

## **22. Subsidies en toeslagen**

### Opgave 22.1

1. De personeelskosten van een onderneming kunnen via onderstaande soorten regelingen verlaagd worden:
  - afdrachtverminderingen;
  - voorzieningen voor de werkgever;
  - de subsidieregeling praktijkleren.
2. Soorten regelingen waarbij een werkgever kosten vergoed krijgt of voorzieningen verstrekt krijgt om bepaalde werknemers in dienst te kunnen nemen of houden:
  - vergoeding voor aanpassing van de werkplek;
  - loondispensatie;
  - beperken loondoorbetalingsrisico bij indienstneming arbeidsgehandicapte;
  - geen hogere gedifferentieerde WGA-premie;
  - proefplaatsing;
  - loonkostensubsidie Participatiewet;
  - lage-inkomensvoordeel;
  - compensatie voor verhoging minimumjeugdloon;
  - loonkostenvoordeel;
  - subsidieregeling praktijkleren.
3. Mensen kunnen niet meer te werk worden gesteld in de sociale werkvoorziening. De zogenaamde WSW-indicatie is vervallen met de invoering van de Participatiewet.  
Wel is het soms mogelijk een Advies indicatie beschut werk te krijgen. Bij een Advies indicatie beschut werk onderzoekt UWV welke mogelijkheden de gehandicapte heeft om te werken. En welke aanpassingen en/of begeleiding hij daarvoor nodig heeft. Blijkt uit het onderzoek dat iemand ondersteuning nodig heeft die een gewone werkgever niet kan bieden, dan geeft UWV een positief Advies indicatie beschut werk. Daarmee verklaart UWV dat iemand alleen in een beschutte werkomgeving kan werken met meer begeleiding en/of aanpassingen op de werkplek dan een gewone werkgever kan bieden. Bijvoorbeeld bij een sociale werkplaats. Het Advies indicatie beschut werk is een advies van UWV. De gemeente beslist vervolgens of iemand ook echt een Indicatie beschut werk krijgt.
4. Twee voorwaarden voor toekenning van een werknemersvoorziening door UWV:
  - De ziekte of handicap gaat naar verwachting langer dan een jaar duren.
  - De voorziening is nodig voor het werk.
5. De vier inkomensafhankelijke regelingen zijn:
  - huurtoeslag;
  - zorgtoeslag;
  - kinderopvangtoeslag;
  - kindgebonden budget.
6. Wet tegemoetkomingen loondomein.
7. Nee. De voorwaarde van 1.248 verloonde uren per jaar geldt ook als de werknemer in de loop van het jaar in dienst komt of uit dienst treedt en Gerda heeft slechts 650 verloonde uren. De 1.248 uren worden niet evenredig verminderd. UWV bepaalt op basis van de polisadministratie of aan de ureneis voldaan wordt.
8. Als er recht bestaat op jeugd-LIV én op LKV, betaalt de Belastingdienst beide uit. (Dat is anders dan bij de combinatie LIV + LKV).
9. – De werkgever beschikt voor deze werknemer over een doelgroepverklaring. Uit deze verklaring blijkt dat de werknemer voldoet aan de voorwaarden.
  - In de loonaangifte geeft de werkgever aan dat hij dit loonkostenvoordeel voor de werknemer wil aanvragen. Hij doet dit door de indicatie voor het desbetreffende LKV op ‘ja’ te zetten.

