

Rekenregels Wtl

De Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) is ingegaan op 1 januari 2017. Op grond van deze wet kan de werkgever over een kalenderjaar recht krijgen op een tegemoetkoming. De Wtl kent de volgende tegemoetkomingen:

1. Loonkostenvoordelen (LKV)
2. Lage-inkomensvoordeel (LIV)
3. Jeugd-LIV

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) is ingegaan op 1 januari 2017. De overige onderdelen van de Wtl zijn in werking getreden op 1 januari 2018. Het recht op en de hoogte van de tegemoetkomingen worden vastgesteld in het jaar na het kalenderjaar waarover de tegemoetkomingen worden berekend. Dat betekent dat in het jaar T+1 de tegemoetkomingen worden berekend over het jaar T.

Hieronder geven wij de rekenregels weer die UWV hanteert voor het berekenen van de tegemoetkoming voor de werkgever. Hierin zijn de wetswijzigingen verwerkt die gelden vanaf 2020. Deze rekenregels dienen slechts om inzicht te verschaffen in de wijze waarop UWV de berekening maakt. Aan dit document kunnen dan ook geen rechten worden ontleend.

Rekenregels LKV

Een werkgever kan op aanvraag recht krijgen op één of meer loonkostenvoordelen als hij in het betreffende jaar een werknemer in dienst neemt of herplaatst waarvoor hij beschikt over een geldige doelgroepverklaring. UWV beoordeelt en berekent het recht op het LKV op basis van de afgegeven doelgroepverklaringen LKV en de gegevens die zijn opgenomen in de Polisadministratie (artikel 4.1 lid 1 Wtl).

Loonkostenvoordelen

De Wtl kent vier soorten loonkostenvoordelen:

- a. Loonkostenvoordeel oudere werknemer
- b. Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer
- c. Loonkostenvoordeel doelgroep banenafsprak en scholingsbelemmerden
- d. Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

De werkgever

Het recht op de tegemoetkoming wordt beoordeeld en berekend op het niveau van de werkgever en dus per fiscaalnummer/RSIN/BSN en dus niet per loonheffingensubnummer. Er wordt geen rekening gehouden met overgang van onderneming (zie ook het kennisdocument Wtl dat is gepubliceerd op Rijksoverheid.nl).

De werknemer

De werknemer is de werknemer in de zin van de WW, de ZW, de Wet WIA of de WAO. De werknemer moet voor één of meer van deze wetten verzekerd zijn. In de aangiftetijdvakken waarin de werkgever voor de betreffende werknemer een LKV aanvraagt, moet de "Indicatie verzekerd ZW", "Indicatie verzekerd WAO/IVA/WGA" of "Indicatie verzekerd WW" daarom op 'J' staan. Ook moet de code soort inkomstenverhouding zijn gevuld met 11, 13 of 15. UWV kan gevallen waarbij de werknemer niet beschikt over een BSN niet verwerken.

Een geldige doelgroepverklaring LKV

De werknemer heeft een geldige doelgroepverklaring LKV van UWV of de gemeente en heeft deze geldige doelgroepverklaring aan zijn werkgever verstrekt. De doelgroepverklaring is geldig vanaf het moment van indiensttreding bij de werkgever tot drie jaar na de dag van indiensttreding bij de werkgever. Voor de doelgroep herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is de doelgroepverklaring geldig vanaf de dag waarop de werknemer zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of een andere functie bij dezelfde werkgever gaat bekleden tot één jaar na die dag. Een onderbreking in de dienstbetrekking gedurende de periode van drie respectievelijk één jaar is niet van invloed op de geldigheidsduur van de doelgroepverklaring. De einddatum schuift dus niet op. De doelgroepverklaring is niet meer geldig vanaf de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Voorwaarden voor een doelgroepverklaring LKV

- De werknemer treedt op of na 1 januari 2018 in dienst bij de werkgever. Voor de doelgroep herplaatsing arbeidsgehandicapte gaat het om een herplaatsing bij zijn werkgever op of na 1 januari 2018.
- De werknemer was in de zes maanden voor aanvang van de dienstbetrekking niet in dienst bij de werkgever. Deze voorwaarde geldt niet voor de doelgroepverklaring herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer.



