



Belastingdienst

Nieuwsbrief Loonheffingen 2018

Uitgave 1
18 juli 2017



Nieuwsbrief Loonheffingen 2018

In deze nieuwsbrief leest u informatie over de nieuwe regels voor het inhouden en betalen van de loonheffingen vanaf 1 januari 2018. Wij verwijzen hierin naar het 'Handboek Loonheffingen 2017' (hierna: Handboek 2017). U vindt het Handboek 2017 online op belastingdienst.nl/loonheffingen. Downloaden van onze internetsite kan ook.

Het 'Handboek Loonheffingen 2018' kunt u vanaf begin februari 2018 online raadplegen en downloaden. De onlineversie van het handboek houden we doorlopend actueel. Van de downloadversie plaatsen we elk kwartaal een geactualiseerde versie.

1e nieuwsbrief verschijnt eerder

De 1e uitgave van de nieuwsbrief verschijnt dit jaar eerder dan u gewend bent. We willen u namelijk zo vroeg mogelijk informeren over alle veranderingen voor 2018 die op dit moment al bekend zijn.

Eventuele aanvullingen op punt 1, 2 en 3 van deze nieuwsbrief, wijzigingen uit het Belastingplan 2018 en de tarieven en percentages voor 2018 staan in de volgende uitgaven van de nieuwsbrief. Die zullen, zoals u gewend bent, verschijnen in november en december 2017 en begin 2018.

Onderwerpen

In deze nieuwsbrief vindt u informatie over de volgende onderwerpen:

- 1 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen
- 2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV
- 3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel
- 4 Premiekortingen verdwijnen
- 5 Premievrijstelling marginale arbeid verdwijnt
- 6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunt
- 7 Aow-leeftijd omhoog naar 66 jaar
- 8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar
- 9 Werkbonus vervalt
- 10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector
- 11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

1 Nieuw vanaf 1 januari 2018: loonkostenvoordelen

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.

De premiekorting jongere werknemer wordt niet vervangen. Deze vervalt vanaf 1 januari 2018.

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

Met ingang van 1 januari 2018 zijn er 4 loonkostenvoordelen

Dat zijn:

- LKV oudere werknemer
- LKV arbeidsgehandicapte werknemer
- LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden
- LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op de loonkostenvoordelen (1.1)
- hoe hoog de loonkostenvoordelen zijn (1.2)
- wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen (1.3)
- de overgangsregeling voor lopende premiekortingen (1.4)

1.1 Wanneer hebt u recht op de loonkostenvoordelen?

U kunt voor 1 of meer van uw werknemers recht hebben op een loonkostenvoordeel. U en uw werknemer moeten dan aan de voorwaarden voldoen. Die verschillen per loonkostenvoordeel.

Voorwaarden LKV oudere werknemer (56+)

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

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u 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:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV arbeidsgehandicapte werknemer

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

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- Hij voldoet aan 1 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 geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden

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

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- In de kalendermaand voor u hem aanneemt, voldoet hij aan 1 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 geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het begin van de dienstbetrekking maximaal 3 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Voorwaarden LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer

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

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
- 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 geldt:

- U hebt voor de werknemer een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
- In uw aangifte loonheffingen geeft u aan dat u dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wilt aanvragen.

Meer over het aanvragen van de doelgroepverklaring en het invullen van de aangifte leest u bij 1.3.

Voldoen u en de werknemer aan alle voorwaarden? Dan mag u het loonkostenvoordeel vanaf het moment van herplaatsing maximaal 1 jaar aanvragen voor deze werknemer.

Let op bij volledig gesubsidieerde dienstbetrekkingen

Want u hebt 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 beschermt werk op grond van de Participatiewet.

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

Per werknemer krijgt u maar 1 loonkostenvoordeel uitbetaald

Hebt u voor dezelfde werknemer tegelijk recht op meer dan 1 loonkostenvoordeel? Dan vraagt u ze allemaal aan. U krijgt vervolgens alleen het hoogste loonkostenvoordeel uitbetaald.