Opgave 22.2

1. De no-riskpolis geldt voor werknemers die voor meer dan 35% arbeidsongeschikt zijn. Als een werkgever zo'n werknemer in dienst neemt, betaalt UWV gedurende de eerste vijf jaar bij ziekte een Ziektewetuitkering uit, waardoor de werkgever gecompenseerd wordt bij de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid. Bij ernstige handicap kan om verlenging van de vijfjaarstermijn worden gevraagd. Bij Wajongers loopt de no-riskpolis ook na vijf jaar gewoon door.
2. Vier groepen loonkostenvoordeel:
  - indienstneming oudere uitkeringsgerechtigden (56 jaar of ouder);
  - indienstneming werknemers met een arbeidshandicap;
  - indienstneming werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen of scholingsbelemmerd zijn;
  - herplaatsing werknemers met een arbeidshandicap.
3. Individuele voorzieningen voor werknemers, bedoeld om de arbeidsdeelname van werknemers met structurele functionele beperkingen te bevorderen:
  - loonsuppletie;
  - inschakelen re-integratiebedrijf;
  - persoonsgebonden re-integratiebudget;
  - werkvoorzieningen en werkvergoedingen:
    - jobcoach;
    - vervoersvergoedingen;
    - aanpassingen aan de auto;
    - starterskrediet.
4. Een jobcoach ondersteunt de werknemer persoonlijk bij trainings- en inwerkprogramma's op de werkplek of bij de proefplaats.
5. Voor het recht op kinderopvangtoeslag moet de opvanginstelling geregistreerd zijn bij de gemeente. Het kan gaan om:
  - een kinderdagverblijf of peuterspeelzaal;
  - buitenschoolse opvang;
  - een gastouder die is aangesloten bij een gastouderopvang.
6. Onderdelen van de WTL:
  - het Lage-inkomensvoordeel (LIV);
  - het jeugd-LIV;
  - de Loonkostenvoordelen (LKV's).
7. Het gemiddeld uurloon is € 18.000 / 1.700 uur = € 10,59. De vergoeding LIV is € 0,49 per uur en het totale LIV € 833. Dit bedrag blijft onder het maximale jaarbedrag van € 960.
8. a. Het uit te keren bedrag is 2.200 x € 0,08 = € 176. Het jaarbedrag is echter gemaximeerd op € 166,40.  
b. Als basis dienen de gegevens in de polisadministratie. Bij de loonaangifte hoeft geen extra informatie te worden verschaft. Maar uiteraard moet de basisinformatie, zoals het aantal verloonde uren, wel juist zijn.
9. Voor LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden.

Opgave 22.3

1. Bij een 'proefplaatsing' kan een werknemer gedurende maximaal twee maanden zonder loonkosten bij een werkgever te werk worden gesteld. De werknemer is vrijgesteld van sollicitatie-activiteiten. Er moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan:
  - Het moet gaan om iemand met een WW-uitkering van langer dan drie maanden of een ZW-, WAO-, WGA- of Wajong-uitkering.
  - UWV moet toestemming geven.
  - Het werk moet passend zijn.

- Het werk mag niet eerder bij deze werkgever onbeloond zijn verricht.
  - Er moet een reëel uitzicht zijn op een aansluitende dienstbetrekking van dezelfde of grotere omvang voor ten minste zes maanden.
  - De werkgever moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor deze werknemer afsluiten.
2. Een participatieplaats is een eenvoudige baan voor mensen met een uitkering via de gemeente (bijstand, IOAZ of IOAW). Men krijgt geen salaris, maar de uitkering loopt gewoon door. Op de participatieplaats kan de belanghebbende wennen aan het werk en werkervaring opdoen. Het mag geen werk zijn waarvoor iemand eigenlijk een normaal salaris zou moeten krijgen. Hij kan het werk op de participatieplaats soms combineren met een cursus of opleiding. Men mag het werk op een participatieplaats hooguit een paar jaar doen. Het is de bedoeling dat de uitkeringsgerechtigde uiteindelijk een gewone baan krijgt. De participatieplaats is als gemeentelijk re-integratietraject te beschouwen.
3. Voor zowel een door UWV ingekocht re-integratietraject als een PRB (Persoonsgebonden re-integratiebudget) geldt het volgende:
- Iemand met een arbeidsongeschiktheids- of WW-uitkering kan hulp krijgen van een re-integratiebedrijf bij het zoeken naar werk dat aansluit bij zijn kennis, vaardigheden en mogelijkheden.
  - Dit kan via arbeidsbemiddeling, een sollicitatietraining, een beroepskeuzetest of een cursus of opleiding.
  - Het re-integratiebedrijf kan de kosten bij UWV declareren en moet aan UWV verantwoording afleggen.
- Bij een door UWV ingekocht re-integratietraject wordt het re-integratiebedrijf via UWV ingeschakeld, bij een PRB zoekt de uitkeringsgerechtigde zelf een re-integratiebedrijf. Hij moet zelf de kosten aangeven, vermelden welke activiteiten in welk tijdsbestek uitgevoerd gaan worden en aangeven welke arbeidsmogelijkheden hierdoor in beeld komen.
4. Aan een werknemer kan maximaal aan jobcoach-uren worden toegekend:
- in het eerste jaar 15% van zijn aantal werkuren;
  - in het tweede jaar 7,5% van zijn aantal werkuren;
  - daarna maximaal 5% van zijn aantal werkuren.
5. De hoogte van de kinderopvangtoeslag is van twee zaken afhankelijk:
- het inkomen: hoe lager het inkomen, hoe hoger de toeslag;
  - de kosten van de kinderopvang (rekening houdend met het maximumuurtarief).
6. Deze wet is bedoeld om specifieke groepen werknemers betere kansen te bieden op de arbeidsmarkt. De werkgever wordt namelijk via een tegemoetkoming gestimuleerd deze werknemers in dienst te nemen (of te herplaatsen).
7. a. Nee. De eis van een doelgroepverklaring geldt niet voor het LIV (wel voor het LKV).  
b. In september 2022.
8. Loonkostenvoordelen:
- LKV oudere werknemer;
  - LKV arbeidsgehandicapte werknemer;
  - LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden;
  - LKV herplaatsen arbeidsgehandicapte werknemer.
9. De werknemer moet de aanvraag indienen bij UWV of bij de gemeente. Dit moet binnen 3 maanden na indiensttreding gebeuren. De werknemer kan zijn werkgever ook machtigen om de doelgroepverklaring aan te vragen. De verklaring moet bij de loonadministratie worden bewaard.

