

Gemeente Heerlen - "Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet"

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

Alle begrippen die in deze beleidsregels worden gebruikt en die niet nader worden omschreven hebben dezelfde betekenis als in de Participatiewet, de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Participatiewet, de IOAW en IOAZ;
- b. college: het college van burgemeester en wethouders;
- c. beschikking: beschikking als bedoeld in artikel 1:3 lid 2 van de Algemene wet bestuursrecht;
- d. de persoon: degene waarvoor loonkostensubsidie wordt uitgekeerd.

Artikel 2 Vaststellen recht op loonkostensubsidie

1. Het college stelt vast of een persoon behoort tot de doelgroep die recht heeft op loonkostensubsidie.
2. Hierbij gelden de volgende criteria:
 - a. de persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7, eerste lid, onderdeel a van de Participatiewet, en
 - b. de persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het wettelijk minimumloon te verdienen, en
 - c. de persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.
3. Het college kan een advies vragen aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen neemt daarbij de criteria, geformuleerd in het vorige lid, in acht.

Artikel 3 Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld in een beschikking aan zowel de werkgever als de werknemer.
2. Wanneer de persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de loonkostensubsidie door middel van een beschikking beëindigd.
3. De subsidie wordt tweemaandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld, binnen 30 dagen na ommekomst van de periode waarop zij betrekking heeft.
4. Uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar wordt de subsidie die over dat jaar is toegekend afgerekend door middel van het daarvoor geldende declaratieformulier. Alleen volledig ingevulde formulieren, vergezeld van een kopie van de jaaropgave worden in behandeling genomen.
5. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld in de regeling, als bedoeld in lid 6 van dit artikel, onderdeel b.
6. De volgende regelingen zijn van toepassing bij de bepaling van de loonwaarde:
 - a. Besluit loonkostensubsidie Participatiewet;
 - b. Regeling van de staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van 10 oktober 2014 tot het stellen van nadere regels voor de loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet.

Artikel 4 Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt wanneer een arbeidsovereenkomst is afgesloten voor minimaal de duur van 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week.
2. Om voor loonkostensubsidie in aanmerking te komen bedraagt de loonwaarde minimaal 30% en maximaal 90%.
3. Wanneer de werkgever een cao-loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimum loon dan komt dit verschil tussen het betaalde loon en het wettelijk minimumloon voor rekening van de werkgever.
4. De loonwaarde wordt vastgesteld door gebruik te maken van loonwaarde instrument Dariuz. De loonwaarde van de persoon wordt vastgesteld vóórdat een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 5 van dit artikel.
5. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever als de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
6. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
7. De loonkostensubsidie gaat in vanaf het moment dat een reguliere arbeidsovereenkomst is gesloten.

Artikel 5 Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie

1 Het college kan een voorziening weigeren of beëindigen, indien:

- a. de persoon niet behoort of niet meer behoort tot de rechthebbenden als bedoeld in artikel 2 van deze beleidsregel;
 - b. de persoon zijn verplichtingen dienaangaande niet nakomt;
 - c. de persoon algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt, waarbij geen gebruik wordt gemaakt van deze voorziening;
 - d. naar het oordeel van het college de voorziening onvoldoende bijdraagt aan arbeidsinschakeling;
 - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. personen door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wel volledig productief zijn;
2. de niet-uitkeringsgerechtigde, dan wel diens partner of tezamen, een inkomen geniet dat minimaal gelijk is aan 150 procent van het netto wettelijk minimumloon;
3. een voorziening krachtens de Participatiewet danwel de WWB door een aan de persoon te wijten doen of nalaten is beëindigd.

Artikel 6 De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie

1. In het kader van de onderhavige beleidsregel is een werkervaringsplaats voorwaardelijk vóórdat een loonwaardebepaling kan plaatsvinden, waarna de loonkostensubsidie kan worden vastgesteld.

2. De duur van de in lid 1 genoemde werkervaringsplaats bedraagt maximaal 13 weken.

3. In de schriftelijk overeenkomst wordt het volgende vastgelegd:

- doel van de werkervaringsplaats;
- duur van de werkervaringsplaats;
- afspraken over werktijden en verlof;
- de werkzaamheden die uitgevoerd worden;
- de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven (optioneel);
- dat aan deze voorziening geen kosten zijn verbonden
- dat de werkgever voor de persoon in kwestie de noodzakelijke verzekeringen afsluit.

