

Beleidsregel van burgemeester en wethouders van Heerlen houdende bepalingen met betrekking tot loonkostensubsidie participatiewet (Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet 2019)

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), Gemeentewet en de Verordening loonkostensubsidie Gemeente Heerlen.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. de wet: De Participatiewet, de IOAW en de 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 naar oordeel van het UWV mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

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 beëindigd door middel van een beschikking.
3. De subsidie wordt maandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld, binnen 60 dagen na omekomst van de periode waarop deze betrekking heeft.
4. Uiterlijk twaalf maanden na afloop van het kalenderjaar wordt de subsidie die over dat jaar is toegekend definitief vastgesteld met gebruikmaking van het daarvoor geldende declaratieformulier.

Artikel 4 Voorwaarden voor 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 gevalideerde methodiek op het gebied van loonwaardemeting. De loonwaarde van de persoon wordt vastgesteld als een dienstbetrekking met de werkgever wordt aangegaan, met uitzondering van lid 5 en 6 van dit artikel.
5. Bij directe plaatsing kan de aanvraag voor de loonkostensubsidie tot uiterlijk twee maanden na aanvang van het dienstverband door zowel de werkgever als de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
6. De werkgeverslasten worden vergoed tot een maximumpercentage van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt. De hoogte van dit percentage is geregeld bij ministeriële vaststelling en fluctueert jaarlijks.

7. De forfaitaire loonkostensubsidie kan ingezet worden onder de volgende voorwaarden:
 - a. Er dient een dienstbetrekking te zijn voor de duur van minimaal 6 maanden en voor tenminste 12 uur per week.
 - b. De forfaitaire loonkostensubsidie kan maximaal 6 maanden worden ingezet zonder optie tot verlenging.
 - c. Gedurende de periode zoals genoemd in lid 7, sub b dient loonwaardemeting plaats te vinden.
8. Bij tussentijds vertrek van de werknemer wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd aan de werkgever uitbetaald.
9. De loonkostensubsidie gaat in vanaf het moment dat een reguliere arbeidsovereenkomst is gesloten of met terugwerkende kracht vanaf dit moment.

Artikel 5 Weigeren en beëindigen voorziening loonkostensubsidie

1. Het college kan een voorziening weigeren of beëindigen indien:
 - a. de persoon niet 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, als uit de opeenvolgende loonwaardemeting onvoldoende ontwikkeling van het arbeidsvermogen blijkt;
 - e. de persoon niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
 - f. personen door een medische beperking alleen in deeltijd kunnen werken, maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wél volledig productief zijn.
2. De niet-uitkeringsgerechtigde, dan wel diens partner of tezamen een inkomen geniet, dat minimaal gelijk is aan 150% van het netto wettelijk minimumloon.

Artikel 6 Ziekte en herstel

1. 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 door te geven. Ziek- en herstelmeldingen dienen binnen 5 werkdagen eveneens via de UWV Portal doorgegeven te worden.
2. Over de periode waarin de werkgever gebruik maakt van de no-risk polis op grond van de Ziektewet wordt geen loonkostensubsidie uitbetaald. Additionele kosten en kosten voor werkgeverslasten worden naar rato uitbetaald voor zover deze kosten ook gemaakt worden tijdens ziekte van de werknemer.

Artikel 7 Terugvordering

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

Als er sprake is van dringende redenen in de zin van artikel 58, achtste lid van de Participatiewet wordt afgezien van terugvordering.

Artikel 8 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 driejaarlijks opnieuw beoordeeld, mits er tussentijds geen wijzigingen in de functie, dan wel signalen zijn die een nieuwe loonwaardemeting rechtvaardigen.
3. Een verzoek voor tussentijdse aanpassing van de hoogte van de loonkostensubsidie wordt schriftelijk ingediend door de werkgever of de werknemer.

Artikel 9 Inwerkingtreding

1. Deze beleidsregels treden in werking op de dag na bekendmaking en hebben terugwerkende kracht tot en met 1 januari 2019.

2. De Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 worden ingetrokken.

Artikel 10 Citeertitel

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Heerlen 2019.