Opgave 22.4

1. Voor vergoeding van de meerkosten van een aangepaste werkplek geldt het volgende:
  - a. De aanpassing moet noodzakelijk zijn voor de uitoefening van het werk
  - c. Het dienstverband moet ten minste 6 maanden duren
  - d. Het moet gaan om een voorziening die achterblijft bij de werkgever  
(antwoord e is mogelijk per 1 juli 2021 ook juist, omdat werkgevers dan ook meeneembare voorzieningen vergoed kunnen krijgen)
2. c. Stelling I en stelling II zijn juist
3. d. Stelling I en stelling II zijn onjuist
4. Een afdrachtvermindering houdt voor de werkgever het volgende in:
  - b. Hij draagt minder loonheffing/eindheffing af
5. Deze werkvoorzieningen moeten aangevraagd worden door werkgever, niet door werknemer:
  - c. loondispensatie
  - d. rolstoeltoegankelijkheid van het bedrijf  
(antwoorden a en b zijn mogelijk per 1 juli 2021 ook juist, omdat werkgevers dan ook meeneembare voorzieningen vergoed kunnen krijgen)
6. Loondispensatie houdt het volgende in:
  - a. De werkgever mag minder uitbetalen dan het minimumloon
  - c. UWV vult het loon aan tot minstens 75% van het minimumloon
  - d. UWV vult het loon aan tot maximaal het bedrag dat de werknemer ontving voor hij in dienst kwam
7. Onder de no-riskpolis vallen alle werknemers:
  - a. met een Wajong-uitkering
  - b. met een WIA-uitkering
8.
  - a. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen
  - b. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon
  - d. De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt
9.
  - a. De werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen
  - b. De werknemer heeft een gemiddeld uurloon dat hoort bij het wettelijke minimumloon voor zijn leeftijd
  - d. De werknemer is op 31 december van het voorgaand jaar 18, 19 of 20 jaar

Opgave 22.5

1. Een voordeel van de no-riskpolis is:
  - a. dat de werknemer bij ziekte recht heeft op een Ziektewetuitkering
  - d. dat de werkgever geen hogere gedifferentieerde Whk-premie verschuldigd is als de werknemer langdurig arbeidsongeschikt raakt
2. Het Lage-inkomensvoordeel (LIV) houdt het volgende in:
  - a. De werkgever kan een subsidie krijgen voor werknemers die een loon hebben tussen 100% en 125% van het minimumloon
  - e. Het LIV geldt niet voor werknemers in de AOW-leeftijd
3. Het loonkostenvoordeel (LKV) is voor de volgende doelgroepen:
  - a. arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen
  - b. arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst
  - c. in dienst genomen werknemers uit de doelgroep van de banenafpraak en scholingsbelemmerden
4. De werkgever mag rekening houden met de volgende loonheffingskortingen:
  - b. jonggehandicaptenkorting
  - c. ouderenkorting