Artikel 7 No-risk polis

1. De voorziening no-risk polis heeft betrekking op de no-risk polis zoals deze wordt aangeboden door het UWV. Inzet van deze polis kan uitsluitend door tussenkomst van het UWV tot stand komen.

2. De in voorgaand lid genoemde no-risk polis kan alleen worden ingezet indien de betreffende werknemer is ingeschreven in het doelgroepenregister.

3. De werkgever is verplicht om ziekte en herstel en wijzigingen in het dienstverband van de werknemer, die van invloed kunnen zijn op de (hoogte van de) loonkostensubsidie binnen 5 werkdagen na wijziging aan de gemeente door te geven.

4. Over de periode waarin de werkgever gebruik maakt van de no-riskpolis op grond van de Ziektewet, wordt geen loonkostensubsidie uitbetaald.

Artikel 8 Terugvordering

Onverschuldigd betaalde subsidiebedragen worden door het college teruggevorderd op grond van artikel 4:57 van de Awb.

Artikel 9 Termijn

1. De loonkostensubsidie is niet gebonden aan een termijn en kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet.

2. De loonwaarde en de loonkostensubsidie worden jaarlijks opnieuw beoordeeld. Wordt de loonkostensubsidie ingezet bij de voorziening beschut werk, dan worden de loonwaarde en de loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar vastgesteld.

3. Een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever of de werknemer.

Artikel 10 Hardheidsclausule

Het college kan in bijzondere gevallen afwijken van de bepalingen in deze beleidsregels, als toepassing daarvan tot onbillijkheden van overwegende aard leidt.

Artikel 11 Inwerkingtreding en citeertitel

1. Deze beleidsregels treden in werking op 1 juli 2015.
2. Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het college van burgemeester en wethouders der gemeente Heerlen van 14 juli 2015.

de gemeentesecretaris,
mw. C.L.A.F.M. Bruls
de waarnemend burgemeester,
mr. drs. F.H.H. Weekers

Algemene Toelichting

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbeperking, in staat moet worden gesteld als volwaardig burger te participeren in de samenleving, bij voorkeur via (regulier) werk. Het doel is dat iedereen economisch onafhankelijk is. Wanneer dat niet lukt of regulier werk (nog) niet mogelijk is, werken mensen op andere manieren naar vermogen. Het college heeft de taak en de ruimte haar inwoners, indien nodig, bij deze inspanningen te ondersteunen. Werk gaat daarbij boven inkomen, zelfredzaamheid en eigen verantwoordelijkheid staan centraal. Onvolledige arbeidsproductiviteit bij de werkgever kan worden gecompenseerd met een loonkostensubsidie.

In de Participatiewet is de mogelijkheid opgenomen om werkgevers een loonkostensubsidie te bieden. Dit is specifiek voor mensen met een verlaagde loonwaarde als gevolg van een arbeidsbeperking, die wél mogelijkheden hebben op de arbeidsmarkt maar door ontbrekende arbeidsproductiviteit niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimum loon te verdienen.

Financiering van de loonkostensubsidie vindt plaats vanuit het inkomensdeel van de Rijksuitkering. Werkgevers worden zo gestimuleerd mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimum loon. Betaalt de werkgever méér dan het wettelijk minimum loon, dan komt het meerdere voor zijn rekening.

Artikelsgewijze Toelichting

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Participatiewet, de IOAW en de IOAZ, alsmede bij de algemene bestuursrechtelijke wetten Awb en Gemeentewet.

