

Het lage-inkomensvoordeel (LIV): bedragen en voorwaarden



Het lage-inkomensvoordeel (LIV) is per 2017 ingevoerd als eerste onderdeel van de Wet tegemoetkomingen loondomein (WTL). Vandaag de dag is het in een notendop een tegemoetkoming van € 0,49 met een bovengrens van € 960 die werkgevers krijgen als zij werknemers in dienst hebben die het wettelijk minimumloon of nét iets meer verdienen.

Het LIV is – net als het jeugd-LIV en de loonkostenvoordelen (LKV's) uit de WTL – een tegemoetkoming die werkgevers kunnen ontvangen per verloond uur als hun werknemers aan bepaalde voorwaarden voldoen.

De voorwaarden voor het ontvangen van het LIV zijn streng. Alleen als een werknemer aan de volgende drie eisen voldoet, kan uw organisatie voor hem het LIV ontvangen:

- De werknemer heeft in het kalenderjaar minimaal 1.248 verloonde uren voor de organisatie.
- Het gemiddelde uurloon per kalenderjaar van de werknemer is minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon bij een werkweek van 40 uur.
- De werknemer is verzekerd voor één of meerdere werknemersverzekeringen.

Aantal verloonde uren

De eerste voorwaarde is dus dat de werknemer minimaal 1.248 verloonde uren in het kalenderjaar heeft. Omgerekend is dat gemiddeld minimaal 24 uur per week. Die eis geldt per organisatie. Werkgevers krijgen dus geen LIV voor een werknemer die bij hun organisatie 1.000 uren werkt en in een andere organisatie nog eens 250. Alleen als een werknemer bij één organisatie de urennorm haalt, krijgt die organisatie voor hem het LIV.

Het gaat daarbij bovendien niet om gewerkte uren, maar om verloonde uren. Onbetaald verlof, onbetaald overwerk of andere onbetaalde uren tellen dus niet mee. Die zijn immers niet verloond.

Betaald verlof, betaalde vakantie en betaald overwerk tellen wel mee. De Belastingdienst heeft in een memo verduidelijkt welke uren precies [meetellen als verloonde uren](#) en welke niet.

Gemiddeld uurloon

De tweede voorwaarde draait om het gemiddelde uurloon van de werknemer. Die houdt in dat over alle verloonde uren van de werknemer in het kalenderjaar zijn gemiddelde uurloon minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon moet zijn. De actuele bedragen vindt u in het overzicht [Belastingtarieven](#).



Deze uurloongrenzen gelden voor het hele kalenderjaar. Een werknemer die precies het wettelijk minimumloon verdient, zal in de eerste helft van het jaar dus minder verdienen dan de ondergrens. Zijn loonsverhoging per 1 juli – dan wordt immers het wettelijk minimumloon verhoogd – compenseert dat in de tweede helft van het jaar.

Om het gemiddelde uurloon van een werknemer te berekenen, moet zijn werkgever het loon uit kolom 8 van de loonstaat (het zogenaamde sv-loon) delen door zijn totaal aantal verloonde uren.

Niet alles telt mee

Let op: uitgesloten van het jaarloon voor de WTL zijn:

- Ziektebewerkingen die eigenrisicodragers na afloop van de dienstbetrekking betalen aan een ex-werknemer;
- WGA-uitkeringen die eigenrisicodragers aan de werknemer betalen;
- WAO-, WIA- en WW-uitkeringen die de werkgever aan de werknemer betaalt namens UWV;
- nabetalings die u na het einde van de dienstbetrekking doet.

Overigens kan ook een werknemer die precies het wettelijk minimumloon verdient, buiten de uurloongrenzen van het LIV vallen. Dat komt dan door inhoudingen op zijn brutoloon, zoals de pensioenpremie. Een kleine loonsverhoging kan er in zo'n geval voor zorgen dat de werkgever toch LIV ontvangt en per saldo dus goedkoper uit is dan zonder de loonsverhoging.

Voordeel per kalenderjaar berekenen

Tot en met 2019 bestonden er twee tarieven voor het LIV: een tegemoetkoming van € 1,01 per uur en een van € 0,51 per uur. Sinds 1 januari 2020 is het hoge tarief vervallen en krijgen werkgevers enkel nog het lage tarief, dat nu op € 0,49 per uur ligt. Deze tegemoetkoming geldt wel voor de hele doelgroep, dus ook voor de werknemers die voorheen onder het hoge LIV-tarief vielen.

Om het totale voordeel per kalenderjaar te berekenen, wordt het aantal verloonde uren vermenigvuldigd met € 0,49. Voor een werknemer die 32 uur per week werkt en binnen de uurloongrenzen valt, gaat dat dus zo: 52 weken x 32 uur per week x € 0,49 = € 815,36 aan LIV per kalenderjaar.

Administratieve verplichtingen

Voor toepassing van het LIV is geen doelgroepverklaring van UWV of de gemeente nodig. De Belastingdienst keert namelijk op basis van gegevens van UWV de vergoeding over afgelopen jaar automatisch uit in september van dit jaar. U hoeft zelf geen aanvraag in te dienen.