5. Loonsuppletie kan worden toegekend:
  - a. aan een werknemer met een Wajong-uitkering
  - b. aan een werknemer met een WAO-uitkering
  - d. gedurende maximaal 4 jaar
6. De inkomensafhankelijke regelingen worden uitgevoerd door:
  - a. Belastingdienst Toeslagen
7.
  - a. de wegens ziekte niet gewerkte, maar wel uitbetaalde uren
  - c. de gewerkte en uitbetaalde overuren
8.
  - b. het jaarloon wordt gedeeld door het aantal verloonde uren

Opgave 22.6

1.

<b>Doelgroep: Werknemer ...</b>	<b>No-risk 5 jaar</b>	<b>No-risk onbeperkt</b>
die arbeidsongeschikt is en waarvan de dienstbetrekking voor de 18-jarige leeftijd is aangevangen		x
die voor minder dan 35% arbeidsongeschikt is, maar niet in staat is bij de eigen werkgever te blijven werken	x	
geboren voor 8 juli 1954 die langer dan 52 WW ontvangen heeft	x	
met een Wajong-uitkering		x
met een WIA-uitkering	x	

2.

	<b>Lagere werkgevers- lasten</b>	<b>Regeling voor de werknemer</b>	<b>Inkomens- afhankelijke regeling</b>
Afdrachtvermindering speur- en ontwikkelingswerk	x		
Bruikleenauto		x	
Huurtoeslag			x
Jobcoach		x	
Jonggehandicaptenkorting		x	
Kinderopvangtoeslag			x
Kindgebonden budget			x
Lage-inkomensvoordeel	x		
Loondispensatie	x		
Loonkostenvoordeel	x		
Loonsuppletie		x	
No-riskpolis	x		
Participatieplaats		x	
Zorgtoeslag			x

Opgave 22.7

1. Beiden voldoen aan de voorwaarden. Henry is ouder dan 56 jaar en komt uit een uitkerings situatie. Peter is arbeidsgehandicapt.
2. Het maximale loonkostenvoordeel oudere werknemer voor Henry bedraagt op jaarbasis 52 weken x 19 uur x € 3,05 = € 3.013,40.
3. Peter behoort tot de doelgroep Banenafpraak. Het maximale loonkostenvoordeel voor Peter bedraagt op jaarbasis 52 weken x 38 uur x € 1,01 = € 1.995,76.

4. De loonkostenvoordelen kunnen 3 jaar lang worden genoten vanaf indiensttreding (gedurende de dienstbetrekking).
5. De werknemers moeten een doelgroepverklaring aanvragen bij UWV. Airco bv moet een kopie hiervan bewaren bij de salarisadministratie. De werkgever moet bij de loonaangifte de indicatie LKV op 'ja' zetten. In september van het volgend kalenderjaar betaalt de Belastingdienst de bedragen uit.

#### Opgave 22.8

1. Vof Design heeft recht op het LKV doelgroep banenafpraak en scholingsbelemmerden. Het voordeel is op jaarbasis 52 weken x 36 uur x € 1,01 = € 1.890,72.
2. Jenny is arbeidsgehandicapt. Voor haar geldt de zogenoemde no-riskpolis. Op grond hiervan is er in geval van kortdurende ziekte recht op een Ziektewetuitkering. Vof Design mag deze uitkering in mindering brengen op het te betalen loon. Als Jenny langdurig ziek mocht blijven, ontstaat er bovendien na 104 weken geen hogere Whk-premie voor de werkgever.
3. Jenny heeft recht op de jonggehandicaptenkorting van € 761 op jaarbasis. Dit is (naast de algemene heffingskorting en de arbeidskorting) een extra onderdeel van de loonheffingskorting. Deze is echter niet verwerkt in de witte tabel. Bij de loonaangifte moet vof Design aangeven dat ook van de jonggehandicaptenkorting gebruik moet worden gemaakt. Hierdoor ontvangt Jenny een hoger nettoloon.
4. In principe heeft vof Design daar wel recht op. Maar samenloop van lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostenvoordeel (LKV) is niet mogelijk. Het hoogste bedrag wordt uitbetaald. Als beide bedragen even hoog zijn, krijgt het LKV voorrang.
5. Nee. LIV hoeft niet aangevraagd te worden. Op basis van de loonaangifte wordt recht en hoogte bepaald door UWV en betaalt de Belastingdienst automatisch uit.

