

## Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2015

### 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 (loaw), de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (loaz), de Algemene wet bestuursrecht (Awb) en de Gemeentewet.

In deze beleidsregels wordt verstaan onder:

- a. de wet: de Participatiewet, de loaw en loaz;
- 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 belanghebbende : de persoon ten behoeve van wie loonkostensubsidie wordt verstrekt, dan wel de werkgever die een arbeidsovereenkomst sluit met de persoon ten behoeve van wie loonkostensubsidie wordt verstrekt als zijnde de werknemer.

### Artikel 2. Vaststellen recht op loonkostensubsidie

1. Het college stelt ingevolge artikel 10 c van de Participatiewet vast of een persoon behoort tot de doelgroep die recht heeft op loonkostensubsidie. Deze vaststelling geschiedt met behulp van de Dariuz methodiek.
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. Indien sprake is van een dienstbetrekking ingevolge de wet banenafpraak vraagt het college een advies aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen met betrekking tot het oordeel of een persoon behoort tot de doelgroep loonkosten-subsidie. Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen neemt daarbij de criteria in acht zoals omschreven in het Besluit van 14 april 2015 tot wijziging van enkele algemene maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten.

### Artikel 3. Algemene bepalingen

1. De hoogte van de subsidie wordt door het college vastgesteld en middels een beschikking kenbaar gemaakt 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 maandelijks aan de werkgever betaalbaar gesteld.
4. Uiterlijk twee maanden na afloop van het kalenderjaar wordt de subsidie die over dat jaar is toegekend afgerekend. De werkgever levert hiertoe de door het college te bepalen bewijsstukken aan, waaronder minimaal begrepen een kopie van de jaaropgave.
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.
  - c. Besluit van 14 april 2015 tot wijziging van enkele algemene maatregelen van bestuur in verband met de uitvoering van de Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten

### Artikel 4. Voorwaarden voor de loonkostensubsidie en vaststelling loonwaarde.

1. Loonkostensubsidie wordt verstrekt indien 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 middel van de Dariuz methodiek welke uitgevoerd wordt door WOZL. 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 ofwel de werkgever of de werknemer bij de gemeente worden ingediend.
6. Bij tussentijdse beëindiging van het dienstverband wordt de loonkostensubsidie naar rato van het aantal maanden dat het dienstverband heeft geduurd, aan de werkgever uitbetaald.
7. De loonkostensubsidie gaat in vanaf ingangsdatum dienstverband.

#### **Artikel 5. Weigeren en beëindigen van voorziening loonkostensubsidie**

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

- a. de belanghebbende niet behoort of niet meer behoort tot de rechthebbenden als bedoeld in artikel 2 van deze beleidsregel;
- b. de belanghebbende zijn verplichtingen verbonden aan de arbeidsovereenkomst niet nakomt;
- c. de werknemer 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 belanghebbende niet naar behoren gebruik maakt van de aangeboden voorziening;
- f. werknemer door een medische beperking alleen maar in deeltijd kunnen werken maar daarbij binnen deze deeltijd per uur wel volledig productief zijn;
  2. Indien de niet-uitkeringsgerechtigde, dan wel diens partner of tezamen, een inkomen geniet dat minimaal gelijk is aan 150 procent van het netto wettelijk minimumloon;

#### **Artikel 6. De werkervaringsplaats in relatie tot de loonkostensubsidie**

1. In het kader van de onderhavige beleidsregel is een werkervaringsplaats in de regel 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 schriftelijke overeenkomst ten behoeve van de werkervaringsplaats 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 voor 2015. Inzet van deze polis kan uitsluitend door tussenkomst van het UWV tot stand komen en wanneer sprake is van een dienstbetrekking ingevolge de wet banenafpraak en quotumheffing.
2. De in voorgaand lid genoemde no-risk polis kan alleen worden ingezet indien de betreffende werknemer is ingeschreven in het doelgroepenregister banenafpraak.
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 onverwijld doch uiterlijk binnen 5 werkdagen na de wijziging aan de gemeente door te geven.
4. Over de periode waarin de werkgever gebruik maakt van de no-risk polis op grond van de Ziektewet, wordt geen loonkostensubsidie uitbetaald.

#### **Artikel 8. terugvordering**

1. Onverschuldigd betaalde loonkostensubsidiebedragen 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 bepaalde 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**

Deze beleidsregels treden in werking op 1 oktober 2015.

#### **Artikel 12. Citeertitel**

Deze beleidsregels kunnen worden aangehaald als: Beleidsregels Loonkostensubsidie Participatiewet Kerkrade 2015.