- De werknemer heeft bij aanvang van de dienstbetrekking dan wel op de dag van de herplaatsing van de arbeidsgehandicapte werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- De werknemer heeft in de maand voorafgaande aan de aanvang van de dienstbetrekking recht op een van de uitkeringen die horen bij de betreffende doelgroep. Voor de doelgroep herplaatsing arbeidsgehandicapte werknemer gaat het om de maand voorafgaand aan de hervatting van zijn eigen arbeid of het gaan bekleden van een andere functie bij dezelfde werkgever. Bij indiensttredingen of herplaatsingen die liggen voor 2019 is de maand voorafgaand aan de indiensttreding of herplaatsing bepalend. Voor de doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden tellen bij indiensttreding vanaf 2019 ook werknemers mee die uiterlijk op de dag van indiensttreding tot die doelgroep behoren.
- Er is geen sprake van een dienstbetrekking op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) die volledig gesubsidieerd is of een dienstbetrekking die valt onder zogenoemd beschermt werk op grond van de Participatiewet.
- Voor de doelgroep oudere werknemer is de werknemer op de dag van aanvang van de dienstbetrekking 56 jaar of ouder.
- De werkgever heeft voor dezelfde werknemer niet eerder hetzelfde loonkostenvoordeel ontvangen.

Overgangsregeling lopende premiekortingsregelingen

Als de werkgever in 2017 gebruik heeft gemaakt van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer, dan kan hij vanaf 1 januari 2018 voor de resterende duur recht krijgen op het overeenkomstige loonkostenvoordeel. De resterende periode is de maximale duur van de premiekorting (dus één of drie jaar) min de tijd tussen het begin van de dienstbetrekking en 1 januari 2018. Het maakt niet uit of de werkgever in die tijd de premiekorting een tijd niet heeft toegepast.

Om in aanmerking te komen voor de nieuwe loonkostenvoordelen, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:

- de werkgever geeft in zijn aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat hij voor de werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Om onder de overgangsregeling te vallen moet de werkgever dit uiterlijk op 1 mei 2018 hebben aangegeven;
- de werkgever vult in deze aangifte ook het bedrag aan premiekorting in waar hij recht op heeft. Ook dit moet hij uiterlijk op 1 mei 2018 hebben aangegeven.
- de werkgever vraagt in zijn aangiften de loonkostenvoordelen voor deze werknemer aan, die overeenkomen met de premiekortingen waarop hij voor hem recht had in het laatste aangiftetijdvak van 2017. De werkgever heeft hier geen aparte doelgroepverklaring voor nodig.

Aanvraag LKV

Doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden" en/of de "Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer" zijn gevuld met "J".

De werkgever moet in elk aangiftetijdvak waarover hij LKV wil ontvangen de toepasselijke indicatie op "J" zetten. De werkgever kan dat nog uiterlijk tot en met 1 mei van het jaar T+1 aangeven in zijn aangifte loonheffingen over het jaar T.

Duur LKV

De duur van het LKV bedraagt drie jaar vanaf de dag van indiensttreding bij de werkgever. Voor de doelgroep herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer is de duur één jaar vanaf de dag waarop de werknemer zijn eigen arbeid geheel of gedeeltelijk hervat of een andere functie bij dezelfde werkgever gaat bekleden. Als de dag van herplaatsing ligt in de loop van een aangiftetijdvak, dan wordt de duur van het LKV voorverlengd tot en met de eerste dag van dat aangiftetijdvak. Voor alle LKV's geldt dat als de laatste dag waarop recht bestaat op een LKV in de loop van een aangiftetijdvak ligt, de duur van het LKV wordt verlengd tot en met de laatste dag van dat aangiftetijdvak.

Verloonde uren

UWV baseert het aantal verloonde uren bij de werkgever op de gegevens in de Polisadministratie. De verloonde uren zijn in de aangifte loonheffingen rekenkundig afgerond op hele uren. In de Memo verloonde uren op de website van de Belastingdienst is een nadere uitleg opgenomen over het begrip verloonde uren. Voor de berekening van de hoogte van het LKV tellen de verloonde uren mee van de aangiftetijdvakken waarin recht bestaat op LKV.

Als een werkgever voor zijn aangifte loonheffingen verschillende loonheffingnummers (subnummers) gebruikt, dan worden de verloonde uren van de verschillende loonheffingnummers bij elkaar opgeteld.

Voor het tellen van de verloonde uren in het kalenderjaar selecteert UWV aangiftetijdvakken bij de werkgever waarin:

- de code soort inkomstenverhouding is gevuld met 11, 13 of 15; en
- een of meer indicaties verzekerd voor de werknemersverzekeringen is gevuld met "J"; en
- een indicatie aanvraag LKV is gevuld met "J"; en
- een geldige doelgroepverklaring aanwezig is die hoort bij de aanvraag LKV.

Hoogte LKV per werknemer

Voor de verschillende doelgroepen met uitzondering van de doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden bedraagt de hoogte van het LKV € 3,05 per verloond uur. Het LKV bedraagt maximaal € 6000 per werknemer per kalenderjaar.