#### Opgave 22.9

1. De aanpassingskosten kunnen vergoed worden. Zijn jaarinkomen bedraagt  $12 \times € 1.400 \times 1,08 = € 18.144$  inclusief vakantiebijslag. Dit bedrag komt niet boven de grens van 70% van het maximumpremieloon, die voor een vervoersvoorziening geldt. Bovendien wordt in dit geval helemaal niet getoetst aan deze inkomensgrens, omdat de aanpassingen speciaal ten behoeve van zijn motorische beperkingen zijn aangebracht. Het gaat dan om meer dan een standaard automaat of rembekrachtiging.
2. Het CBR moet aangeven dat Marnix deze aanpassingen nodig heeft. Hiervoor heeft het CBR een medische verklaring van een arts nodig (niet de huisarts). Daarnaast moet Marnix een eigen verklaring bij zijn gemeente aanvragen. Aan de hand van deze verklaringen kan het zijn dat het CBR een rijtest nodig acht, waarvan de kosten door UWV vergoed worden. Vervolgens worden de noodzakelijke auto-aanpassingen op het rijbewijs van Marnix vermeld.
3. Marnix is ouder dan 23 jaar. Voor hem geldt een huurgrens van € 752,33 per maand (2021). Met een huur van € 500 blijft hij hieronder. Met ingang van 2020 is er geen maximale inkomensgrens meer. Het is zinvol om huurtoeslag aan te vragen, als zijn vermogen minder dan € 31.340 (2021) bedraagt.

#### Opgave 22.10

1. De aanpassingen onder a worden aan de werkgever toegekend. Bij de aanpassing onder b wordt gekeken of deze meeneembaar is. Zo ja, dan wordt die aan de werkneemster mevrouw Tarwe toegekend. De aanpassingen onder c zijn persoonsgebonden en worden aan de werkneemster toegekend. Voor de medische behandeling, genoemd onder d, is geen subsidie mogelijk. (mogelijk maakt het per 1 juli 2021 niet uit of de aanpassing onder b meeneembaar is, omdat werkgevers dan ook meeneembare voorzieningen vergoed kunnen krijgen)
2. Het dienstverband moet ten minste 6 maanden duren.

3. De voorwaarden zijn:
  - a. Het gaat om kosten die niet algemeen gebruikelijk zijn.
  - b. De werkschoenen worden niet via een andere regeling vergoed.
  - c. De werkschoenen zijn vrijwel uitsluitend geïndiceerd/bestemd voor het werk.
4. Loon 115% van minimumloon: LIV 52 weken x 40 uur x € 0,49 = € 1.019,20.  
Het maximum is € 960.  
Doelgroep banenafpraak: LKV 52 weken x 40 uur x € 1,01 = € 2.100,80.  
Het maximum is € 2.000. Het loonkostenvoordeel levert dus meer op.

Opgave 22.11

1. 2 maanden.
2. 6 maanden.
3. De WW-uitkering loopt door. Voor HSS zijn er geen kosten verbonden aan de proefplaatsing.
4. Een reëel uitzicht bieden op een dienstverband van ten minste 6 maanden. Daarnaast moet de werkgever een aansprakelijkheids- en ongevalverzekering afsluiten ten behoeve van de heer V. de Vlaming.
5. Na een proefplaatsing is geen proeftijd toegestaan. De afgesproken proeftijd is dus nietig.

Opgave 22.12

1. Jan verdient het minimumloon. Zijn toetsingsinkomen blijft daarmee onder de inkomensgrens die voor de zorgtoeslag gesteld is, te weten € 31.138 (2021). Zijn vermogen blijft onder de grens van € 118.479 (2020). Jan heeft recht op zorgtoeslag.
2. Zorgtoeslag wordt uitgekeerd door de Belastingdienst (Toeslagen).
3. Zorgtoeslag wordt verstrekt in de vorm van een maandelijks voorschot, gebaseerd op het geschat jaarinkomen van Jan Vaks. De Belastingdienst betaalt steeds aan het eind van de voorafgaande maand, dus het voorschot voor de maand mei wordt eind april overgemaakt. Na afloop van het kalenderjaar wordt bepaald hoeveel inkomen Jan Vaks heeft genoten. Mogelijk krijgt hij dan nog een aanvulling of moet hij te veel ontvangen toeslag terugbetalen.
4. Zorgtoeslag is een bijdrage in de basispremie Zvw, ook wel nominale premie genoemd, die elke Nederlander vanaf 18 jaar verplicht moet afdragen.
5. Tot 1 september 2022.
6. Huurtoeslag, Kinderopvangtoeslag, Kindgebonden budget.

