

Beleidsregels structurele loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en vergoeding van werkgeverslasten gemeente Wageningen 2023

Het college van burgemeester en wethouders,

Gelet op:

- artikel 6 lid 1, sub e en g van de Participatiewet;
- artikelen 10c, 10d en 10da van de Participatiewet;
- de Verordening loonkostensubsidie Wageningen 2015;
- het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoelage Participatiewet 2021; en
- de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021.

Mede gelet op titel 4.3 van de Algemene wet bestuursrecht;

Overwegende dat:

- in de Participatiewet de mogelijkheid is 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 (voor het verschil tussen de loonwaarde en het wettelijk minimumloon) werkgevers worden gestimuleerd om personen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen;
- het rijk in 2018 een breed offensief heeft gelanceerd om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen;
- de landelijke uniforme loonwaardebepaling een van de maatregelen uit dit brede offensief is, waarmee beoogd wordt het eenvoudiger te maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daardoor de kansen op werk voor deze mensen te vergroten;
- het Rijk per 1 juli 2021 een besluit heeft genomen met betrekking tot een uniforme loonwaardebepaling, inclusief rapportage, waardoor alle gemeenten de loonwaarde op dezelfde manier moeten bepalen;
- het noodzakelijk is aanvullende regels te stellen op het gebied van de structurele loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en vergoeding van werkgeverslasten.

Besluit vast te stellen de Beleidsregels structurele loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en vergoeding van werkgeverslasten gemeente Wageningen 2023.

Hoofdstuk 1 Begripsbepalingen

Artikel 1.1: Begrippen

1. In deze beleidsregels wordt verstaan onder:
 - structurele loonkostensubsidie: de reguliere loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub a van de Participatiewet, waarbij voorafgaand aan de dienstbetrekking de loonwaarde wordt vastgesteld om de hoogte van de loonkostensubsidie vast te stellen;
 - forfaitaire loonkostensubsidie: de forfaitaire loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d, lid 1, sub 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 loonwaardebepaling nodig is.
 - arbeidsovereenkomst: overeenkomst zoals genoemd in artikel 610, lid 1 van Boek 7, Burgerlijk Wetboek, of een besluit tot ambtelijke aanstelling.
 - WML: wettelijk minimumloon als bedoeld in de wet minimumloon en vakantiebijslag
 - werknemer: persoon als bedoeld in artikel 10d, lid 1 of 2, van de Participatiewet met wie de werkgever voornemens is een dienstbetrekking als bedoeld in die leden aan te gaan, of met wie de werkgever een dienstbetrekking als bedoeld in die leden is aangegaan;
 - werkgever: iedere natuurlijke of rechtspersoon die wederpartij is in de arbeidsverhouding met de werknemer en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf en/of de inrichting;
 - loonwaardedeskundige: de door het college voor het bepalen van de loonwaarde aangewezen natuurlijke persoon;
 - loonwaardebepaling: een onderzoek waarbij de arbeidsprestatie van een werknemer in een bepaalde functie op een bepaald moment, afgezet wordt tegen de prestatie in de normfunctie;
 - hoofdtaak: een taak, of meerdere taken of handelingen met in de werkzaamheden onderlinge samenhang, waaraan de werknemer ten minste 1/16 deel van de werktijd per week en 30 minuten van de werktijd per werkdag besteedt;

- kwaliteit: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode dat bruikbaar is en voldoet aan de gestelde kwaliteit;
 - netto werktijd: de tijd die de werknemer besteedt aan het verrichten van handelingen behorend tot een hoofdtaak;
 - normfunctie: de functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleidingen ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort die wat betreft samenstelling van de werkzaamheden het dichtst tegen de feitelijk uitgevoerde werkzaamheden van de potentiële werknemer aan ligt;
 - tempo: het gemiddelde aantal geproduceerde eenheden of diensten over een relevante periode;
2. De overige begrippen in deze beleidsregels worden in dezelfde betekenis gehanteerd als in de Participatiewet.