Artikel 2 Vaststellen recht op loonkostensubsidie

Het college stelt ambtshalve dan wel op aanvraag, conform het gestelde in artikel 10c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Hierbij worden de volgende criteria in acht genomen:

- een persoon moet behoren tot de doelgroep zoals omschreven in artikel 7 eerste lid onder a van de Participatiewet;
- die persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen en is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30-90% bedraagt;
- die persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie kan het college zich laten adviseren door:

- Het UWV. Het college draagt dan de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie die tevens (al of niet) worden ingeschreven in het doelgroepenregister. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort.
- andere derden. Het college draagt de personen voor die zouden kunnen behoren tot de doelgroep loonkostensubsidie. Op basis van het advies beslist het college of iemand tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Als sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies, kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 3 Algemene bepalingen

Lid 1

Het betreft hier een besluit met rechtsgevolgen hetgeen middels een beschikking (met bezwaarclausule) aan de werknemer én werkgever moet worden medegedeeld.

Lid 2

Wanneer een persoon niet meer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort beëindigt de gemeente middels een beschikking de loonkostensubsidie.

Lid 3

Om te voorkomen dat (met name kleine) werkgevers in liquiditeitsproblemen komen omdat men de loonkostensubsidie over een langere termijn moet voorschieten, is voor een korte termijn van 2 maanden gekozen. Maandelijkse betaling zou voor alle betrokkenen teveel administratieve belasting tot gevolg hebben.

Lid 4

Gedurende de loop van het jaar wordt de (vastgestelde) loonkostensubsidie achteraf tweemaandelijks betaald aan de werkgever. Hiervoor hoeft de werkgever tussentijds geen salarisoverzicht(en) te overleggen.

Eindafrekening vindt jaarlijks achteraf plaats aan de hand van een door de werkgever te overleggen nominatieve jaaropgave. Deze eindafrekening moet uiterlijk twee maanden ná afloop van het kalenderjaar plaatsvinden.

Lid 5

De hoogte van de loonkostensubsidie bedraagt maximaal 70% van het WML, vermeerderd met een bedrag voor vergoeding van werkgeverslasten, waarbij gedacht moet 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 de premies en bijdragen ((de werkgeverslasten worden vergoed tot een maximum van 23,5% van de loonkosten (peildatum 2015) waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt)).

Artikel 4 Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde

Lid 1

Het college acht een arbeidsduur van minimaal 12 uren per week, gedurende een periode van tenminste 6 maanden, een zinvolle invulling van de arbeidsparticipatie.

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.

Lid 2

Loonkostensubsidie is met name voor mensen met een beperkte loonwaarde bij uitstek het middel om hun kansen op de arbeidsmarkt te vergroten. Zonder dit middel neemt die kans voor hen aanzienlijk af.

Voor wat betreft de hoogte van de loonwaarde schrijft de Participatiewet voor dat er maximaal 70% van het WML gesubsidieerd mag worden, daarom wordt een ondergrens van 30% loonwaarde gehanteerd. De (theoretische) bovengrens ligt daarbij op 100%. In tegenstelling tot veel andere gemeenten, die een bovengrens hebben van (maximaal) 80%, wordt in lid 2 de bovengrens vastgesteld op 90%. Achterliggende gedachte daarbij is dat bij een hoge maximale bovengrens werkgevers maximaal gefaciliteerd worden bij het plaatsen van een werkzoekende met een arbeidsbeperking op een garantiebaan. Immers, wanneer de bovengrens op (bijv.) 80% wordt gezet, kunnen de werkzoekenden met een loonwaarde tussen 80-100% niet op een garantiebaan geplaatst worden, maar zullen zijn tevens door de verminderde loonwaarde ook maar een kleine kans hebben op uitstroom op een reguliere baan zonder loonkostensubsidie.

Onbedoeld en ongewenst gevolg hiervan kan zijn dat juist diegene met een hogere loonwaarde uiteindelijk de overstap naar een reguliere werkgever niet kunnen maken.

Inzet van loonkostensubsidie is daarom met name bedoeld voor de groep deelnemers met een loonwaarde van 30%-90%.

Lid 3

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.

De hoogte van de loonkostensubsidie wordt naar rato verminderd indien iemand in deeltijd werkt. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie van de gemeente voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Als de werkgever conform cao loon betaalt dat hoger is dan het wettelijk minimumloon, dan betaalt de werkgever het verschil tussen het wettelijk minimumloon en het cao-loon.