Opgave 22.13

1. Ja. Van Gelder kan als werkgever voor de volgende subsidies en tegemoetkomingen in aanmerking komen:
  - loonkostenvoordeel in verband met aannemen oudere werknemers (56 jaar of ouder) vanuit een uitkeringssituatie;
  - loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapten;
  - arbeidsplaatsvoorzieningen;
  - proefplaatsing.
2. Op grond van de Wazo heeft Vijic recht op kortdurend zorgverlof in verband met ziekte van een inwonend kind. Dit verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten. Hij werkt vier dagen of 32 uur per week, dus heeft hij recht op maximaal 64 uur in die 12 maanden, zijnde acht dagen kortdurend zorgverlof.

3. Ingevolge de Wazo heeft Vijic recht op langdurend zorgverlof als de ziekte van zijn inwonend kind levensbedreigend is of voor de noodzakelijke verzorging van het zieke kind. Dit verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. Hij heeft dus recht op 192 uur, zijnde 24 dagen in die periode van 12 maanden. De periode gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Opgave 22.14

1. Bij een IVA-uitkering zijn er geen gevolgen voor de werkgever. Een WGA-uitkering kan invloed hebben op de hoogte van de gedifferentieerde premie voor de WGA/Whk.
2. De vrees van Van Zundert bv is niet terecht. De no-riskpolis is namelijk van toepassing. De no-riskpolis houdt in dat de werkgever tijdens de eerste vijf jaar van het dienstverband minder risico loopt als de werknemer ziek wordt. De werknemer heeft dan namelijk recht op een Ziektewetuitkering die de werkgever op het doorbetaalde loon in mindering kan brengen.

Opgave 22.15

1.
  - a. Vanuit de WW is, met behoud van uitkering, een proefplaatsing mogelijk voor een maximale periode van twee maanden (in bijzondere situaties langer). Gedurende deze periode is de werkgever vrijgesteld van loonbetaling.
  - b. Het moet gaan om werk waartoe de werknemer in staat is. De werkgever moet een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering voor de werknemer afsluiten. De werknemer mag niet eerder bij deze werkgever in een proefplaatsing hebben gewerkt.
  - c. Questions moet bereid zijn hem een dienstverband voor ten minste zes maanden aan te bieden.
  - d. De proefplaats is geregeld in art. 76a WW.
2. Casper kan een tegemoetkoming krijgen in de kosten van de nominale premie (basispremie) die hij afdraagt aan zijn zorgverzekeraar. Dit is vastgelegd in art. 2 van de Wet op de zorgtoeslag.
3. Casper heeft een toeslagpartner. De maximale bedragen zijn in dat geval voor 2021 als volgt:
  - a. zorgtoeslag: maximaal inkomen € 39.979; maximaal vermogen € 149.819;
  - b. huurtoeslag: ingaande 2020 is er geen maximale inkomensgrens, maar bij een te hoog inkomen in vergelijking met de huur is er geen recht op huurtoeslag; maximaal vermogen € 62.680.

