



Mobiliteitsbonus wordt loonkostenvoordeel (LKV)

We kennen de mobiliteitsbonus nog niet zo lang: pas sinds 1 januari 2013. Het kwam toen in de plaats van de premiekorting arbeidsgehandicapten en de premiekorting voor oudere uitkeringsgerechtigden. Het systeem veranderde niet, wel werden de bedragen verhoogd. Inmiddels staat al weer een nieuwe regeling op stapel: het loonkostenvoordeel (LKV). Deze regeling kent een aantal belangrijke wijzigingen.

Waarom alweer een nieuwe regeling? Dat komt doordat de manier waarop de mobiliteitsbonus berekend wordt alleen loont voor grotere bedrijven. De mobiliteitsbonus is een premiekorting: een bedrijf verrekenet deze korting met de te betalen premies werknemersverzekeringen (WAO/WIA, WW-Awf (of Ufo) en de sectorpremie. Kleine bedrijven ontvangen zo meestal niet het volledige bedrag aan mobiliteitsbonus omdat je nooit meer korting kan krijgen dan je in totaal moet betalen. Vandaar dat er is gezocht naar een nieuw systeem dat het ook voor kleinere bedrijven aantrekkelijker maakt om arbeidsgehandicapten of oudere uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen. De overheid wil hiervoor de mobiliteitsbonus vanaf 2018 vervangen door het Loonkostenvoordeel (LKV). Dit is geregeld met de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL). Verwar dit loonkostenvoordeel (LKV) niet met het Lage-inkomensvoordeel (LIV) dat al per 1 januari 2017 in zal gaan.

Vast bedrag per verloond uur

Het LKV is (net als het LIV) een tegemoetkoming per uur in plaats van per jaar: de werkgever krijgt een vast bedrag per verloond uur. Dit bedrag ontvangt hij pas achteraf van de Belastingdienst, dus na afloop van het kalenderjaar. Zo wordt het LKV over 2018 voor 1 juni 2019 uitbetaald, mits de aangiftes op tijd binnen zijn. Deze uitbetaling achteraf is een nadeel, want de huidige premiekortingen kunnen direct met de loonaangifte worden verrekend. Ook kan er achteraf discussie ontstaan met Belastingdienst of werknemer wel of niet onder de juiste doelgroep valt voor de tegemoetkoming. Verder wijzigt de hoogte van de tegemoetkoming: de maximale mobiliteitsbonus is nu nog €7.000 per jaar en dit wordt €6.000 per jaar. Voor personen die vallen onder de banenafpraak geldt een maximaal LKV van €2.000.

De duur van het LKV blijft hetzelfde als bij de mobiliteitsbonus: bij in dienst nemen van een nieuwe werknemer is de duur 3 jaar en bij het in dienst houden van iemand met een WIA-uitkering geldt het voordeel voor 1 jaar.

LIV voor lage inkomens

Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) gaat in per 1 januari 2017. Het LIV is bedoeld om de mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt passende ondersteuning te bieden, zodat werkgevers ze sneller een kans geven. Het LIV geldt ook voor mensen in beschut werk en WSW'ers. De werkgever ontvangt een tegemoetkoming voor de werknemers die tussen 100% en 125% van het wettelijk minimumloon per uur verdienen:

- voor werknemers die tussen de 100% en 110% van het minimumloon verdienen, krijgt de werkgever maximaal €2.000 per werknemer per jaar.

- voor werknemers die tussen de 110% en de 125% van het minimumloon verdienen, krijgt de werkgever maximaal €1.000 per werknemer per jaar.

Verder geldt als voorwaarde dat de werknemer minimaal 1248 verloonde uren in een jaar heeft en dat hij nog niet de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Het LIV kent geen maximumduur en is van toepassing zolang iemand aan de voorwaarden voldoet.

Doelgroep	Huidige premiekorting	Maximum tegemoetkoming LKV/LIV
LIV 100% tot 110% WML (vanaf 2017)	n.v.t.	€2.000
LIV 110% tot 125% WML (vanaf 2017)	n.v.t.	€1.000
LKV voor ouderen (56+) – Wijziging per 2018	€7.000	€6.000
LKV voor Arbeidsgehandicapten (o.a. WAO en WIA) – Wijziging per 2018	€7.000	€6.000
LKV voor doelgroep Banenafpraak - wijziging per 2018	Verschillend	€2.000

Niet meerdere voordelen voor dezelfde werknemer

Werkgevers kunnen niet voor dezelfde werknemer LKV én LIV ontvangen. Alleen voor het jaar 2017 kan de werkgever in aanmerking komen voor zowel het LIV als de bestaande premiekorting doelgroep banenafpraak.

Vanaf 2018 is het LKV van toepassing gedurende de eerste drie jaar van het dienstverband. Daarna kan de werkgever voor betrokkene recht hebben op LIV. Tenminste, als betrokkene voldoet aan de voorwaarden van tenminste 1248 verloonde uren op jaarbasis, nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt en minder verdient dan 125% van het minimumloon.

Groot nadeel: geen toepassing met terugwerkende kracht

Het voordeel van de mobiliteitsbonus is dat deze nog met vijf jaar terugwerkende kracht mag worden toegepast. Dit kan via een correctiebericht op de ingediende loonaangifte. Dat is gunstig als een werkgever er pas later achter komt dat werknemer arbeidsgehandicapt is of structurele functionele beperkingen heeft (bijv. recht op een WAO-, WIA- of Wajong-uitkering, WSW-indicatie, recente verklaring onderwijsbelemmeringen van UWV etc).

Bij het nieuwe systeem geldt dat de werkgever periodiek bij elke loonaangifte moet aangeven voor wie hij het LKV claimt. Is een werkgever niet goed geïnformeerd, dan loopt hij dus het loonkostenvoordeel mis. Een mogelijkheid van terugwerkende kracht is niet opgenomen in de Wet tegemoetkoming loondomein.

Uitvraag 2 maanden na indiensttreding nu nog belangrijker

Het is dus nog belangrijker geworden om direct na twee maanden dienstverband uit te vragen bij de werknemer of er sprake is van een arbeidshandicap of structurele functionele beperkingen. Zo kan dit direct meegenomen worden bij de loonaangifte.

Een werknemer is verplicht deze informatie aan de werkgever te verstrekken conform Artikel 38b Ziektewet. De werkgever moet er wel zelf actief naar vragen. Dit is lonend voor elke werkgever! Niet alleen voor de premiekorting en straks het loonkostenvoordeel, maar ook om te weten of de werknemer recht heeft op de no-riskpolis. In dat geval betaalt het UWV gedurende de eerste vijf jaar van het dienstverband een eventuele ziekteperiode van de werknemer. Ook mag een eventuele daaropvolgende WGA-uitkering niet worden doorbelast aan de werkgever.

Het is belangrijk hierop controle te houden. Het belang van het LKV loopt op tot €18.000 euro, maar het belang van de no-riskpolis kan bij langdurige arbeidsongeschiktheid oplopen tot meer dan €200.000! ■