Hebt u voor een werknemer recht op het LKV oudere werknemer en arbeidsgehandicapte werknemer? Dan zijn de loonkostenvoordelen even hoog. U krijgt dan alleen het LKV oudere werknemer.

Zie voor de hoogte van de loonkostenvoordelen 1.2.

Let op!

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

Hebt u voor de werknemer ook recht op het L1V of jeugd-L1V?

Recht op een loonkostenvoordeel en het lage-inkomensvoordeel (L1V)? Dan krijgt u alleen het loonkostenvoordeel voor de werknemer als dat hoger of even hoog is als het L1V. Is het L1V hoger, dan krijgt u alleen dat uitbetaald.

Let op!

Het recht op een loonkostenvoordeel begint te lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Ook als u het loonkostenvoordeel niet krijgt uitbetaald omdat het L1V hoger is. De periode van 3 of 1 jaar wordt dus niet verlengd.

Bij recht op een loonkostenvoordeel en het jeugd-L1V betalen we beide uit. Meer informatie over het jeugd-L1V staat bij punt 2 van deze nieuwsbrief.

Neemt u een onderneming over? Dan gaat het recht op de loonkostenvoordelen niet naar u over

Dat is dus anders dan bij de premiekortingen. Die gaan voor de resterende periode wél over naar de overnemende werkgever.

Voor de overgenomen werknemers krijgt u ook geen nieuw recht op de loonkostenvoordelen. Want bij de overname van een onderneming zet u de dienstbetrekking van de werknemers voort. Er is dus geen sprake van in dienst nemen of herplaatsen van een werknemer. En dat is een voorwaarde voor de loonkostenvoordelen.

Let op!

Van overname van een onderneming is sprake bij een fusie of splitsing, maar bijvoorbeeld ook bij het inbrengen van een eenmanszaak of vennootschap onder firma in een bv. Bij faillissement is er geen sprake van overname van een onderneming.

1.2 Hoe hoog zijn de loonkostenvoordelen?

Hebt u voor een werknemer recht op 1 van de loonkostenvoordelen? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Dat bedrag is niet voor alle loonkostenvoordelen gelijk.

Hoeveel loonkostenvoordeel u krijgt, hangt er dus vanaf: hoeveel verloonde uren heeft de werknemer en om welk loonkostenvoordeel gaat het?

Loonkostenvoordeel	Bedrag per verloond uur	Maximum-bedrag per jaar	Aantal jaren dat u het L1V voor dezelfde werknemer mag aanvragen
Oudere werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	3
Doelgroep banenafspraken en scholingsbelemmerden	€ 1,01	€ 2.000	3
Herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer	€ 3,05	€ 6.000	1

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

1.3 Wat u moet doen om de loonkostenvoordelen te krijgen

Neemt u een werknemer in dienst of herplaatst u een werknemer? En hebt u voor die werknemer volgens u recht op 1 of meer loonkostenvoordelen? Dan vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte loonheffingen. Dat kan zodra u een doelgroepverklaring van uw werknemer hebt.

Hoe komt u aan een doelgroepverklaring?

Uw werknemer kan de doelgroepverklaring aanvragen bij UWV of de gemeente. Dat moet binnen 3 maanden na de datum waarop u de werknemer in dienst neemt of herplaatst. Doelgroepverklaringen voor uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland vraagt u altijd aan bij uwv. U hebt per loonkostenvoordeel een doelgroepverklaring nodig.

In de doelgroepverklaring staat voor welk loonkostenvoordeel de verklaring is afgegeven en de voorwaarden waaraan uw werknemer voldoet.

Als uw werknemer u machtigt, kunt u de doelgroepverklaring ook zelf aanvragen.

U bewaart de doelgroepverklaring bij de loonadministratie.

Meer informatie over het aanvragen van een doelgroepverklaring vindt u binnenkort op uwv.nl/wtl.

Hoe vraagt u het loonkostenvoordeel aan in uw aangifte?

In uw aangifte loonheffingen geeft u aan welk loonkostenvoordeel u voor de werknemer wilt aanvragen. Dat kunnen er voor dezelfde werknemer ook meer dan 1 zijn. In uw aangifte- of administratiesoftware krijgt u hier vragen over.