Opgave 22.16

1. De proefplaatsing, met een maximale duur van in principe twee maanden, wordt in de volgende wetsartikelen geregeld: Art. 76a WW respectievelijk art. 37 WIA.
2. Er is een subsidieregeling, zie art. 36 WIA. Maar in eerste instantie moeten kosten van aanpassingen worden bestreden uit de loonkostenvergoeding (LKV) arbeidsgehandicapten, waar Baby's en Kids gedurende het dienstverband maximaal drie jaar een beroep op kan doen.
3.
  - a. In art. 1.6 van de Wet kinderopvang is geregeld dat een ouder recht kan hebben op kinderopvangtoeslag van het Rijk. Eén en ander is uitgewerkt in het Besluit kinderopvangtoeslag.
  - b. De kinderopvangtoeslag wordt uitgekeerd door de Belastingdienst Toeslagen.
  - c. Ingevolge art. 1.5 van de Wet kinderopvang bestaat alleen aanspraak op kinderopvangtoeslag als het gaat om kinderopvang in een geregistreerd kindercentrum of om gastouderopvang die plaatsvindt via een geregistreerd gastouderbureau.
  - d. Art. 1.6 van deze wet noemt de doelgroep. Het komt er kort gezegd op neer dat de ouder betaald of onbetaald werk moet hebben of bezig is met scholing of stage.
  - e. De hoogte van de kinderopvangtoeslag wordt bepaald door de draagkracht van de ouder, de kosten van de kinderopvang en de soort kinderopvang (art.1.7 Wet kinderopvang). Als er sprake is van tegenwoordige arbeid, wordt de toeslag verhoogd.



Opgave 22.17

1. Karel dient bij UWV te worden ziek gemeld. Op grond van art. 29b lid 1 letter a ZW bestaat er recht op ziekgeld (de no-riskpolis). Omdat er geen mogelijkheden tot herplaatsing zijn, zal de re-integratie zich moeten richten op werkzaamheden buiten onderneming Alu bv.
2. Ziekmelding is voor beide partijen de beste optie en staat een goede onderlinge verstandhouding niet in de weg. Dus een ziekmelding in combinatie met het inzetten van een outplacementtraject.
3. Hoofdstuk IIA Ziektewet noemt de proefplaatsing als re-integratie-instrument. In het Re-integratiebesluit worden richtlijnen gegeven voor het verstrekken van subsidies of voorzieningen.

Opgave 22.18

1. Ingevolge art. 25 WIA heeft de werkgever re-integratieverplichtingen. Flying object bv moet zorgen voor aanpassingen aan de werkplek of werkomgeving (bijvoorbeeld een rolstoelingang of gehandicaptentoilet). Daarvoor kan de onderneming mogelijk van UWV een vergoeding krijgen op grond van art. 36 lid 1 en 2 WIA. Hierbij gelden de volgende voorwaarden:
  - a. De werknemer moet een dienstbetrekking hebben van ten minste zes maanden.
  - b. De kosten moeten gemaakt zijn voor voorzieningen die naar de aard der zaak 'duurzaam met het bedrijf van de werkgever zijn verenigd'.
  - c. De kosten moeten meer bedragen dan bij algemene maatregel van bestuur te bepalen bedragen, die samenhangen met de hoogte van het loon van de werknemer.In principe kan de werkgever het volledige bedrag aan meerkosten vergoed krijgen. Mocht werkgever Flying object bv recht hebben op loonkostenvoordeel (LKV), dan wordt de subsidie hiermee verlaagd. (mogelijk kunnen werkgevers per 1 juli 2021 ook meeneembare voorzieningen vergoed krijgen)
2. Functioneel beperkt is iemand die een uitkering op grond van de WIA (WGA), WAO, Waz, Wajong of Ziektewet (ZW) ontvangt, of naar het oordeel van UWV een structurele functionele beperking heeft. Zie art. 29b ZW.
3. De no-riskpolis is vastgelegd in art. 29b ZW. Als een werkgever een functioneel beperkte in dienst neemt, loopt hij niet de financiële risico's bij ziekte of arbeidsongeschiktheid van een werknemer. De functioneel beperkte heeft namelijk recht op ziekgeld van UWV. Dit houdt voor de werkgever een compensatie in voor zijn loonkosten.
4. De no-riskpolis bestaat uit twee delen:
  - a. De werkgever krijgt een financiële compensatie als de functioneel beperkte ziek wordt. Hij moet wel het loon doorbetalen, maar wordt daarvoor voor een deel gecompenseerd door UWV. De functioneel beperkte heeft immers recht op een Ziektewetuitkering van UWV. Deze bedraagt meestal 70%. De werkgever mag deze uitkering in mindering brengen op het loon dat hij moet doorbetalen.
  - b. Komt de functioneel beperkte uiteindelijk in de WIA terecht, dan heeft dat geen nadelige gevolgen voor de premie van de werkgever: de Whk-premie gaat niet omhoog.
5. De no-riskpolis geldt meestal voor vijf jaar, maar kan langer duren als de functioneel beperkte een verhoogd gezondheidsrisico loopt. Voor (voormalig) Wajonggerechtigden en WSW'ers die begeleid werken bij een reguliere werkgever is de no-riskpolis onbeperkt geldig. In het kader van de Participatiewet werden voor de doelgroep van de banenafspraken uniforme no-riskpolissen afgegeven door het UWV. Deze zouden oorspronkelijk een tijdelijke geldingsduur hebben. Inmiddels is hiervoor een onbeperkte duur in de wet opgenomen. Hierdoor hoeven gemeenten niet, zoals aanvankelijk beoogd, per 2021 de gemeentelijke no-riskpolis te regelen. Deze uniforme no-riskpolis is sinds 2017 op de hele doelgroep van de Participatiewet van toepassing.
6. De polis is gratis en hoeft niet te worden aangevraagd.
7. Om in aanmerking te komen voor de compensatie tijdens ziekte moet de werkgever de functioneel beperkte zo snel mogelijk ziekmelden bij UWV. De werkgever moet dus weten dat zijn medewerker functioneel beperkt is.

