

## **Loonkostenvoordelen (LKV)**

**Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.**

Koningin Wilhelminaplein 30  
1062 KR Amsterdam

Postbus 53045  
1007 RA Amsterdam

T: +31 (0)20 5700 200  
info@horlings.nl | horlings.nl

**Disclaimer**

De lezer van dit document kan op geen enkele wijze vertrouwen ontleen aan de inhoud, strekking of bedoeling van dit document. Hoewel dit document met de uiterste zorgvuldigheid, nauwkeurigheid en nauwgezetheid is samengesteld, kan en wil NEXIA NEDERLAND op geen enkele wijze aansprakelijkheid aanvaarden voor de eventuele onjuistheid en volledigheid van de inhoud van dit document. Indien lezer desondanks op grond van de inhoud, strekking of bedoeling van dit document handelt, handelt de lezer voor eigen rekening en risico en kan NEXIA NEDERLAND op geen enkele wijze aansprakelijkheid houden voor de fiscale en /of andere gevolgen van diens handelen.

NEXIA Nederland is a member firm of the "Nexia International" network. Nexia International Limited does not deliver services in its own name or otherwise. Nexia International Limited and the member firms of the Nexia International network (including those members which trade under a name which includes the word NEXIA) are not part of a worldwide partnership. Member firms of the Nexia International network are independently owned and operated. Nexia International Limited does not accept any responsibility for the commission of any act, or omission to act by, or the liabilities of, any of its members. Nexia International Limited does not accept liability for any loss arising from any action taken, or omission, on the basis of the content in this document or any documentation and external links provided. The trade marks NEXIA INTERNATIONAL, NEXIA and the NEXIA logo are owned by Nexia International Limited and used under licence. References to Nexia or Nexia International are to Nexia International Limited or to the "Nexia International" network of firms, as the context may dictate.



# Inleiding

Loonkostenvoordelen (LKV's) zijn een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl). Met ingang van 1 januari 2018 vervangen ze de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer.

Net als de premiekortingen moeten de loonkostenvoordelen ervoor zorgen dat kwetsbare groepen werknemers betere kansen hebben op de arbeidsmarkt.

Er zijn 4 loonkostenvoordelen:

1	Loonkostenvoordeel oudere werknemer (56+) .....	4
2	Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer .....	4
3	Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer .....	5
4	Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden .....	5

U kunt als werkgevers recht hebben op loonkostenvoordelen voor één of meerdere werknemers. U en uw werknemer(s) moeten hiervoor aan bepaalde voorwaarden voldoen. Deze verschillen per loonkostenvoordeel.

Wij wensen u veel leesplezier en zijn uiteraard altijd bereid tot het geven van een nadere toelichting.

Kees Visser en Yvonne Michels

Horlings Accountants & Belastingadviseurs B.V.

September 2018



# Voorwaarden loonkostenvoordelen

## 1 Loonkostenvoordeel oudere werknemer (56+)

U hebt recht op loonkostenvoordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op één 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 bovenstaande Nederlandse uitkeringen.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.

## 2 Loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. Hij voldoet aan één van de volgende voorwaarden.
  - Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u 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.
  - UWV heeft in een arbeidskundig onderzoek het volgende vastgesteld:
    - De werknemer was 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.
    - De werknemer was 11 weken voor 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.
    - De werknemer was op de 1e dag na afloop van de wachttijd van de WIA (of van het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) niet in staat eigen of passend werk te doen bij de werkgever bij wie hij zich ziek gemeld had.
    - De werknemer komt bij u in dienst binnen 5 jaar na de dag waarop de wachttijd (of het tijdvak van de verlengde loondoorbetalingsverplichting) is geëindigd.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.



### 3 Loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

U hebt recht op dit voordeel als u een arbeidsgehandicapte werknemer herplaatst die voldoet aan 3 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij had, in de kalendermaand 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.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 1 jaar aanvragen.

### 4 Loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

U hebt recht op dit voordeel als u een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

1. Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
2. Hij heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
3. Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
4. In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan één van de volgende voorwaarden:
  - Hij heeft recht op een uitkering of arbeidsondersteuning op grond van de Wet Wajong.
  - Hij heeft een WSW-indicatie (Wet sociale werkvoorziening).
  - 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 u hem op of na 1 januari 2016 in dienst hebt genomen.
  - Hij is in het doelgroepregister voor de banenafpraak opgenomen met 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).
  - 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 u in dienst.

Verder is het belangrijk dat u een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En u moet in de loonaangifte vermelden dat u voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wilt aanvragen.

Wanneer u én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag u voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen.



## Algemeen

### Volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen

U hebt geen recht op loonkostenvoordelen als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (wsw) volledig gesubsidieerd is of als de dienstbetrekking valt onder beschut werk op grond van de Participatiewet.

Is de dienstbetrekking gedeeltelijk gesubsidieerd, dan kunt u voor de werknemer wél recht hebben op loonkostenvoordelen als u en uw werknemer aan alle voorwaarden voldoen.

### Overnemen onderneming

Als u een onderneming overneemt, dan gaat het recht op loonkostenvoordelen niet naar u over. U kunt ook geen recht krijgen op loonkostenvoordelen omdat u de dienstbetrekking van de werknemers voortzet. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer.

Van overname is sprake als bij een fusie of splitsing, maar ook bij het inbrengen van een éénmanszaak of VOF in een BV. Bij faillissement is er *geen* sprake van overname van een onderneming.