Hoofdstuk 2 Structurele loonkostensubsidie

Artikel 2.1: Voorwaarden

1. De loonkostensubsidie zoals bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet wordt verstrekt onder de volgende voorwaarden, wanneer een werkgever een dienstbetrekking aan wil gaan met een werknemer die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie:
 - a. indien het gaat om reguliere loonkostensubsidie overeenkomstig artikel 10d, lid 1, sub 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, lid 1, sub 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, lid 2 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 gemeente Wageningen.
4. De werkgever is verplicht de juiste informatie te verstrekken en wijzigingen ten opzichte van eerder verstrekte informatie tijdig door te geven.

Artikel 2.2: Indienen van de aanvraag

1. Een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie wordt door de werkgever ingediend bij het college onder overlegging van een aanvraagformulier en een door beide partijen ondertekende arbeidsovereenkomst.
2. De aanvraag dient uiterlijk 1 maand na definitieve vaststelling van de loonwaarde te worden ingediend.

Artikel 2.3: Weigeringsgronden

Het college kan, naast de in artikelen 4:25 en 4:35 van de Algemene wet bestuursrecht genoemde situaties, een aanvraag voor een structurele loonkostensubsidie geheel of gedeeltelijk weigeren indien:

- a. uit de loonwaardebepaling duidelijk wordt dat de kandidaat een loonwaarde heeft die lager is dan 30%;
- b. de concurrentieverhoudingen op de arbeidsmarkt onverantwoord worden beïnvloed;
- c. er sprake is van verdringing op de arbeidsmarkt;
- d. de aanvrager doelstellingen beoogt of activiteiten ontplooit die in strijd zijn met de wet, goede zeden en/of het algemeen belang of de openbare orde.

Artikel 2.4: Verlening structurele loonkostensubsidie

1. Indien een dienstbetrekking tot stand komt tussen een werkgever en een persoon die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie, dan wordt door het college structurele loonkostensubsidie verstrekt aan de werkgever zoals aangegeven in artikel 10d, lid 1, van de Participatiewet.
2. Toekenning en afwijzing van de loonkostensubsidie wordt door het college in een beschikking kenbaar gemaakt aan de werkgever.
3. Zolang er wordt voldaan aan de voorwaarden zoals aangegeven in dit artikel gelden er geen beperkingen met betrekking tot de duur van de structurele loonkostensubsidie. In geval van een

forfaitaire loonkostensubsidie wordt deze verleend voor maximaal zes maanden overeenkomstig de Participatiewet.

4. Wanneer de structurele loonkostensubsidie vervalt, wordt deze 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 structurele loonkostensubsidie wordt stopgezet.

Artikel 2.5: Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

1. Om voor de uitbetaling van een structurele loonkostensubsidie in aanmerking te komen dient de werkgever loonstroken te overleggen waaruit de daadwerkelijke loonbetaling overeenkomstig de gesloten arbeidsovereenkomst met de werknemer blijkt.
2. De werkgever dient de bewijsstukken genoemd onder het eerste lid in te dienen, steeds uiterlijk binnen drie maanden na ieder verstreken kwartaal.
3. De structurele loonkostensubsidie wordt maandelijks uitbetaald. De dag waarop deze wordt uitbetaald is geregeld in artikel 7 van het Besluit loonkostensubsidie en minimumbedragen studietoeslag Participatiewet 2021. Bij vaste arbeidsduur betekent dit dat het college de structurele loonkostensubsidie betaalt voor het deel van de arbeidsduur dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd, uiterlijk op de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht.