De hoogte van het LKV voor de doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden bedraagt € 1,01 per verloond uur met een maximum van € 2000 per werknemer per kalenderjaar.



Hoogte LKV per werkgever

De hoogte van de verschillende soorten LKV per werkgever is de som van de bedragen waar hij per werknemer recht op heeft. In geval van samenloop is het de som van de bedragen die per werknemer wordt betaald. Dat levert voor de werkgever per doelgroep een totaalbedrag aan LKV op. Dit bedrag is in beginsel een bedrag met 2 cijfers achter de komma.

De Belastingdienst rondt het bedrag aan LKV per doelgroep af op hele euro's naar boven.

Rekenregels LIV

Een werkgever kan recht krijgen op het LIV als hij in het betreffende jaar een werknemer in dienst had die over het hele kalenderjaar een gemiddeld uurloon had dat binnen de wettelijke uurloongrenzen valt, mits de werknemer in het kalenderjaar bij die werkgever ten minste 1248 verloonde uren had. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt deze uurloongrenzen jaarlijks vast (artikel 3.1 Wtl). De werkgever heeft geen recht op LIV als de werknemer bij aanvang van de dienstbetrekking de AOW-gerechtigde leeftijd al heeft bereikt. UWV berekent het recht op het LIV op basis van de gegevens die zijn opgenomen in de Polisadministratie (artikel 4.1 lid 1 Wtl).

De werkgever

Het recht op het LIV wordt beoordeeld en berekend op het niveau van de werkgever, dus per fiscaalnummer/RSIN. Als een werkgever voor verschillende loonheffingensubnummers aangifte doet, dan worden de lonen en verloonde uren van de verschillende loonheffingensubnummers bij elkaar opgeteld. Er wordt geen rekening gehouden met overgang van onderneming (zie ook het kennisdocument Wtl dat is gepubliceerd op rijksoverheid.nl).

De werknemer

Het moet gaan om een werknemer die verzekerd is voor één of meer werknemersverzekeringen. In de aangifte loonheffingen moet daarom een of meer indicaties verzekerd voor de werknemersverzekeringen gevuld zijn met "J". Hierbij gaat het om dienstbetrekkingen met code soort inkomstenverhouding 11, 13 of 15. Er geldt geen ondergrens voor de leeftijd van de werknemer. De werkgever kan dus LIV krijgen voor een werknemer die op 31 december van het voorgaande jaar jonger was dan 22 jaar. UWV kan gevallen waarbij de werknemer niet beschikt over een BSN niet verwerken.

Jaarloon

Het jaarloon is gedefinieerd in artikel 1.1 onderdeel h Wtl als het door een werknemer in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 3 tot en met 6 van de Ziektewet in een kalenderjaar genoten loon uit tegenwoordige dienstbetrekking overeenkomstig het loon waarvan door de werkgever ingevolge artikel 28, eerste lid, onderdeel e, van de Wet op de loonbelasting 1964 opgave aan de werknemer is gedaan.

UWV berekent het jaarloon van de werknemer door het loon SV in alle verzekerde aangiftetijdvakken bij die werkgever in het kalenderjaar bij elkaar op te tellen. Voor het jaarloon LIV telt echter alleen loon uit tegenwoordige dienstbetrekking mee. Hiermee wordt voorkomen dat ook uitkeringen van UWV die loon uit vroegere arbeid zijn (zoals een WW- of WAO/WIA-uitkering), meetellen voor de berekening van het LIV. Een ZW-uitkering die ingaat na het einde van de dienstbetrekking telt ook niet mee omdat deze niet wordt genoten tijdens een voor de werknemersverzekeringen bestaande dienstbetrekking als bedoeld in de artikel 3 tot en met 6 ZW. UWV gaat voor de berekening uit van het loon dat is genoten in een verzekerde dienstbetrekking en waarop de witte tabel of een bijzondere loonbelastingtabel is toegepast.

Verloonde uren

UWV baseert het aantal verloonde uren op de gegevens in de Polisadministratie. De verloonde uren zijn in de aangiften loonheffingen rekenkundig afgerond op hele uren. In de Memo verloonde uren op de website van de Belastingdienst is een nadere uitleg opgenomen over het begrip verloonde uren. In dat memo wordt ook bijzondere aandacht geschonken aan de hiervoor genoemde uitkeringssituaties.

De werknemer moet in het kalenderjaar bij de werkgever ten minste 1248 verloonde uren hebben gehad (zie ook het kennisdocument Wtl). 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. Verloonde uren uit een inkomstenverhouding tellen alleen mee voor het LIV als het loon uit deze inkomstenverhouding meetelt voor het jaarloon LIV.