8. Persoonsgebonden werkvoorzieningen zijn aanpassingen of hulpmiddelen waarmee een gehandicapte kan werken of naar school kan gaan. UWV betaalt de kosten vaak helemaal of voor een deel. Het gaat om:
  - aanpassing van de werkplek of opleidingsplek. Bijvoorbeeld: een aangepast bureau, beeldschermloep, flitsbel, bladomslagapparaat. Het gaat om zaken die de gehandicapte mee kan nemen naar een andere (werk)plek. Aanpassingen aan het gebouw moet de werkgever betalen;
  - vervoer naar werk of school (woon-werkvervoer);
  - begeleiding op het werk of op school, bijvoorbeeld door een doventolk, voorleeshulp of jobcoach.
9. Voorwaarden:
  - De voorziening is nodig door ziekte of beperking.
  - Zonder de voorziening kan de gehandicapte niet werken of naar school.
  - De voorziening is langer dan een jaar nodig.
  - Alle voorzieningen bij elkaar kosten meer dan € 143,45 (2021).

#### Opgave 22.19

1. Stroom4You bv kan aanspraak maken op het loonkostenvoordeel oudere werknemers omdat Jan ouder dan 56 jaar is en bij indiensttreding een WW-uitkering ontving. Er moet wel een doelgroepverklaring zijn.
2. Nee. De duur van de arbeidsovereenkomst is niet van invloed op het recht op de loonkostenvoordeel.
3. Twee eisen waaraan de werknemer moet voldoen bij alle vier de loonkostenvoordelen:
  - de werknemer is verzekerd voor één of meer van de werknemersverzekeringen;
  - de werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.
4. Situaties waarin de werkgever geen recht heeft op een LKV:
  - als de dienstbetrekking van de werknemer op grond van de Wet sociale werkvoorziening (WSW) volledig gesubsidieerd is;
  - als de dienstbetrekking valt onder zogenoemd beschut werk op grond van de Participatiewet;
  - als er sprake is van een omzetting van bijvoorbeeld een vennootschap onder firma (vof) naar een besloten vennootschap (bv);
  - als er sprake is van een overname van onderneming: LKV past alleen bij een indiensttreding of een herplaatsing.

#### Opgave 22.20

1. Frans heeft gelijk. Een werknemer kan niet worden verplicht een doelgroepverklaring aan te vragen. Het gevolg is wel dat werkgever Slagter bv voor hem geen recht heeft op LKV.
2. De eis van 1.248 verloonde uren geldt altijd en wordt niet tijdsevenredig herleid. Als er in de periode januari tot en met mei minder verloonde uren zijn dan 1.248, bestaat er normaal gesproken geen recht op LIV. Echter, nu Nancy Wieringa blijft doorwerken, tellen de verloonde uren na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd ook mee bij de vaststelling of aan de absolute eis van ten minste 1.248 verloonde uren is voldaan. Als zij in het hele kalenderjaar ten minste 1.248 uur werkt, bestaat recht op LIV voor de verloonde uren van de maanden januari tot en met mei. Het recht op LIV stopt altijd na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.