Artikel 2.6: Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

1. Het college stelt de subsidie betaalbaar én besluit tot vaststelling na ontvangst van de in artikel 2.7 lid 1 van deze beleidsregels genoemde verantwoordingsstukken.
2. De hoogte van de subsidie wordt afgestemd op het werkelijke aantal maanden of gedeelten van maanden waarover het in de arbeidsovereenkomst opgenomen aantal uren ook daadwerkelijk loon is betaald door de werkgever.
3. Het college kan de structurele loonkostensubsidie lager vaststellen als uit de verantwoordingsstukken blijkt dat de werkelijke loonkosten lager zijn dan de verstrekte toegekende structurele loonkostensubsidie.
4. Het te veel betaalde bedrag kan door het college worden teruggevorderd.
5. Het college stelt de hoogte van de structurele loonkostensubsidie ambtshalve vast, indien de werkgever geen, dan wel niet alle relevante loonstroken indient, dan wel de loonstroken indient buiten de in artikel 2.7, lid 2, van deze beleidsregels genoemde termijnen.

Artikel 2.7: Beëindiging loonkostensubsidie

Indien uit de herbeoordeling van de loonwaarde blijkt dat deze is gestegen tot 100%, beëindigt het college met ingang van de maand volgend op de maand waarin de herbeoordeling heeft plaatsgevonden de structurele loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 2.1, lid 1, sub a van deze beleidsregels.

Hoofdstuk 3 Slotbepalingen

Artikel 3.1: Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: Beleidsregels structurele loonkostensubsidie, loonwaardebepaling en vergoeding van werkgeverslasten gemeente Wageningen 2023.

Artikel 3.2: Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de dag na publicatie.

Aldus vastgesteld op 21-03-2023

Het college van burgemeester en wethouders van Wageningen,

*de secretaris,
J. de Wit*

*de burgemeester,
F. Vermeulen*

TOELICHTING BELEIDSREGELS STRUCTURELE LOONKOSTENSUBSIDIE, LOONWAARDEBEPALING EN

VERGOEDING WERKGEVERSLASTEN GEMEENTE WAGENINGEN 2023

ALGEMEEN

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 minimumloon.

In de Regeling loonkostensubsidie Participatiewet 2021 worden nadere regels gesteld ten behoeve van de landelijk uniforme loonwaardebepaling in het kader van de Participatiewet die is geregeld in Besluit loonkostensubsidie Participatiewet 2021 (hierna: het Besluit). De landelijke uniforme loonwaardebepaling is één van de maatregelen uit het door de toenmalige Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid op 7 september 2018 gelanceerde breed offensief om mensen met een arbeidsbeperking aan het werk te helpen. Met de landelijk uniforme loonwaardebepaling beoogt de regering het eenvoudiger te maken voor werkgevers om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen en daardoor de kansen op werk voor deze mensen te vergroten. De gemeente Wageningen maakt voor de loonwaardebepaling gebruik van de (gevalideerde) methode van het UWV. Dit is voor dit jaar en ook voor 2022 vastgelegd.

In de voorheen geldende Regeling loonkostensubsidie Participatiewet werd een loonwaardemethode beschreven die gemeenten moesten toepassen in het geval partijen in een arbeidsmarktregio er niet in slaagden om de op basis van artikel 2.3, lid 2, sub i, van het Besluit SUWI gewenste afspraken te maken over één loonwaardemethode die voor de gehele arbeidsmarktregio zou worden toegepast. Beoogd werd dat op regionaal niveau die afspraken zouden worden gemaakt. Er werden in de voormalige situatie zes gevalideerde loonwaardemethodes gebruikt.

Werkgevers, vooral die werkgevers met werknemers uit verschillende arbeidsmarktregio's in dienst, hebben aangegeven hinder van de verschillen tussen de methodes te ondervinden bij het in dienst nemen en houden van mensen met een arbeidsbeperking. De verschillen betreffen het proces om tot een loonwaarde te komen en inhoudelijke verschillen. Daarnaast zijn uit praktijksignalen vraagstukken naar voren gekomen die om een eenduidige oplossing vroegen, die niet kon worden geboden door de toepassing van verschillende loonwaardemethodes. In verband hiermee is in het kader van het breed offensief voorgesteld te komen tot een landelijk uniforme methode voor het bepalen van loonwaardes in het kader van de Participatiewet.

