

Beleidsregel van het dagelijks bestuur van het openbaar lichaam Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug houdende regels omtrent het stimuleren van werkgevers om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen (Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021)

Het Dagelijks Bestuur van de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI), in zijn vergadering van 3 juni 2021,

gelet op:

de artikelen 7, 8 & 9 van de Verordening re-integratie RDWI 2021,
de artikelen 10c, 10d, 10da en 10e van de Participatiewet,

besluit:

vast te stellen, de volgende beleidsregel:

BELEIDSREGEL LOONKOSTENSUBSIDIE PARTICIPATIEWET RDWI 2021

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor personen die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar door een arbeidsbeperking een verlaagde loonwaarde hebben. Met het verstrekken van een loonkostensubsidie worden werkgevers gestimuleerd om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

Artikel 1 Begripsbepalingen

1. Alle begrippen die in deze beleidsregel worden gebruikt en die niet nader worden omschreven, hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, Gemeentewet en de Algemene wet bestuursrecht.
2. In deze beleidsregel wordt verstaan onder:
 - a. RDWI: de Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug;
 - b. Dagelijks Bestuur: het Dagelijks Bestuur van de RDWI;
 - c. Algemeen Bestuur: het Algemeen Bestuur van de RDWI;
 - d. Individuele studietoelage: De toelage als bedoeld in artikel 36b, eerste lid van de Participatiewet;
 - e. de wet: de Participatiewet;
 - f. Wsw: de Wet sociale werkvoorziening;
 - g. AMvB: Algemene Maatregel van Bestuur
 - h. Beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht;
 - i. Doelgroep Indicatie banenafpraak: de categorie personen opgenomen in het landelijke doelgroepenregister van personen die vallen onder de banenafpraak tussen rijksoverheid en sociale partners;
 - j. Werkgever: de juridisch werkgever, met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten;
 - k. Werknemer: de door de werkgever in loondienst genomen persoon die valt onder de doelgroep als genoemd in de Verordening re-integratie Participatiewet RDWI 2021;
 - l. Loonwaarde: loonwaarde als bedoeld in artikel 6, tweede lid, sub g van de wet;
 - m. Loonwaardemeting: een onderzoek waarbij de arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet wordt tegen de prestatie in de normfunctie;
 - n. Loonkostensubsidie: de reguliere loonkostensubsidie zoals bedoeld in art. 10d, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, waarbij voorafgaand aan de dienstbetrekking de loonwaarde wordt vastgesteld om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen;
 - o. Forfaitaire loonkostensubsidie: de forfaitaire loonkostensubsidie zoals bedoeld in art. 10d, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet, waarbij tijdens de eerste zes maanden van een dienstbetrekking een vaste loonkostensubsidie van 50 procent van het minimumloon ingezet wordt zonder dat daarvoor een loonwaardemeting nodig is.

Artikel 2 Voorwaarden voor de loonkostensubsidie

1. De loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet wordt verstrekt onder de volgende voorwaarden wanneer een werkgever een dienstbetrekking aan wilt gaan met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie:

- a. Indien het gaat om reguliere loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10d, eerste lid, onderdeel a, dient de werkgever met de werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan van minimaal 12 uur per week voor de duur van minimaal 6 maanden;
 - b. Indien het gaat om forfaitaire loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10d, eerste lid, onderdeel b, dient de werkgever met de werknemer een arbeidsovereenkomst aan te gaan van minimaal 12 uur per week voor de duur van minimaal 12 maanden;
 - c. De forfaitaire loonkostensubsidie mag niet worden ingezet voor mensen die al werkzaam zijn in een dienstbetrekking als bedoeld in artikel 10d, tweede lid van de Participatiewet;
 - d. Bij zowel de reguliere als de forfaitaire loonkostensubsidie is de arbeidsovereenkomst gericht op duurzame arbeidsinschakeling.
2. Een werknemer die onder de doelgroep valt van de loonkostensubsidie en met wie een proefplaatsing is afgesproken verricht, met behoud van uitkering, voor maximaal 3 maanden bij een werkgever onbeloonde werkzaamheden om tot een reële vaststelling van de loonwaarde te komen. Dit geldt niet voor plaatsing met forfaitaire loonkostensubsidie.
 3. Loonkostensubsidie wordt enkel verstrekt voor dienstverbanden van inwoners uit de gemeenten Zeist, Wijk bij Duurstede, Utrechtse Heuvelrug, De Bilt of Bunnik.
 4. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken en wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie tijdig door te geven.