UWV selecteert per werkgever aangiftetijdvakken aan de hand van de volgende codes:

Code soort inkomstenverhouding:

- 11: Loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 1929;
- 13: Loon of salaris directeuren van een nv/bv, wel verzekerd voor de werknemersverzekeringen;
- 15: Loon of salaris niet onder te brengen onder 11, 13 of 17.

Indicaties verzekerd WAO/IVA/WGA, WW en ZW:

- een of meer indicaties verzekerd voor de werknemersverzekeringen is gevuld met "J"

Code loonbelastingtabel

- Reguliere loonbelastingtabellen: tweede cijfer is een 1 (witte tabel);
- Bijzondere loonbelastingtabellen: eerste cijfer is een 2 of een 9, met uitzondering van code 250 (Percentagetarief bijstand) en code 950 (52%-tarief in verband met negatieve uitgaven bij afkoop van inkomensvoorzieningen).



Vergelijking van het gemiddeld uurloon met de grensbedragen

De werkgever kan voor een werknemer recht hebben op het LIV als de werknemer in het betreffende kalenderjaar een gemiddeld uurloon had dat binnen de wettelijke bandbreedte viel (zie ook het kennisdocument Wtl).

UWV berekent een gemiddeld uurloon door het jaarloon te delen door het aantal verloonde uren in dat jaar (artikel 3.1 lid 3 Wtl). UWV baseert deze berekening op de gegevens uit de Polisadministratie (artikel 4.1 lid 1 onderdeel b Wtl). Blijft de werknemer na het bereiken van de AOW-leeftijd doorwerken, dan telt het loon dat wordt genoten in tijdvakken na het bereiken van de AOW-leeftijd in dat kalenderjaar mee voor de vaststelling van het gemiddelde uurloon.

Afronden gemiddeld uurloon

De uitkomst van de deling van het jaarloon door het aantal verloonde uren, wordt rekenkundig afgerond op twee cijfers achter de komma. Dat houdt in dat naar beneden wordt afgerond als het derde cijfer achter de komma 0, 1, 2, 3 of 4 bedraagt en dat naar boven wordt afgerond als het derde cijfer achter de komma 5 of hoger is.

Vergelijken gemiddeld uurloon

UWV vergelijkt het gemiddelde uurloon met de wettelijke grensbedragen in artikel 3.1 lid 1 Wtl. Als het gemiddelde uurloon van de werknemer valt binnen de wettelijke bandbreedte dan heeft de werkgever recht op een hoge of lage vergoeding per verloond uur.

Einde recht op LIV

De werkgever heeft geen recht meer op LIV vanaf de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Als de laatste dag waarop recht bestaat op LIV ligt in de loop van een aangiftetijdvak, dan wordt de duur van het LIV verlengd tot en met het de laatste dag van dat aangiftetijdvak.

Voor de berekening van de hoogte van het LIV tellen de verloonde uren mee van de aangiftetijdvakken waarin recht bestaat op LIV.

Hoogte LIV per werknemer

UWV berekent de hoogte van het LIV per werknemer door het aantal verloonde uren van de werknemer bij de werkgever in het kalenderjaar te vermenigvuldigen met de hoogte van de uurloonvergoeding. Het bedrag aan LIV dat de werkgever per werknemer per kalenderjaar kan ontvangen, wordt gemaximeerd op het wettelijk maximum bedrag (artikel 3.2 Wtl).

Hoogte LIV per werkgever

De hoogte van het LIV per werkgever is de som van de bedragen waar hij per werknemer recht op heeft. Dat levert een totaalbedrag aan LIV op per werkgever. Dit bedrag is in beginsel een bedrag met 2 cijfers achter de komma.

De Belastingdienst rondt dit bedrag af op hele euro's naar boven.

Rekenregels jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is ingevoerd in 2018. Een werkgever kan over een kalenderjaar voor een werknemer recht krijgen op het jeugd-LIV als hij in het betreffende jaar een werknemer in dienst had die:

- verzekerd is voor de werknemersverzekeringen.
- een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden worden in de maand juli van het betreffende kalenderjaar door de minister vastgesteld.
- op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar 18, 19 of 20 jaar is.

Voor het jeugd-LIV hoeft de werknemer in het kalenderjaar bij zijn werkgever niet ten minste 1248 verloonde uren te hebben gehad. UWV berekent het recht op het jeugd-LIV op basis van de gegevens die zijn opgenomen in de Polisadministratie (artikel 4.1 lid 1 Wtl). De begrippen werknemer, werkgever en de berekening van het gemiddeld uurloon zijn gelijk aan die van het LIV.