De nieuwe landelijk uniforme loonwaardemethode is opgenomen in het Besluit en daarom ook in de beleidsregels. Hierin worden begrippen die bij de loonwaardebepaling relevant zijn gedefinieerd. Verder worden de stappen geformuleerd, die moeten worden gezet om tot een loonwaarde te komen. Van groot belang bij de loonwaardebepaling is de normfunctie. Stapsgewijs wordt bepaald waar de juiste normfunctie kan worden gevonden. Hiermee wordt beoogd meer uniformiteit in de uitvoering te bereiken. Tevens is het Besluit de grondslag om bij ministeriële regeling nadere regels te stellen inzake een aantal onderwerpen:

- a. welke bestanddelen in ieder geval in de schriftelijke vaststelling van de loonwaarde (ofwel: de rapportage) moeten worden opgenomen;
- b. welke eisen gesteld moeten worden aan de deskundige die de loonwaarde moet bepalen, wat betreft kennis van de wet- en regelgeving, andere voor de loonwaardebepaling relevante kennis, passende opleiding, vaardigheden en ervaring.

De nadere regels voor loonwaardebepaling, gebaseerd op deze grondslagen, zijn er ook opgenomen. Er zijn geen nadere regels gesteld met betrekking tot de bepaling van de normfunctie. De regering verwacht dat de uitvoering goede handvatten heeft met de in het Besluit opgenomen regels voor het op uniforme wijze bepalen van de normfunctie. Als daar na verloop van tijd in de praktijk aanleiding voor is, kunnen alsnog nadere regels voor de bepaling van de normfunctie worden opgenomen.

In het Besluit is geregeld dat de loonwaarde schriftelijk moet worden vastgesteld. Ook in het oude Besluit loonkostensubsidie Participatiewet stond de verplichting tot schriftelijke vaststelling van de loonwaarde, maar de manier waarop was vormvrij. In onderhavige regeling (artikel 3.2, lid 3, sub d) is bepaald dat door de loonwaardedeskundige een rapportage moet worden opgesteld overeenkomstig het model opgenomen in het aanvullende document bij deze regeling. Uit oogpunt van uniformiteit voor werkgevers is het van belang dat de loonwaarderapportage standaard bestanddelen bevat.

Het bepalen van de loonwaarde vereist specifieke kennis en deskundigheid. Niet alleen moet de loonwaardedeskundige naast het vereiste werk- en denkniveau goed op de hoogte zijn van relevante wet- en regelgeving en kennis hebben van de Nederlandse arbeidsmarkt. Ervaring binnen het werkveld,

bijvoorbeeld met begeleiding bij re-integratie, is van essentieel belang om het gesprek te kunnen voeren met werkgever en werknemer en tot een juiste analyse en beoordeling te kunnen komen. Het is vanzelfsprekend dat de loonwaardedeskundige affiniteit moet hebben met de doelgroep en goed moet kunnen communiceren met werknemer en werkgever.

De gemeente bepaalt of een loonwaardedeskundige over deze eigenschappen beschikt. Het is daarnaast belangrijk dat de loonwaardedeskundige beschikt over de eigenschap onafhankelijkheid. Gezien het krachtenveld waarin de loonwaardedeskundige opereert, met partijen met eigen belangen, is het nuttig deze eigenschap expliciet te benoemen.

ARTIKELSGEWIJS

Artikel 2.1: Voorwaarden

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

- a. arbeid wordt verricht in een dienstbetrekking zoals bedoeld in de artikelen 2 en 7 van de Wet sociale werkvoorziening (Wsw); of
- b. 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).

In artikel 10c van de Participatiewet is geregeld wanneer wordt vastgesteld of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort:

- a. schriftelijke aanvraag of;
- b. ambtshalve.