Artikel 3 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

1. De hoogte van de loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde van de betreffende werknemer. Deze hoogte bedraagt maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
2. Indien de loonwaarde forfaitair is vastgesteld op een vast percentage over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf de indiensttreding van de werknemer, bedraagt de loonkostensubsidie 50% van het van toepassing zijnde wettelijk minimumloon.
3. Een vergoeding aan werkgeverslasten is opgenomen in de hoogte van de loonkostensubsidie. Deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld.
4. De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien de werknemer in deeltijd werkt.
5. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
6. Wanneer de werkgever een cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon dan komt het verschil voor rekening van de werkgever.
7. Aan het verstrekken van de reguliere loonkostensubsidie is geen termijn verbonden. Verlenging van de forfaitaire loonkostensubsidie is niet mogelijk.

Artikel 4 Arbeidsduur

1. De cao die van toepassing is op de arbeidsovereenkomst bepaalt de arbeidsduur van een fulltime dienstverband.
2. Bij afwezigheid van een cao geldt de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 12 van de Wet op het minimumloon.

Artikel 5 Aanvraag van de loonkostensubsidie

1. De werkgever dient de aanvraag voor loonkostensubsidie voor aanvang van het dienstverband in; wanneer zonder tussenkomst van de RDWI al een dienstverband is aangegaan met de werknemer en er is sprake van een verminderde loonwaarde, wordt de aanvraag voor loonkostensubsidie uiterlijk tot 3 maanden na aanvang van het dienstverband ingediend.
2. Overeenkomstig de Verordening re-integratie Participatiewet RDWI 2021 en de wet kan:
 - a. op schriftelijke aanvraag van een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, het Dagelijks Bestuur vaststellen of die persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
 - b. het Dagelijks Bestuur overeenkomstig artikel 10c, eerste lid, onderdeel b, van de wet ambtshalve vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben.

Artikel 6 Verlening loonkostensubsidie

1. Indien een dienstbetrekking tot stand komt tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan wordt door het Dagelijks Bestuur loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever zoals aangegeven in artikel 10d, eerste lid van de Participatiewet.
2. Toekenning en afwijzing van de loonkostensubsidie wordt door het Dagelijks Bestuur in een beschikking kenbaar gemaakt aan de werkgever.

3. Zolang er wordt voldaan aan de loonkostensubsidie voorwaarden zoals aangegeven in dit artikel gelden er geen beperkingen met betrekking tot de duur van de loonkostensubsidie. In geval van een forfaitaire loonkostensubsidie wordt deze verleend voor maximaal zes maanden overeenkomstig de Participatiewet.
4. De loonkostensubsidie wordt maandelijks uitbetaald. De dag waarop de loonkostensubsidie wordt uitbetaald is geregeld bij AMvB in het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021.
5. Wanneer de loonkostensubsidie vervalt, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd, tenzij in de toekennende beschikking een einddatum is aangegeven en/of (een) voorwaarde(n) stelt op basis waarvan de loonkostensubsidie wordt stopgezet.
6. Het Dagelijks Bestuur trekt met inachtneming van artikel 4:49 van de Algemene wet bestuursrecht de subsidie in of wijzigt deze, als door het verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen te veel of ten onrechte subsidie is betaald.

Artikel 7 Loonwaarde

1. De methode op basis waarvan de loonwaarde wordt vastgesteld is vastgesteld bij AMvB in het Besluit Loonkostensubsidie Participatiewet 2021.
2. De loonwaardemeting is onderdeel van de subsidieaanvraag voor de reguliere loonkostensubsidie. De loonwaardemeting vindt plaats op de werkvloer.
3. Bij de forfaitaire loonkostensubsidie vindt er uiterlijk binnen 6 maanden, na aanvang dienstbetrekking een loonwaardemeting plaats. Geeft die loonwaardemeting aanleiding om de hoogte van de loonkostensubsidie aan te passen dan vindt die aanpassing plaats met ingang van de 7e maand na aanvang dienstbetrekking.
4. Als bij de reguliere loonkostensubsidie een wijziging van de loonwaarde wordt vastgesteld vindt de aanpassing van de loonkostensubsidie plaats met ingang van de datum van de verlening van de arbeidsovereenkomst of de datum van de nieuwe arbeidsovereenkomst.
5. Het Dagelijks Bestuur stelt periodiek vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, en wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. De frequentie van het vaststellen en de loonwaardemeting wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelmogelijkheden.
6. Als daartoe voldoende aanleiding is kan, zowel door de werkgever als de werknemer, een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de loonwaarde en daarmee tevens de hoogte van de loonkostensubsidie worden ingediend.

Artikel 8 Terugvordering

Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het Dagelijks Bestuur op grond van artikel 4:57 van de Algemene wet bestuursrecht teruggevorderd.

Artikel 9 Indexering

1. Bij indiensttreding van de werknemer wordt de hoogte van de loonkostensubsidie gebaseerd op het op dat moment geldende wettelijk minimum loon.
2. Het Dagelijks Bestuur past de loonkostensubsidie twee keer per jaar aan in overeenstemming met de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon in het voorafgaande jaar en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de vergoeding voor werkgeverslasten. Daarnaast vindt er indexering plaats op basis van de leeftijd in het kader van het wettelijk minimum jeugdloon.