*Aldus besloten tijdens de vergadering van het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Kerkrade.*

*Het college, De secretaris,*

*J.J.M. Som. H.J.M. Coumans MPM.*

## **Nota-toelichting**

### **Algemene Toelichting**

#### **Inleiding**

Deze beleidsregels zijn een uitwerking van de Verordening Loonkostensubsidie Participatiewet 2015 Gemeente Kerkrade en beschrijven de regels voor de loonkostensubsidie en de no-risk polis voor werkgevers. De beleidsregels re-integratie Participatiewet zijn randvoorwaardelijk van toepassing voor deze beleidsregels loonkostensubsidie

Uitgangspunt van de Participatiewet is dat iedereen, ook iemand met een arbeidsbelemmering, 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 arbeidsbelemmering, 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 BUIG (inkomensdeel).

Werkgevers worden zo gestimuleerd mensen met een arbeidsbelemmering 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 loaw en de loaz, 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 bestaat op het moment van schrijven van deze beleidsregels nog onduidelijkheid over de omschrijving 'mensen die het wettelijk minimumloon (WML) niet kunnen verdienen'. UWV, die de toelatingstoets voor het doelgroepprofiel banenafpraak uitvoert, hanteert een theoretische benadering gebaseerd op drempelfuncties. Gemeenten en werkgevers gaan echter uit van de loonwaarde op de werkvloer.

Er is inderdaad sprake van 2 'doelgroepen', enerzijds de doelgroep van mensen die vallen onder de wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten (doelgroep garantiebanen) en anderszijds de personen die vallen onder de doelgroep loonkostensubsidie van artikel 10d Participatiewet.

Van de personen die behoren tot de banenafpraak, die onder de Quotumwet vallen, beheert het UWV het zogenaamde doelgroepenregister. Van die personen is bepaald dat het UWV de indicatie doet of de personen op grond van de Quotumwet tot de doelgroep behoren. Dit zullen personen zijn met een Wajong uitkering en Wsw indicatie. Hieronder kunnen echter ook personen vallen die onder de Participatiewet vallen. Dus voor zover het mensen met een bijstandsuitkering betreft, die ook tot het doelgroepenregister van het UWV behoren, wordt de indicatie voor die doelgroep van de banenafpraak door het UWV gedaan. Gemeenten kunnen voor deze personen een 'Indicatie banenafpraak' indienen bij het UWV.

Van de personen die behoren tot de banenafpraak, die onder de Quotumwet vallen, beheert het UWV het zogenaamde doelgroepenregister. Van die personen is bepaald dat het UWV de indicatie doet of de personen op grond van de Quotumwet tot de doelgroep behoren. Dit zullen personen zijn met een Wajong uitkering en Wsw indicatie, maar zoals reeds aangegeven - ook personen die onder de Participatiewet vallen. Dus voor zover het mensen met een bijstandsuitkering betreft, die ook tot het doelgroepenregister van het UWV behoren, wordt de indicatie voor die doelgroep van de banenafpraak door het UWV gedaan.

Hoe doet het UWV de doelgroepbeoordeling?

Voor de mensen uit de Participatiewet bepaalt het UWV of iemand in staat is het wettelijk minimumloon te verdienen. Op verzoek van de gemeente kijkt het UWV of iemand in staat is een drempelfunctie uit te voeren. Een drempelfunctie is een functie die voorkomt op de Nederlandse arbeidsmarkt en die een lichte belasting van iemand vraagt, en die iemand met (forse) beperkingen uit kan voeren. Als iemand niet in staat is een drempelfunctie uit te voeren, dan is hij niet in staat het wettelijk minimumloon (WML) te verdienen. (Dit vloeit voort uit informatie van het ministerie).

Voor de categorie die niet onder het doelgroepenregister vallen in het kader van de beoordeling banenafpraak geldt het volgende:

De gemeente heeft de vrijheid om in de verordening vast te stellen welke (externe) deskundige de beoordeling t.a.v. de doelgroep loonkostensubsidie (op grond van artikel 6 lid 1 onderdeel e en artikel 6 lid 2 onderdeel a Participatiewet verricht).

Het is derhalve evident dat in de praktijk veel personen ook onder het doelgroepenregister vallen, waarvoor het UWV de indicatiestelling verricht. Er is wat dat betreft sprake van een samenloop met de banenafpraak en de beoordeling of een persoon tot de doelgroep loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet behoort.