Ambtshalve vaststelling is alleen mogelijk bij:

- a. personen die algemene bijstand ontvangen;
- b. personen als bedoeld in artikel 34a, vijfde lid, onderdelen b en c, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (hierna: WIA), artikel 35, vierde lid onderdelen b en c, van de WIA en artikel 36, derde lid, onderdelen b en c, van de WIA tot het moment dat het inkomen uit arbeid in dienstbetrekking gedurende twee aaneengesloten jaren ten minste het minimumloon bedraagt en ten behoeve van die persoon in die twee jaren geen loonkostensubsidie als bedoeld in artikel 10d van de Participatiewet is verleend;
- c. personen als bedoeld in artikel 10, tweede lid, van de Participatiewet;
- d. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werkloze werknemers, en
- e. personen met een uitkering op grond van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen.

Hieraan kunnen worden toegevoegd schoolverlaters afkomstig uit het voortgezet speciaal onderwijs, het praktijkonderwijs of de entreeopleiding MBO die al zijn gaan werken bij een werkgever.

In artikel 10c. van de Participatiewet is ook bepaald dat het aan het college is om vast te stellen of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Binnen de kaders van de wet is het aan de gemeente om vast te stellen op welke wijze zij bepalen of mensen tot de doelgroep loonkostensubsidie behoren en of structurele loonkostensubsidie voor hen wordt ingezet (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 62).

De doelgroep loonkostensubsidie kent diverse criteria welke alle zijn opgenomen in artikel 6, lid 1, sub e, van de Participatiewet. Daarin is immers wettelijk de doelgroep loonkostensubsidie vastgelegd. Onder hen vallen ook de mensen die in aanmerking komen voor de participatievoorziening beschut werk.

De structurele loonkostensubsidie kan uitsluitend worden ingezet als is vastgesteld dat de persoon in kwestie behoort tot deze doelgroep loonkostensubsidie, zijnde mensen met een arbeidsbeperking.

Deze nieuwe vorm van loonkostensubsidie is niet per definitie tijdelijk, maar kan indien nodig voor een langere periode worden ingezet. Met dit instrument compenseert de gemeente werkgevers voor de verminderde productiviteit van de werknemer (zie Kamerstukken II 2013/14, 33 161, nr. 107, blz. 60).

Van tevoren is lang niet altijd duidelijk of een persoon behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie. Het is daarom belangrijk dat een voorselectie wordt gemaakt om in te kunnen schatten of iemand er wel of niet toe behoort.

Als het college heeft 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 college in beginsel de loonwaarde van die persoon vast (artikel 10d, eerste lid, van de Participatiewet). Hiervoor is geen aanvraag vereist. De vastgestelde loonwaarde legt het college vast in een beschikking waartegen zowel de betrokken persoon als diens (potentiële) werkgever bezwaar en beroep kunnen instellen.

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.

De loonwaarde is een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon - die behoort tot de doelgroep loonkostensubsidie - verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort (artikel 6, lid 1, sub g, van de Participatiewet).

Artikel 2.2: Indienen van de aanvraag

Een structurele loonkostensubsidie wordt niet aan de uitgestroomde uitkeringsgerechtigde maar aan een werkgever toegekend. Dit betreft een (rechts)persoon die daarvoor nog niet bekend was bij de gemeente. Om tot uitbetaling van de subsidie te kunnen overgaan zijn diverse gegevens van de werkgever nodig, die nog niet voorhanden zijn. Om die reden is het van belang om voor de aanvraag een aanvraagformulier te gebruiken.

Artikel 2.3: Weigeringsgronden

In de Algemene wet bestuursrecht zijn bepalingen opgenomen over de verstrekking van subsidies. In de Algemene wet bestuursrecht zijn ook enkele bepalingen opgenomen met betrekking tot de weigering van een subsidie. Aanvullend op deze bepalingen zijn in dit artikel van de beleidsregels enkele aanvullende weigeringsgronden opgenomen.

Artikel 2.4: Verlening structurele loonkostensubsidie

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

Artikel 2.5: Uitbetaling structurele loonkostensubsidie

Voor de uitbetaling van de structurele loonkostensubsidie dient vastgesteld te worden dat er sprake is van loonbetaling door de werkgever.