Zolang u nog geen doelgroepverklaring hebt, mag u het loonkostenvoordeel niet aanvragen. Dat mag pas als u de verklaring hebt. De 1e aangifte waarin u het loonkostenvoordeel kunt aanvragen, is dus de aangifte over het tijdvak waarin u de doelgroepverklaring hebt gekregen. Maar later mag ook. De eerdere aangifte-tijdvakken moet u dan corrigeren om te voorkomen dat u een deel van het loonkostenvoordeel misloopt. Want de periode van 3 of 1 jaar gaat lopen vanaf het moment dat u de werknemer in dienst neemt of herplaatst.

Vul het aantal verloonde uren in uw aangifte goed in

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie en de afgegeven doelgroepverklaringen voor welke werknemers u recht hebt op het loonkostenvoordeel. Voor die werknemers krijgt u een bedrag per verloond uur, tot een maximumbedrag per jaar. Vul in uw aangifte dus het aantal verloonde uren goed in. Want anders loopt u het loonkostenvoordeel misschien voor een deel mis.

Heeft een werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u? Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Dan bepaalt het aantal verloonde uren van al zijn inkomstenverhoudingen samen op hoeveel loonkostenvoordeel u voor hem recht hebt.

Meer over verloonde uren leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017. Meer over inkomstenverhoudingen in paragraaf 3.4.

Wij betalen de loonkostenvoordelen over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 en de afgegeven doelgroepverklaringen blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had.

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 nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw loonkostenvoordelen. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw loonkostenvoordeel uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening

Daarop staat een overzicht van al uw loonkostenvoordelen en de werknemers voor wie u er recht op hebt. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Hebt u voor meerdere werknemers recht op hetzelfde loonkostenvoordeel? Of voor verschillende werknemers op verschillende loonkostenvoordelen? Dan vindt u dat dus allemaal terug in de voorlopige en definitieve berekening.

U krijgt uw loonkostenvoordelen in 1 bedrag uitbetaald

We maken het bedrag aan u over, niet aan uw werknemer. We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij het loonheffingnummer dat eindigt op Lo1. Maar moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw loonkostenvoordeel daarmee verrekenen.

1.4 Overgangsregeling voor lopende premiekortingen

Voor de premiekorting oudere werknemer en de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling.

Dat werkt zo: Maakt u gebruik van de premiekorting oudere of arbeidsgehandicapte werknemer? Dan hebt u vanaf 1 januari 2018 recht op 1 van de 4 nieuwe loonkostenvoordelen, voor de resterende periode dat u nog recht zou hebben op de premiekorting. U moet dan wel aan deze 3 voorwaarden voldoen:

- U geeft in uw aangifte over het laatste aangiftetijdvak van 2017 aan dat u voor een werknemer de premiekorting oudere werknemer of arbeidsgehandicapte werknemer toepast. Vergeet u dat, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U vult in deze aangifte ook een bedrag aan premiekorting in. Vergeet u dat, dan moet u dat uiterlijk op 1 mei 2018 corrigeren.
- U geeft in uw aangiften over 2018 aan dat u 1 of meer loonkostenvoordelen voor deze werknemer wilt aanvragen.

U vraagt voor de werknemer de loonkostenvoordelen aan die overeenkomen met de premiekortingen waarop u voor hem recht had in het laatste aangiftetijdvak van 2017. uwv beoordeelt op basis van onder andere de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op een loonkostenvoordeel.

Voor werknemers die vallen onder de overgangsregeling, hebt u voor het aanvragen van het loonkostenvoordeel geen doelgroepverklaring nodig. Voor het toepassen van de premiekorting oudere werknemer in 2017 hebt u wel gewoon een doelgroepverklaring nodig.

Let op!

De premiekorting jongere werknemer vervalt met ingang van 1 januari 2018.

2 Nieuw vanaf 1 januari 2018: jeugd-LIV

Het jeugd-LIV is een nieuwe, jaarlijkse tegemoetkoming voor werkgevers op grond van de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl).

De nieuwe tegemoetkoming komt er, omdat er met ingang van 1 juli 2017 een aantal dingen zijn veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli 2017 omhooggegaan.