Op Zuid-Limburgse schaal is gekozen voor de Dariuz methodiek voor zowel de diagnose als de loonwaardebepaling. De Dariuz methodiek hanteert de volgende indeling naar arbeidsvermogen :

80 – 100 % arbeidsvermogen : deze personen zijn direct bemiddelbaar.

50 – 80 % arbeidsvermogen : deze personen kunnen in aanmerking komen voor gesubsidieerde reguliere arbeid.

30 – 50 % arbeidsvermogen : deze personen kunnen in aanmerking komen voor gesubsidieerde reguliere arbeid, eventueel aangevuld met persoonlijke ondersteuning.

0 – 30 % arbeidsvermogen : deze personen kunnen in aanmerking komen voor beschut werk of arbeidsmatige dagbesteding.

De doelgroepprofiel vaststelling kan derhalve weliswaar op verschillende wijzen verlopen maar de methodiek voor de loonwaardebepaling en de daaruit voortvloeiende loonkostensubsidie is over al deze doelgroepen (inclusief de banenafpraak) volstrekt identiek.

---

Hoe dan ook, op basis van welk advies dan ook, uiteindelijk 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 (dit is immers ook een besluit met rechtsgevolgen) 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 maandelijkse uitbetalings-termijn gekozen.

#### Lid 4

Gedurende de loop van het jaar wordt de (vastgestelde) loonkostensubsidie bij bevoorschotting maandelijks 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)).

#### Lid 6

Dit artikel spreekt voor zich.

### **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.

#### Lid 3

---

Werknemers worden bij werkgevers 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 methodiek 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

Deze voorwaarde behoeft geen verdere toelichting.

#### Lid 7

Dit lid spreekt voor zich en behoeft geen verdere toelichting.

### **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 in de regel 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 en is uitsluitend mogelijk voor dienstbetrekkingen die onder de banenafpraak vallen.

### **Artikel 8: terugvordering**

---

In de Participatiewet zijn geen specifieke bepalingen voor terugvordering van een ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie opgenomen. De geldende terugvorderings-bepalingen in die wet bieden daartoe eveneens geen mogelijkheid, omdat een loonkostensubsidie geen bijstand of uitkering is. Terugvordering is om voorgaande reden ook niet mogelijk op grond van onderhavig artikel van deze beleidsregels. Terugvordering van een loonkostensubsidie dient dan ook op grond van Afdeling 4.2.7 van de Awb te geschieden. Terugvordering van een loonkostensubsidie is met toepassing van art. 4:57 Awb alleen mogelijk op grond van de zgn. onverschuldigde betaling conform artikel 6:203 Burgerlijk Wetboek. Dit is een procedure voor de civiele rechter om een dwanginvorderingstitel voor de ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie te verkrijgen, nadat een belanghebbende, na aanmaning, in gebreke is gebleven de kosten terug te betalen. Om van een onverschuldigde betaling van de gemaakte kosten te kunnen spreken, dient daaraan echter altijd het hierboven gemelde besluit tot beëindiging, herziening of intrekking vooraf te zijn gegaan.

De terugvordering betreft overigens betreft een kan-bepaling. Er kan per geval o.g.v. de reden van ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie, de mate van financiële benadeling en de omstandigheden van de uitkeringsgerechtigde, jongere en/of een werkgever besloten worden al dan niet tot terugvordering over te gaan. Indien tot terugvordering besloten wordt, vereist het gebruik maken van deze bevoegdheid een zorgvuldig onderzoek en rapportage alsmede een beschikking die specifiek gemotiveerd is. Dit artikel maakt het overigens ook mogelijk om ten onrechte verstrekte loonkostensubsidie van de werkgever terug te vorderen als deze verstrekking aan hem toegerekend kan worden.

### **Artikel 9: Termijn**

#### Lid 1

Het instrument loonkostensubsidie wordt in beginsel voor onbepaalde tijd ingezet. Voor diegenen met een blijvende loonwaarde die lager is dan het wettelijk minimum loon, is loonkostensubsidie een langduriger 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. Maar ook hier geldt dat deze werknemer uiteindelijk idealiter doorstroomt naar een reguliere baan. Derhalve worden deze personen in beginsel niet ontheven van de sollicitatieverplichtingen.

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.

### **Artikel 10. Hardheidsclausule**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 11. Inwerkingtreding**

Dit artikel behoeft geen nadere toelichting.

### **Artikel 12. Citeertitel**

Deze bepaling behoeft geen toelichting.