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, dat stelt dat de loonkostensubsidie voor het deel van de arbeidsduur dat in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd uiterlijk op de laatste werkdag voorafgaand aan de eenentwintigste dag van de maand waarin de arbeid is verricht wordt uitbetaald.

Artikel 2.6: Vaststelling en terugvordering van de structurele loonkostensubsidie

De structurele loonkostensubsidie bedraagt het verschil tussen het (bruto) WML (met vakantietoeslag) en de vastgestelde loonwaarde (bruto) met een toepasselijke pro rata vakantietoeslag. Dit is vastgelegd in artikel 10d, lid 4, van de wet. Hierin staat dat de structurele loonkostensubsidie het verschil is tussen het wettelijk minimumloon vermeerderd met de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag en de loonwaarde van die persoon vermeerderd met de voor die persoon naar rato van de loonwaarde rechtens geldende vakantiebijslag. De loonkostensubsidie is ten hoogste 70% van het totale bedrag van het wettelijk minimumloon en de aanspraak op vakantiebijslag op grond van artikel 15 van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, vermeerderd met een vergoeding voor werkgeverslasten. De loonkostensubsidie en het daaraan gestelde maximum worden vermeerderd met een bij ministeriële regeling vastgestelde vergoeding voor werkgeverslasten. De vergoeding voor werkgeverslasten is 23,5% van de loonkosten waarover loonkostensubsidie wordt verstrekt.

Voor de bepaling van de structurele loonkostensubsidie is dus ook de hoogte van de loonwaarde van belang. In de Participatiewet is het begrip loonwaarde gedefinieerd in artikel 6, lid 1, sub g. Loonwaarde wordt hier omschreven als een vastgesteld percentage van het rechtens geldende loon voor de door een persoon, die tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort, verrichte arbeid in een functie naar evenredigheid van de arbeidsprestatie in die functie van een gemiddelde werknemer met een soortgelijke opleiding en ervaring, die niet tot de doelgroep loonkostensubsidie behoort. Om het "rechtens geldende loon" vast te stellen moeten alle loonbestanddelen meegeteld worden die de werknemer rechtens toekomen. Dus als een cao op betrokkene van toepassing is waarin een bepaald loon wordt vastgelegd met daarnaast bepaalde emolumenten/toeslagen, zoals bijvoorbeeld een 13e maand, en die extra's horen bij de functie van betrokkene en komen ook andere werknemers in die functie toe, dan is de werkgever op grond van de Wet op de cao verplicht om die ook aan een werknemer die met loonkostensubsidie aan de slag gaat te betalen. Dat is zijn rechtens geldende loon. Als in de cao bijvoorbeeld een toeslag wordt toegekend voor werkzaamheden die deze werknemer niet verricht (bijvoorbeeld werkzaamheden op bepaalde tijdstippen zoals in geval van onregelmatige diensten) dan hoeft een dergelijke toeslag naar het oordeel van het ministerie niet te worden meegenomen in het rechtens geldende loon.

Voor de loonkosten boven het wettelijk minimumloon ontvangt de werkgever geen structurele loonkostensubsidie. Die kosten moet de werkgever zelf dragen.

In artikel 10d, lid 6, van de Participatiewet is geregeld dat de loonwaardebepaling 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 ontwikkelmogelijkheden. 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 zinnig het tijdstip van herbeoordeling daarop af te stemmen. De termijn voor herbeoordeling wordt bij de loonwaardebepaling 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.

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 2.7: Beëindiging loonkostensubsidie

Als een werknemer zich ontwikkeld heeft in zijn werk, kan dit betekenen dat er bij een herbeoordeling sprake is van een hogere loonwaarde. Als deze loonwaarde dan 100% is betekent dit dat er geen reden meer is om een structurele loonkostensubsidie te verlenen. Er is dan immers geen sprake meer van een verminderde arbeidsproductiviteit, waarvoor de werkgever gecompenseerd moet worden.