Lid 4

Het college stelt de loonwaarde schriftelijk vast op basis van de feitelijke werkzaamheden op de werkplek bij de werkgever en met inbreng van de werkgever, die voornemens is een dienstbetrekking aan te gaan dan wel een dienstbetrekking is aangegaan met die persoon.

Met toepassing van het loonwaarde-instrument Dariuz wordt de hoogte van de loonwaarde, en als afgeleide daarvan, de hoogte van de loonkostensubsidie vastgesteld.

Lid 5

Het is mogelijk dat een persoon die behoort tot de doelgroep zonder tussenkomst van de gemeente direct begint bij een werkgever. Deze laatste moet dan binnen 2 maanden na aanstelling een verzoek tot loonkostensubsidie indienen bij de gemeente.

Lid 7

De loonkostensubsidie, die bij beschikking wordt vastgesteld, gaat pas in vanaf het moment, dat er een reguliere arbeidsovereenkomst is gesloten tussen werkgever en de persoon, waarop de beschikking betrekking heeft.

Artikel 5 Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie

In dit artikel wordt aangegeven dat het college de voorziening loonkostensubsidie kan weigeren of beëindigen en in welke gevallen dat kan of mogelijk is.

Onder beëindigen wordt ook verstaan het stopzetten van de subsidie aan een werkgever. Voorts is belangrijk op te merken dat indien een werknemer die met loonkostensubsidie werkt verhuist naar een andere gemeente, de gemeente die oorspronkelijk de loonkostensubsidie heeft verstrekt, verantwoordelijk blijft voor het verlenen van de loonkostensubsidie. Dit geldt tevens voor de jaarlijkse vaststelling van de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie (artikel 10d lid 8 Participatiewet).

Artikel 6 De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie

Lid 1

De loonwaarde, en als afgeleide daarvan de hoogte van de loonkostensubsidie, worden vastgesteld aan de hand van de werkervaringsplaats. Een werkervaringsplaats is dus voorwaardelijk vóórdat loonwaarde en de hoogte van de loonkostensubsidie kunnen worden vastgesteld.

Lid 2

De duur van de werkervaringsplaats is gemaximeerd op 13 weken. In de praktijk is vastgesteld dat deze duur in alle gevallen ruim voldoende is ter vaststelling van de loonwaarde. Veelal zullen 13 weken te lang zijn en kan de loonwaarde binnen een (behoorlijk) kortere duur worden vastgesteld. Alhoewel dit natuurlijk per klant kan verschillen. Een minimale duur is niet vastgesteld, maar aangenomen wordt dat gemiddeld genomen een duur van vier weken de benedengrens vormt.

Lid 3

Lid 3 geeft aan wat er tenminste (in de vorm van een schriftelijke overeenkomst) geregeld moet worden tussen gemeente en werkgever.

Artikel 7 No-risk polis

Met de no-riskpolis zijn werkgevers die iemand uit de doelgroep aannemen gevrijwaard van de verplichting om loon door te betalen bij ziekte. De ervaring leert dat werkgevers hechten aan een no-riskpolis bij het in dienst nemen van werknemers uit deze doelgroep. Het succes van de no-risk polis schuilt er ook in dat deze snel na de ziekmelding wordt verwerkt. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit.

Artikel 8 Terugvordering

Het college 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 beleidsregels vast te leggen dat het college van de bevoegdheid tot terugvordering gebruik maakt.

Artikel 9 Termijn

Lid 1

Het instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt worden ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde die lager is dan het wettelijk minimum loon, is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Lid 2

Het college stelt jaarlijks vast of een persoon die werkt in een dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college jaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) de medewerker gemonitord. In het ideale geval groeit een werknemer immers door totdat hij het WML kan verdienen.

Indien de loonkostensubsidie wordt toegepast bij iemand, die gebruik maakt van de voorziening Beschut Werk(voor zover uiteraard voor de inzet daarvan wordt gekozen), kan de loonwaarde en loonkostensubsidie eenmaal per drie jaar worden vastgesteld.

Als bij herindicatie blijkt dat een persoon niet langer tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, wordt de beschikking loonkostensubsidie ingetrokken. Als bij herindicatie blijkt dat de loonwaarde van de persoon behorende tot de doelgroep loonkostensubsidie is gewijzigd, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie aangepast.