Dat betekent extra loonkosten voor werkgevers.

Daarom krijgt u vanaf 1 januari 2018 het jeugd-LIV voor werknemers die aan de voorwaarden voldoen.

Hierna leest u meer over:

- wanneer u recht hebt op het jeugd-LIV (2.1)
- hoe hoog het jeugd-LIV is (2.2)
- wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen (2.3)

2.1 Wanneer hebt u recht op het jeugd-LIV?

U hebt recht op het jeugd-LIV voor elke werknemer die voldoet aan deze 3 voorwaarden:

- De werknemer is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumjeugdloon voor zijn leeftijd. De precieze bedragen voor de verschillende leeftijden moeten nog worden vastgesteld.
- De werknemer is op 31 december 2017 18, 19, 20 of 21 jaar.

Het gemiddelde uurloon is het loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van een jaar (kolom 8 van de loonstaat) gedeeld door het aantal verloonde uren in dat jaar.

Heeft de werknemer 2 of meer inkomstenverhoudingen bij u?

Bijvoorbeeld omdat hij onder verschillende subnummers valt? Kijk dan naar het gemiddelde uurloon van deze inkomstenverhoudingen samen om te bepalen of u voor deze werknemer recht hebt op het jeugd-LIV.

Meer informatie over inkomstenverhoudingen vindt u in paragraaf 3.4 van het Handboek 2017.

Hebt u voor de werknemer ook recht op een loonkostenvoordeel?

Dan betalen wij u beide uit.

Dat is dus anders dan bij het LIV. Want als u voor een werknemer recht hebt op het LIV en op een loonkostenvoordeel, dan krijgt u 1 van beide uitbetaald (zie 1.1).

Meer informatie over de loonkostenvoordelen staat bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

2.2 Hoe hoog is het jeugd-LIV?

Hebt u voor een werknemer recht op het jeugd-LIV? Dan krijgt u van ons een bedrag per verloond uur. Het bedrag per uur verschilt per leeftijd. Wat verloonde uren zijn, leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

Hoeveel uw voordeel precies is, hangt dus af van het aantal verloonde uren van de werknemer. En van zijn leeftijd.

Leeftijd op 31 december 2017	Jeugd-LIV per werknemer per verloond uur	Maximale jeugd-LIV per werknemer per jaar
18	€ 0,23	€ 478,40
19	€ 0,28	€ 582,40
20	€ 1,02	€ 2.121,60
21	€ 1,58	€ 3.286,40

De leeftijd op 31 december bepaalt het bedrag dat u per verloond uur krijgt. Voor een werknemer die op 31 december 2017 19 jaar wordt, krijgt u € 0,28 per verloond uur. Maar voor een werknemer die op 1 januari 2018 19 jaar wordt, krijgt u € 0,23 per verloond uur.

Het jeugd-LIV over 2018 is hoger dan over 2019

Dat is om de extra loonkosten over de 2e helft van 2017 te compenseren.

2.3 Wat u moet doen om het jeugd-LIV te krijgen

Niets extra's. Gewoon goed aangifte loonheffingen doen over 2018. Aanvragen is niet nodig.

uwv beoordeelt op basis van de polisadministratie voor welke werknemers u recht hebt op het jeugd-LIV. Vul dus ook het aantal verloonde uren goed in. Wat dat zijn, leest u in paragraaf 5.15 van het Handboek 2017.

Kloppen de gegevens in uw aangifte niet? Dan loopt u het jeugd-LIV misschien helemaal of voor een deel mis.

Wij betalen het jeugd-LIV over 2018 in 2019 automatisch aan u uit

Als uit uw aangiften loonheffingen over 2018 blijkt dat u er recht op hebt.

Eerder kan niet. Want we weten pas in 2019 hoeveel verloonde uren een werknemer in 2018 had. En wat zijn gemiddelde uurloon was.