Aldus besloten tijdens de vergadering van het college van burgemeester en wethouders der gemeente Heerlen van 19-02-2019.

de wnd. burgemeester,

E.G.M. Roemer

de gemeentesecretaris a.i., ,

M.L. Wilke

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 wel mogelijkheden op de arbeidsmarkt maar door ontbrekende arbeidsproductiviteit niet in staat zijn 100% van het wettelijk minimumloon te verdienen. Financiering van de loonkostensubsidie vindt plaats vanuit het inkomensdeel van de Rijksuitkering.

Werkgevers worden gestimuleerd om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De werkgever ontvangt loonkostensubsidie voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon. Betaalt de werkgever meer dan het wettelijk minimumloon, dan komt het meerdere voor rekening van de werkgever.

Toelichting per artikel

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

In dit artikel wordt bij de begripsomschrijvingen aansluiting gezocht bij de Participatiewet, de IOAW en de OIAZ, 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 de 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;

deze persoon is niet in staat met voltijdse arbeid het WML te verdienen en is dus verminderd productief, waarbij de loonwaarde 30-90% bedraagt;

deze persoon heeft mogelijkheden tot arbeidsparticipatie.

Bij de vaststelling of iemand behoort tot de doelgroep Loonkostensubsidie wordt gebruik gemaakt van het loonwaardeinstrument CompetenSYS, welke wordt afgenomen door een gekwalificeerd deskundige. Dit advies wordt vastgelegd in een rapportage.

Als er sprake is van een onzorgvuldige totstandkoming van het advies kan besloten worden het advies niet te volgen.

Artikel 3 Algemene Bepalingen

Lid 1: Het betref hier een besluit met rechtsgevolgen hetgeen middels een beschikking (met bezwaarclausule) aan de werknemer én de werkgever moet worden medegedeeld

Lid 2: Wanneer een persoon niet meer tot de doelgroep 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 langere termijn moet voorschieten, is voor een termijn van 2 maanden gekozen. Maandelijks 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 salarisoverzichten te overleggen. Eindafrekening vindt jaarlijks achteraf plaats aan de hand van een door de werkgever te overleggen nominatieve jaaropgave. De eindafrekening moet uiterlijk zes maanden na afloop van het kalenderjaar plaatsvinden.

Artikel 4 Voorwaarden voor loonkostensubsidie en vaststelling Loonwaarde

Lid 1: Het college acht een arbeidsduur van minimaal 12 uur 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 bijvoorbeeld 80% wordt gezet, kunnen werkzoekenden met een loonwaarde tussen 80-100% niet op een garantiebaan geplaatst worden, maar zullen zij 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 de uiteindelijke overstap naar een reguliere werkgever niet kan 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. 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 een loonwaardeinstrument, bijvoorbeeld CompetenSYS of 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 6: 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.

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.

Lid 8: Naast de toekenning van loonkostensubsidie en de vergoeding van een gedeelte van de werkgeverslasten is het mogelijk om additionele kosten te betalen. Additionele kosten zijn extra kosten, die een werkgever moet maken om een persoon met een arbeidsbeperking in dienst te nemen, bijvoorbeeld extra begeleiding op de werkvloer of werkplekaanpassing. Uit de loonwaardemeting moet blijken, dat deze kosten noodzakelijk zijn.

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 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 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 Ziekte en herstel

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-riskpolis schuilt er ook in, dat deze snel na ziekmelding wordt verwerkt. UWV voert de no-riskpolis namens de gemeenten uit.

Artikel 7 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 om in deze beleidsregels vast te leggen, dat het college van deze bevoegdheid tot terugvordering gebruik maakt.

Artikel 8 Termijn

Lid 1: Het instrument loonkostensubsidie kan, zo nodig, onbeperkt worden ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde die lager is dan het wettelijk minimumloon is loonkostensubsidie een structureel instrument gericht op duurzame arbeidsparticipatie.

Lid 2: Het college stelt eenmaal per drie jaar vast of een persoon die werkt in dienstbetrekking met loonkostensubsidie nog tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Verder stelt het college driejaarlijks vast wat de hoogte van de loonwaarde en de loonkostensubsidie is. Zo wordt de ontwikkeling van (de loonwaarde van) de persoon gemonitord. In het ideale geval groeit een werknemer immers door, totdat het minimumloon verdiend kan worden. Als bij herindicatie blijkt, dat de loonwaarde van de persoon behorend tot de doelgroep loonkostensubsidie is gewijzigd, wordt de hoogte van de loonkostensubsidie aangepast.