Wel is het verstandig om de voorlopige mededeling die u in maart over de toekenning van het LIV ontvangt, zorgvuldig te controleren en eventuele correcties over afgelopen jaar uiterlijk op 1 mei door te voeren.

Bijzondere situaties

In sommige situaties vist een werkgever achter het LIV-net. Hieronder vindt u vier veelvoorkomende situaties en hun gevolgen voor het LIV.

- **Ziekte**
Bij ziekte krijgen veel werknemers in het tweede ziektejaar minder uitbetaald dan het wettelijk minimumloon. Hoewel die lagere loonkosten voordelig zijn, loopt de werkgever in die situatie het

LIV mis. Het gemiddelde uurloon van de werknemer ligt immers lager dan het wettelijk minimumloon.

- Loonsverhoging

Veel werknemers groeien door binnen hun organisatie. Bij die groei hoort vaak ook een loonsverhoging. Als een werkgever een werknemer in dienst heeft genomen tegen een loon van (net iets minder dan) 125% van het wettelijk minimumloon en de werknemer krijgt gedurende het kalenderjaar loonsverhoging, dan komt het gemiddelde uurloon van de werknemer al snel boven de 125% van het minimumloon uit. Dat betekent voor het hele jaar geen LIV voor deze werknemer.

- Overwerk

Als het loon van een werknemer precies op de bovengrens van het LIV ligt, kan een overwerktoeslag vervelend uitpakken. Als deze werknemer structureel overwerkt en daarvoor bijvoorbeeld 25% extra loon krijgt, kan zijn gemiddelde uurloon voor het hele jaar net boven de 125% van het wettelijk minimumloon uitkomen: geen LIV dus!

- Te weinig uren of uit dienst

Als een werknemer gedurende het jaar minder verloonde uren krijgt - omdat hij bijvoorbeeld onbetaald verlof opneemt - kan dat het recht op LIV kosten. Hoewel er weinig is dat werkgevers hieraan kunnen doen, moeten ze dat wel meenemen in hun financiële planning en zich dus niet al te vroeg rijk rekenen. Hetzelfde geldt voor werknemers die gedurende het jaar uit dienst gaan: zij kunnen hun ureneis nog niet behaald hebben, waardoor de werkgever het LIV misloopt.

Per 2025 geen LIV meer

Jaren geleden werd naar aanleiding van het pensioenakkoord al afgesproken om het lage-inkomensvoordeel (LIV) af te schaffen. Het zou worden omgevormd tot een [loonkostenvoordeel \(LKV\) voor jongeren](#). In het Coalitieakkoord 2021-2025 heeft het nieuwe kabinet aangegeven dat het lage-inkomensvoordeel (LIV) per 2025 wel wordt afgeschaft, maar dat er geen LKV voor jongeren voor in de plaats komt.

Dit verdiepingsartikel is geschreven door Zoë Wijnakker-Latten, oud-hoofdredacteur van Salaris Rendement en eigenaar van tekstbureau DOEN, e-mail: info@tekstbureaudoen.nl

Dit is een artikel van de redactie van Salaris Rendement

Salaris Rendement is dé informatiebron voor professionals die verantwoordelijk zijn voor de loon- en personeelsadministratie. Als salarisadministrateur, hoofd financiële administratie, P&O-manager of medewerker personeelsadministratie kunt u bijdragen aan een beter rendement van uw organisatie. U moet dan wel op de hoogte zijn van alle relevante wijzigingen in de wet- en regelgeving rond loonheffingen, sociale verzekeringen, pensioenen, personeelssubsidies en arbeidsrecht.

De onafhankelijke en ervaren redactie van Salaris Rendement zit bovenop het nieuws en vertelt u als eerste wat deze ontwikkelingen zijn. Altijd in heldere taal en met een praktische insteek, zodat u de informatie direct kunt vertalen naar uw eigen werksituatie. Salaris Rendement is daarnaast multimediaal. De voor uw vakgebied relevante informatie verschijnt:

- ✓ dagelijks op het digitale platform Rendement Online, waar u onder meer het laatste nieuws, checklists, rekentools, maatwerkbrieven en verdiepingsartikelen tot uw beschikking heeft;
- ✓ wekelijks gebundeld in een e-mailnieuwsbrief;
- ✓ maandelijks in het vakblad Salaris Rendement, boordevol nieuws en achtergrondartikelen, digitaal en op de mat;
- ✓ tweemaandelijks in een handzaam themadossier: een pocketboekje dat iedere editie een complex onderwerp uitdiept.



Rendement is een succesvolle uitgeverij van met name praktische vakbladen en digitale ondersteuning.

Het assortiment bestaat uit een crossmediaal portfolio: van printuitgaven zoals magazines en themadossiers tot online ondersteuning in de vorm van digitale naslagwerken, e-nieuwsbrieven, een vragenservice en tools.

www.rendementuitgeverij.nl