Dat uitbetalen gaat zo:

- 1 U krijgt vóór 15 maart 2019 van uwv een voorlopige berekening van uw jeugd-LIV. Die 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 nemen we nog mee in de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Correcties na 1 mei nemen we niet meer mee.
- 3 Wij sturen u de definitieve berekening van uw jeugd-LIV. Dat doen wij vóór 1 augustus 2019, op basis van de gegevens die we van uwv krijgen.
- 4 Wij betalen u uiterlijk op 12 september 2019 uw jeugd-LIV uit.

U krijgt 1 voorlopige en 1 definitieve berekening

Daarop staan alle werknemers voor wie u recht hebt op het jeugd-LIV. Per werknemer ziet u ook of hij meer dan 1 inkomstenverhouding bij u heeft en of hij onder verschillende subnummers valt.

Wij maken het bedrag dus aan ú over, niet aan de werknemer

We gebruiken daarvoor het rekeningnummer dat hoort bij het loonheffingnummer dat eindigt op L01. Maar moet u nog bedragen aan ons betalen? Dan kunnen wij uw jeugd-LIV daarmee verrekenen.

3 Nieuwe bedragen lage-inkomensvoordeel

De wijzigingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (zie punt 2 van deze nieuwsbrief) hebben ook gevolgen voor het lage-inkomensvoordeel (LIV): de bedragen van het gemiddelde uurloon zijn met terugwerkende kracht tot 1 januari 2017 aangepast.

Dit zijn de nieuwe bedragen voor het gemiddelde uurloon:

Gemiddeld uurloon over 2017	LIV per werknemer per verloond uur	Maximale LIV per werknemer per jaar (bij een 38-urige werkweek)
€ 9,66 of meer, maar niet meer dan € 10,63	€ 1,01	€ 2.000
Meer dan € 10,63, maar niet meer dan € 12,08	€ 0,51	€ 1.000

4 Premiekortingen verdwijnen

Vanaf 1 januari 2018 zijn er geen premiekortingen meer: de premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer, oudere werknemer en jongere werknemer verdwijnen.

De premiekorting arbeidsgehandicapte en oudere werknemer worden vervangen door loonkostenvoordelen. Voor lopende premiekortingen oudere werknemer en premiekortingen arbeidsgehandicapte werknemer komt een overgangsregeling. Meer informatie over de loonkostenvoordelen en het overgangsrecht vindt u bij punt 1 van deze nieuwsbrief.

De premiekorting jongere werknemer vervalt en wordt niet vervangen.

5 Premievrijstelling marginale arbeid verdwijnt

Met ingang van 1 januari 2018 wordt de premievrijstelling marginale arbeid afgeschaft.

6 Aangifte loonheffingen: veranderingen en aandachtspunt

De belangrijkste veranderingen in de aangifte loonheffingen zijn:

- vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen (6.1)
- vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid' (6.2)
- toevoeging nieuwe rubrieken door het invoeren van loonkostenvoordelen (6.3)

6.1 Vervallen rubrieken door het afschaffen van de premiekortingen

De volgende rubrieken vervallen door het verdwijnen van de premiekortingen (zie punt 4 van deze nieuwsbrief):

- in het collectieve (werkgevers)gedeelte:
 - de rubriek 'Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Premiekorting oudere werknemer'
 - de rubriek 'Premiekorting jongere werknemer'
- in het nominatieve (werknemers)gedeelte:
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting in dienst nemen arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting oudere werknemer'
 - de rubriek 'Indicatie premiekorting jongere werknemer'

6.2 Vervallen van de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid'

Door het afschaffen van de premievrijstelling marginale arbeid (zie punt 5 van deze nieuwsbrief) vervalt de rubriek 'Premievrijstelling marginale arbeid'.

6.3 Toevoeging nieuwe rubrieken door de invoering van loonkostenvoordelen

In het werknemersgedeelte van de aangifte worden de volgende rubrieken toegevoegd door de invoering van de loonkostenvoordelen (zie punt 1 van deze nieuwsbrief):

- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel oudere werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapte werknemer'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden'
- de rubriek 'Indicatie aanvraag loonkostenvoordeel herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer'

U hebt deze indicaties nodig voor het aanvragen van de loonkostenvoordelen.