Vergelijking van het gemiddeld uurloon met de grensbedragen

De werkgever kan voor een werknemer recht hebben op het jeugd-LIV als de werknemer in het afgelopen kalenderjaar een gemiddeld uurloon had dat binnen de wettelijke bandbreedte voor zijn leeftijd viel (zie ook het kennisdocument Wtl). Er is recht op jeugd-LIV als de werknemer een gemiddeld uurloon heeft dat ten minste gelijk is aan de ondergrens die geldt voor zijn leeftijd op 31 december van het voorafgaande kalenderjaar en dat lager is dan de bij die leeftijd behorende bovengrens. De bedragen voor de verschillende leeftijden worden in de maand juli van het betreffende jaar door de minister vastgesteld.

Hoogte jeugd-LIV per werknemer

UWV berekent de hoogte van het jeugd-LIV per werknemer door het aantal verloonde uren van de werknemer bij de werkgever in het kalenderjaar te vermenigvuldigen met het bedrag aan jeugd-LIV per verloond uur. Het bedrag aan jeugd-LIV dat de werkgever per werknemer per jaar kan ontvangen, wordt gemaximeerd op het wettelijk maximum bedrag (artikel 3.4 Wtl).

Hoogte jeugd-LIV per werkgever

De hoogte van het jeugd-LIV per werkgever is de som van de bedragen waar hij per werknemer recht op heeft. Dat levert een totaalbedrag aan jeugd-LIV op per werkgever. Dit bedrag is in beginsel een bedrag met 2 cijfers achter de komma.

De Belastingdienst rondt dit bedrag af op hele euro's naar boven.



Betaling tegemoetkomingen bij samenloop

De werkgever kan in een kalenderjaar recht hebben op meerdere loonkostenvoordelen, bijvoorbeeld het loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer en het loonkostenvoordeel oudere werknemer. Per loonkostenvoordeel wordt dan berekend op welk bedrag de werkgever in het kalenderjaar recht heeft voor de werknemer. De werkgever krijgt alleen het hoogste berekende bedrag uitbetaald. Zijn de berekende bedragen even hoog, dan krijgt de werkgever alleen het loonkostenvoordeel dat het eerst in de wet wordt genoemd.

Heeft de werkgever voor dezelfde werknemer in hetzelfde jaar recht op een loonkostenvoordeel en het LIV? Dan krijgt hij alleen het hoogste berekende bedrag uitbetaald. Hij krijgt het loonkostenvoordeel voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het LIV. Is het LIV hoger, dan krijgt hij alleen dat uitbetaald (artikel 4.1 lid 3 Wtl).

Heeft de werkgever voor dezelfde werknemer tegelijk recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-LIV? Dan krijgt hij beide uitbetaald (artikel 4.1 lid 4 Wtl).

De Belastingdienst kan de betaling van een of meer tegemoetkomingen verrekenen met een openstaande belastingschuld.

Bekendmaking voorlopige berekening

De werkgever ontvangt uiterlijk 14 maart een voorlopige berekening over het afgelopen jaar (zie ook het kennisdocument Wtl op Rijksoverheid.nl). UWV geeft met de voorlopige berekening een overzicht van de werknemers voor wie de werkgever LKV heeft aangevraagd en voor wie de werkgever volgens de voorlopige gegevens recht zal hebben op het LIV en/of jeugd-LIV. In dit overzicht wordt vermeld om welke werknemers het gaat. Per werknemer wordt vermeld onder welke loonheffings-subnummer de werknemer in de aangifte loonheffingen is opgenomen. Voor het (jeugd-)LIV wordt per werknemer vermeld: het jaarloon, de verloonde uren en het gemiddelde uurloon. Ten slotte wordt per werknemer het bedrag aan LIV en jeugd-LIV vermeld.

Voor het LKV wordt per werknemer vermeld voor welk LKV de werkgever een aanvraag heeft gedaan, of de aanvraag gehonoreerd wordt, tot welke datum de doelgroepverklaring LKV geldig is, of de overgangsregeling van toepassing is en het aantal verloonde uren in tijdvakken waarvoor de werkgever een aanvraag heeft gedaan. Ook wordt het bedrag aan LKV vermeld.

Ingeval van samenloop van meerdere tegemoetkomingen wordt aangegeven welke tegemoetkoming wordt uitbetaald.

Colofon
Uitgave
UWV

Postadres
Postbus 58285
1040 HG Amsterdam

December 2020