Artikel 10 Hardheidsclausule

1. In gevallen waarin deze beleidsregel niet voorziet, beslist het Dagelijks Bestuur.
2. Het Dagelijks Bestuur kan in zeer bijzondere gevallen van deze beleidsregel afwijken, als strikte toepassing van de bepalingen in deze regeling onevenredig nadeel voor de belanghebbende(n) tot gevolg zou hebben.

Artikel 11 Inwerkingtreding

1. Deze verordening treedt in werking op de dag na bekendmaking en werkt terug tot 1 juli 2021.
2. Met de inwerkingtreding van deze beleidsregel wordt de 'Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet 2015 Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug' ingetrokken.

Artikel 12 Citeerartikel

Deze beleidsregel wordt aangehaald als: Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021.

Aldus besloten door het Dagelijks Bestuur van de gemeenschappelijke regeling Regionale Dienst Werk en Inkomen Kromme Rijn Heuvelrug (RDWI)

De directeur,

De voorzitter,

Algemene toelichting Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen om werkgevers een loonkostensubsidie te bieden, specifiek voor personen die mogelijkheden op de arbeidsmarkt hebben maar wel met een arbeidsbeperking en hierdoor een verlaagde loonwaarde. Werkgevers worden zo gestimuleerd personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon.

Bevoegdheid Dagelijks Bestuur

Het verlenen van de loonkostensubsidie is een bevoegdheid van het Dagelijks Bestuur. Heeft het Dagelijks Bestuur vastgesteld dat een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie en is een werkgever voornemens met die persoon een dienstbetrekking aan te gaan, dan stelt het Dagelijks Bestuur in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d lid 1 Participatiewet). Zowel de werkgever als de werknemer hebben belang bij de vaststelling van de loonwaarde. Zowel de werkgever en de werknemer kunnen dan ook bezwaar instellen tegen het vaststellen van de loonwaarde. De vastgestelde loonwaarde legt het Dagelijks Bestuur vast in een beschikking.

Artikelsgewijze toelichting Beleidsregel loonkostensubsidie Participatiewet RDWI 2021

Artikel 2 Voorwaarden voor de loonkostensubsidie

Als er een dienstbetrekking tot stand komt tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan wordt door het Dagelijks Bestuur loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever (artikel 10d, eerste lid van de Participatiewet). Hierop gelden 2 uitzonderingen. Geen loonkostensubsidie kan worden verstrekt indien:

- arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 Wsw; of
- met betrekking tot de dienstbetrekking een proeftijd geldt. Dit betreft de situatie waarin een werknemer maximaal 3 maanden onbeloonde werkzaamheden heeft verricht bij een werkgever met het oogmerk te komen tot een reële vaststelling van de loonwaarde (proefplaatsing).

Mogelijkheden tot arbeidsparticipatie bestaan indien iemand het vermogen heeft om doelgerichte handelingen in een arbeidsorganisatie te verrichten die resulteren in producten of diensten die een economische waarde hebben.

Indien een werknemer die met een loonkostensubsidie werkt bij een werkgever verhuist naar een andere gemeente, blijft de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt, verantwoordelijk voor het verlenen en vaststellen van de loonkostensubsidie.

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct geplaatst wordt bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 3 maanden na aanstelling een verzoek tot loonkostensubsidie indienen.

Artikel 3 Hoogte en duur van de loonkostensubsidie

De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van het Dagelijks Bestuur voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon, met een maximum van 70% van het wettelijk minimum loon.

Sinds de wetwijziging van de Participatiewet per 1 januari 2017 bestaat de forfaitaire loonkostensubsidie. Hierbij wordt een vaste loonkostensubsidie verstrekt over de eerste periode van maximaal 6 maanden vanaf indiensttreding van de werknemer (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). De loonkostensubsidie bedraagt in dat geval 50% van het van toepassing zijnde wettelijk minimum loon, vermeerderd met de aanspraak op vakantietoeslag en de vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. Doel van deze 'forfaitaire variant' is om het voor werkgevers in de praktijk eenvoudiger te maken iemand met een beperking in dienst te nemen.

De vergoeding van werkgeverslasten, bedoeld in artikel 10d, vierde en vijfde lid, van de Participatiewet wordt vastgesteld bij ministeriële regeling (Regeling loonkostensubsidie Participatiewet). De vergoeding

van de werkgeverslasten bedraagt op het moment van publiceren van deze beleidsregel 23,5 procent van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. Bij werkgeverslasten moet gedacht worden aan premies werknemersverzekeringen, inkomensafhankelijke bijdrage Zorgverzekeringswet en pensioenpremie. Het bedrag voor deze vergoeding wordt bij ministeriële regeling vastgesteld, omdat dit bedrag fluctueert door jaarlijkse aanpassingen in deze premies en bijdragen.