Aandachtspunt in aangifte loonheffingen

Een belangrijk aandachtspunt in de aangifte is de code invloed verzekeringsplicht. In de praktijk is er onduidelijkheid over het invullen van deze code.

U vult deze code alleen in als daarmee de verzekeringsplicht voor de werknemersverzekeringen verandert voor werknemers met code soort inkomstenverhouding 11 of 15. Kies in dat geval de code die geldt voor de uiteindelijke verzekeringsplicht. Dit kan maar 1 code zijn: A, B, D of E. U kunt dus niet meerdere codes invullen.

Denk bijvoorbeeld aan deze situaties, waarbij u dan de volgende codes gebruikt:

- De partner van een directeur werkt in het bedrijf. Er is geen sprake van een gezagsverhouding, waardoor er geen echte dienstbetrekking is. De partner is niet verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer niet verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. Voor de code invloed verzekeringsplicht gebruikt u code A. Als de werknemer ook oproepkracht is, geldt hetzelfde.
- Is de werknemer echtgenoot, partner of familie van de directeur-groootaandeelhouder en is hij ook de vorige eigenaar van het bedrijf waarvoor u aangifte doet? En zou code A en code B van toepassing kunnen zijn? Dan gebruikt u code B.
- De partner van een directeur-groootaandeelhouder werkt in het bedrijf. De partner werkt onder dezelfde arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden als iedere andere werknemer. De partner is dan verzekerd voor de werknemersverzekeringen. In de aangifte geeft u aan dat deze werknemer verzekerd is voor de WAO/IVA/WGA, de WW en de ZW. U vult geen code invloed verzekeringsplicht in, behalve als het om een oproepkracht gaat. Bij een oproepkracht vult u code D of E in.
- Hebt u een oproepkracht die voor een deel van zijn werkzaamheden verplicht is te komen en voor het andere deel niet? Dan gebruikt u code E.
- Voor de stagiair (code aard arbeidsverhouding is 7) mag u geen code invloed verzekeringsplicht invullen. Dat mag ook niet als zich 1 van de bovenstaande bijzondere situaties bij de stagiair voordoet.
- Bij de 'code soort inkomstenverhouding 11' (loon of salaris ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet 1929) mag u alleen code D of code E gebruiken.

7 AOW-leeftijd omhoog naar 66 jaar

De AOW-leeftijd gaat vanaf 1 januari 2018 omhoog naar 66 jaar.

8 Pensioenleeftijd omhoog naar 68 jaar

De pensioenleeftijd gaat vanaf 1 januari 2018 omhoog naar 68 jaar.

9 Werkbonus vervalt

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt de werkbonus.

10 Veranderingen risicopremiegroep grafische sector

Met ingang van 1 januari 2018 vervalt de indeling in premiegroepen bij sectorcode 9 (grafische industrie). De bestaande risicopremiegroepen 01 (Grafische industrie exclusief fotografen) en 02 (Grafische industrie fotografen) vervallen. Ze worden vervangen door de nieuwe risicopremiegroep 03 (Grafische industrie).

11 Veranderingen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag

Met ingang van 1 juli 2017 is het volgende veranderd in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag:

- Het reguliere wettelijke minimumloon gold tot 1 juli 2017 voor werknemers van 23 jaar en ouder. Vanaf 1 juli geldt dat voor werknemers van 22 jaar en ouder.
- Het wettelijke minimumjeugdloon voor werknemers van 18, 19, 20 en 21 jaar is vanaf 1 juli omhooggegaan.

Het verhoogde minimumloon geldt niet voor mbo'ers van 18, 19 of 20 jaar die een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) doen. Voor mbo'ers van 21 en 22 jaar die een BBL doen, geldt de verhoging van het minimumjeugdloon wel.

Hieronder ziet u het wettelijke minimum(jeugd)loon vanaf 1 juli 2017:

Leeftijd	Minimumloon
15 jaar	€ 469,60
16 jaar	€ 540,05
17 jaar	€ 618,35
18 jaar	€ 743,55
19 jaar	€ 860,95
20 jaar	€ 1.095,80
21 jaar	€ 1.330,60
22 jaar en ouder	€ 1.565,40