### Hoogte loonkostenvoordelen

Als u recht hebt op loonkostenvoordelen, dan krijgt u een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk. Hoeveel voordeel u krijgt hangt dus af van hoeveel verloonde uren de werknemer heeft en om welk loonkostenvoordeel het gaat. Meer over verloonde uren vind u in [paragraaf 26.4 van het handboek loonheffingen van de Belastingdienst](#).

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum bedrag per jaar	Aantal jaren dat u het LKV voor dezelfde werknemer mag aanvragen
<b>Oudere werknemer (56+)</b>	€ 3,05	€ 6.000	3
<b>Arbeidsgehandicapte werknemer</b>	€ 3,05	€ 6.000	3
<b>Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer</b>	€ 3,05	€ 6.000	1
<b>Doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden</b>	€ 1,01	€ 2.000	3

### Onderbreking dienstverband tijdens looptijd loonkostenvoordeel

Wordt het dienstverband tijdens de looptijd van het loonkostenvoordeel onderbroken? Dan kunt u daarna voor deze werknemer weer recht hebben op het loonkostenvoordeel. De voorwaarde dat de werknemer niet bij u in dienst is geweest in de 6 maanden voor u hem aanneemt, geldt dan *niet*. De looptijd van het loonkostenvoordeel wordt door de onderbreking niet verlengd. Let op, deze onderbrekingsregel geldt *niet* als het om het loonkostenvoordeel gaat ten gunste van een herplaatste arbeidsgehandicapte werknemer.

Het recht op loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als een loonkostenvoordeel niet wordt uitbetaald omdat u een ander loonkostenvoordeel krijgt. De periode van 1 of 3 jaar wordt dus niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken; de loonkostenvoordelen worden *niet* na elkaar vergoed.



## Wat te doen om de loonkostenvoordelen te krijgen?

Heeft u recht op één of meerdere loonkostenvoordelen, dan vraagt u deze aan in de aangifte loonheffingen. Dit kunt u pas doen zodra u de doelgroepverklaring van uw werknemers hebt. Deze kan de werknemer aanvragen bij UWV (ook voor de uitkeringen uit de EU, EER of Zwitserland) of de gemeente. Dit moet wel gebeuren maximaal 1 maand voor u hem in dienst neemt, of herplaatst, maar in ieder geval binnen 3 maanden nadat de werknemer bij u in dienst is getreden of door u is herplaatst. Per loonkostenvoordeel hebt u een doelgroepverklaring nodig. In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en aan welke voorwaarden door de werknemer wordt voldaan. De doelgroepverklaring bewaart u bij uw loonadministratie.

Als uw werknemer u machtigt, kunt u de doelgroepverklaring zelf opvragen.

Op de site van UWV vindt u [het aanvraagformulier voor de doelgroepverklaring en de machtiging](#).

*Wanneer het gaat om een doelgroepverklaring die vanwege de uitkeringsachtergrond van de gemeente moet komen, dient de werknemer zelf contact op te nemen met de betreffende gemeente om de doelgroepverklaring op te vragen (dit geldt alleen in de situatie dat het gaat om een werknemer van 56 jaar of ouder met een bijstandsuitkering die 100% loonwaarde kan verwerven. In alle andere gevallen gaat het om een UWV achtergrond en moet de doelgroepverklaring of machtiging bij UWV worden aangevraagd.)*

## Uitbetaling loonkostenvoordelen

De loonkostenvoordelen over 2018 worden in 2019 door de Belastingdienst aan u uitbetaald. Dat uitbetalen gaat zo:

1. U krijgt vóór 15 maart 2019 van UWV een voorlopige berekening van de loonkostenvoordelen waar u voor uw werknemers recht op hebt. De berekening is gebaseerd op de aangiften en correcties over 2018 die u tot en met 31 januari 2019 hebt gedaan.
2. Tot en met 1 mei 2019 kunt u correcties over 2018 sturen. Die neemt de Belastingdienst nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei worden niet meer meegenomen.
3. De Belastingdienst stuurt u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen ze vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van UWV krijgen.
4. Uiterlijk op 12 september 2019 wordt uw loonkostenvoordeel betaald.

Het totale voordeel wordt in één keer aan u overgemaakt. Geldt het loonkostenvoordeel voor meerdere werknemers, dan vindt u dat terug in de voorlopige en definitieve berekening.

## Samenloop van meerdere loonkostenvoordelen en samenloop met (jegend-)LIV

Bij samenloop geldt het volgende:

- Hebt u voor dezelfde werknemer recht op meerde loonkostenvoordelen, dan vraagt u ze in uw aangifte allemaal aan. Per loonkostenvoordeel wordt dan berekend op welk bedrag u voor de werknemer recht hebt. Vervolgens krijgt u alleen het hoogste bedrag uitbetaald. Wanneer de berekende bedragen even hoog zijn, dan krijgt u alleen het LKV oudere werknemer.
- Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijkertijd recht op een loonkostenvoordeel en het LIV, dan betaalt de Belastingdienst u één van beide uit. Het hoogste voordeel wordt uitbetaald. Zijn de voordelen even hoog, dan wordt alleen het loonkostenvoordeel uitbetaald.
- Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-LIV, dan betaalt de Belastingdienst u *beide* voordelen uit.

Het recht op loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als het loonkostenvoordeel niet wordt uitbetaald omdat het LIV hoger is. De periode van 1 of 3 jaar wordt dus niet verlengd. Ook niet als het dienstverband wordt onderbroken; het loonkostenvoordelen en LIV worden *niet* na elkaar vergoed.

In [hoofdstuk 26 van het Handboek Loonheffingen van de Belastingdienst](#) vindt u alle informatie over de loonkostenvoordelen.