoetkoming heeft voor het eerst plaatsgevonden in 2019 over 2018.

4.2 Wanneer heeft de werkgever recht op het LKV? De werkgever kan voor één of meer van zijn werknemers voldoen aan de voorwaarden van één of meerdere loonkostenvoordelen. Heeft de werkgever iemand in dienst genomen van 56 jaar of ouder? Werknemers die (deels) arbeidsongeschikt of werkloos zijn? **Of werknemers die zijn opgenomen in het doelgroepregister voor de banenafspraken 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 doelgroep banenafspraken 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 IDbaan (In- en doorstroombaan). 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 banenafspraken, 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 banenafspraken en scholingsbelemmerden ontvangen.** **• 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.

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.

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**. Hij dient hiervoor in te loggen met DigiD. Als de werknemer digitaal aanvraagt via 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).

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.

5.10 Heeft iemand **in het doelgroepregister ook een doelgroepverklaring** nodig? Ja, ook voor de doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden is een **doelgroepverklaring LKV vereist**, ook al staan die personen al in het doelgroepregister.

Meer info op: <https://www.rijksoverheid.nl/documenten/brochures/2017/08/28/kennisdocument-wtl>

Let op; de doelgroepverklaring LKV is dus iets anders dan opname in het doelgroepregister banenafpraak en moet apart worden aangevraagd.