Het instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt (tot de pensioengerechtigdeleeftijd van de werknemer) worden ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde van minder dan het minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Artikel 4 Arbeidsduur

Werknemers worden bij bedrijven geplaatst op basis van de geldende cao. Daarin is opgenomen het aantal uren voor een fulltime functie. Dat kan zijn bijvoorbeeld 40, 38 of 36 uren. Is er geen cao dan stelt de Wet op het minimumloon dat sprake is van een fulltime functie bij een arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige dienstbetrekking te vormen.

Artikel 5. Aanvraag van een loonkostensubsidie

Voor personen met een nabestaanden- of wezenuitkering op grond van de Anw en niet-uitkeringsgerechtigden kan geen ambtshalve vaststelling plaatsvinden (artikel 10c, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet).

Het Dagelijks Bestuur kan ook ambtshalve overeenkomstig artikel 10c, eerste lid, onderdeel b van de Participatiewet vaststellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Deze ambtshalve vaststelling kan alleen ten aanzien van die mensen die een plicht tot arbeidsinschakeling hebben.

Een persoon als bedoeld in artikel 7, eerste lid, onderdeel a, kan ook een schriftelijke aanvraag indienen het Dagelijks Bestuur vragen of deze behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10c, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet.

Artikel 6 Verlening loonkostensubsidie

De werkgever ontvangt de loonkostensubsidie voor de bij hem in dienst zijnde werknemer. De subsidie is gekoppeld aan het dienstverband bij die werkgever en is daarmee niet overdraagbaar.

De dag van uitbetaling van de loonkostensubsidie, die per maand wordt gedaan, is geregeld bij AMvB. Op het moment van publiceren betreft het hier het Besluit Loonkostensubsidie 2021, die stelt dat de loonkostensubsidie voor het deel van de arbeidsduur dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd uiterlijk uit op de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht wordt uitbetaald.

Artikel 7 Loonwaarde

In artikel 10d, zesde lid, van de Participatiewet is geregeld dat de loonwaardemeting niet langer jaarlijks (bij regulier werk) of driejaarlijks (bij beschut werk) moet worden verricht, maar dat de frequentie wordt afgestemd op de individuele omstandigheden van de werknemer en het perspectief op eventuele ontwikkelingsmogelijkheden. Daarmee wordt voorkomen dat, als er geen wijziging in de productiviteit wordt verwacht, onnodig herbeoordeling van de loonwaarde dient plaats te vinden. Als het ontwikkelperspectief aanleiding geeft dat binnen een bepaalde termijn een wijziging van loonwaarde zal optreden, lijkt het zinvol het tijdstip van herbeoordeling daarop af te stemmen. De termijn voor herbeoordeling wordt bij de loonwaardemeting per werknemer vastgesteld. Het is dus niet nodig om als gemeente keuzes te maken over de termijnen voor herbeoordeling.

Uitgangspunt is dat bij iedere beoordeling tevens bepaald wordt wanneer – in beginsel – een herbeoordeling plaatsvindt. Dat dient in overleg met de werkgever en werknemer plaats te vinden. Het blijft zowel voor de werkgever als de werknemer op grond van de Algemene wet bestuursrecht mogelijk om een verzoek (= aanvraag) in te dienen voor tussentijdse herbeoordeling. Die aanleiding kan een positieve of negatieve ontwikkeling van de productiviteit van de betrokken werknemer zijn.

De methode voor de loonwaardebepaling is geregeld bij AMvB. Op het moment van publiceren betreft het hier het Besluit Loonkostensubsidie 2021, die regels stelt voor een uniforme methode van loonwaardebepaling, en welk landelijk gevolgd moet worden. Het besluit regelt dat de loonwaarde van een arbeidsbeperkte werknemer de som bedraagt van de arbeidsprestaties per hoofdtaak afgezet tegen de bij de normfunctie behorende arbeidsprestatie, ofwel de arbeidsprestatie in die functie van een gemid-

delde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Voor maximaal vijf hoofdtaken wordt de arbeidsprestatie vastgesteld. De arbeidsprestatie (AP) per hoofdtak is het product van het tempo (T), de kwaliteit (K), de netto werktijd (N) en de bijdrage van de werktijd (BT) van de hoofdtak aan de totale werktijd van de werknemer in de functie.

Artikel 8 Terugvordering

Het Dagelijks Bestuur vordert onverschuldigd betaalde subsidiebedragen terug op grond van artikel 4:57 Awb. Dit artikel uit de Algemene wet bestuursrecht behelst een "kan" bepaling waardoor het noodzakelijk is in deze beleidsregel vast te leggen dat het college van de bevoegdheid tot terugvordering gebruik maakt.