22. Subsidies en toeslagen

Opgave 22.1

1. Mogelijke regelingen zijn (waarvan er drie moeten worden genoemd):
   - vergoeding voor aanpassing van de werkplek;
   - loondispensatie;
   - beperken loondoorbetalingsrisico bij indienstneming arbeidsgehandicapte (no-riskpolis);
   - geen hogere gedifferentieerde WGA-premie;
   - proefplaatsing;
   - loonkostensubsidie Participatiewet;
   - compensatie transitievergoeding bij ontslag na 2 jaar ziekte.
2. 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.
3. De ziekte of handicap gaat naar verwachting langer dan een jaar duren en de voorziening is nodig voor het werk.

Opgave 22.2

1. De no-riskpolis geldt voor werknemers met een ziekte of handicap. Als een werkgever zo'n werknemer in dienst neemt, betaalt UWV gedurende de eerste 5 jaar bij ziekte een Ziektewetuitkering uit, waardoor de werkgever gecompenseerd wordt bij de loondoorbetaling tijdens arbeidsongeschiktheid. Bij ernstige handicap kan om verlenging van de 5-jaarstermijn worden gevraagd. Bij Wajong'ers is de no-riskpolis onbeperkt geldig.
2. Zulke voorzieningen zijn bijvoorbeeld (waarvan er drie moeten worden genoemd):
   - loonsuppletie;
   - inschakelen re-integratiebedrijf;
   - persoonsgebonden re-integratiebudget;
   - werkvoorzieningen en werkvergoedingen:
     - jobcoach;
     - vervoersvergoedingen;
     - aanpassingen aan de auto;
     - starterskrediet.
3. Een jobcoach ondersteunt de werknemer persoonlijk bij trainings- en inwerkprogramma's op de werkplek of bij de proefplaats.
4. 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.

© Convoy Uitgevers

Opgave 22.3

1. Aan de volgende voorwaarden:
   - Het moet gaan om iemand met een WW-uitkering van langer dan 3 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 6 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 1e jaar 15% van zijn aantal werkuren;
   - in het 2e jaar 7,5% van zijn aantal werkuren;
   - daarna maximaal 6% van zijn aantal werkuren.
5. De hoogte van de kinderopvangtoeslag is afhankelijk van:
   - het inkomen: hoe lager het inkomen, hoe hoger de toeslag;
   - de kosten van de kinderopvang (rekening houdend met het maximumuurtarief).

Opgave 22.4

1. Antwoord a, c en d.
2. Antwoord c.
3. Antwoord d.
4. Antwoord c en d.
5. Antwoord a, c en d.
6. Antwoord a en b.

© Convoy Uitgevers

Opgave 22.5

1. Antwoord a en d.
2. Antwoord a, b en d.
3. Antwoord a.

Opgave 22.6

1.

Een werknemer…	**No-riskpolis 5 jaar**	**No-riskpolis onbeperkt**
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.

	Lagere werkgevers-lasten	**Regeling voor de werknemer**	**Inkomens-afhankelijke regeling**
Bruikleenauto		x	
Huurtoeslag			x
Jobcoach		x	
Kinderopvangtoeslag			x
Kindgebonden budget			x
Loondispensatie	x		
Loonsuppletie		x	
No-riskpolis	x		
Participatieplaats		x	
Zorgtoeslag			x

Opgave 22.7

1. 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.
2. 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 het geldende drempelbedrag.

© Convoy Uitgevers

Opgave 22.8

1. 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.)
2. Om in aanmerking te komen voor de compensatie tijdens ziekte die de no-riskpolis biedt, moet de werkgever de functioneel beperkte werknemer zo snel mogelijk ziek melden bij UWV. De werkgever moet dus weten dat zijn medewerker functioneel beperkt is.

Opgave 22.9

1. De aanpassingskosten kunnen vergoed worden. Zijn jaarinkomen bedraagt 12 x € 1.400 x 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.

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.
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.

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 (behalve de verplichte aansprakelijkheidsverzekering).
4. HSS moet een reëel uitzicht bieden op een dienstverband van ten minste 6 maanden. Daarnaast moet de werkgever een aansprakelijkheidsverzekering 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 € 40.857 (2026). Zijn vermogen blijft onder de grens van € 146.011 (2026). Jan heeft recht op zorgtoeslag.
2. Zorgtoeslag wordt uitgekeerd door de Belastingdienst (Toeslagen).

© Convoy Uitgevers

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 2026.
6. Huurtoeslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget.

Opgave 22.13

1. Ja, Van Gelder kan als werkgever voor de volgende subsidies en tegemoetkomingen in aanmerking komen:
   - arbeidsplaatsvoorzieningen;
   - proefplaatsing.
2. Antwoord a.

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 verschuldigde 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 5 jaar van het dienstverband minder risico loopt als de werknemer ziek wordt. De werknemer heeft dan namelijk recht op een Ziektewetuitkering die de werkgever compenseert voor het doorbetaalde loon.

Opgave 22.15

1. a. Vanuit de WW is, met behoud van uitkering, een proefplaatsing mogelijk voor een maximale periode van 2 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 aansprakelijkheidsverzekering 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 6 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 2026 als volgt:
   a. zorgtoeslag: maximaal inkomen € 51.142; maximaal vermogen € 184.633;
   b. huurtoeslag: per 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 € 76.958.

Opgave 22.16

1. De proefplaatsing, met een maximale duur van in principe 2 maanden, wordt geregeld in 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 het (fiscale) loonkostenvoordeel arbeidsgehandicapten, waar Baby's en Kids gedurende het dienstverband maximaal 3 jaar een beroep op kan doen.

© Convoy Uitgevers

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 ziekengeld (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. Op grond van 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 6 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.
2. 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 een ZW-uitkering van UWV. Dit houdt voor de werkgever een compensatie in voor zijn loonkosten.
3. 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 ZW-uitkering 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.
4. De no-riskpolis geldt meestal voor 5 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, net als in het kader van de Participatiewet door UWV afgegeven uniforme no-riskpolissen.
5. De polis is gratis en hoeft niet te worden aangevraagd. (Maar bij de ziekmelding bij UWV moet de werkgever wel aangeven dat de no-riskpolis van toepassing is.)

Opgave 22.19

1. Evelien is ouder dan 23 jaar. Er is geen maximale inkomensgrens (meer). Het is zinvol om huurtoeslag aan te vragen, als haar vermogen niet meer dan € 38.479 (2026) bedraagt.
2. Zorgtoeslag, kinderopvangtoeslag en kindgebonden budget.

© Convoy Uitgevers

Opgave 22.20

1. Jenny is arbeidsgehandicapt. Voor haar geldt de zogenoemde no-riskpolis. Op grond hiervan is er in geval van kortdurende ziekte recht op een Ziektewetuitkering. Met deze uitkering wordt Vof Design gecompenseerd voor het door te betalen loon.
   Als Jenny langdurig ziek mocht blijven, ontstaat er bovendien na 104 weken geen hogere Whk-premie voor de werkgever.
2. a. In art. 1.6 van de Wet kinderopvang is geregeld dat een ouder recht kan hebben op kinderopvangtoeslag van het Rijk. Een en ander is uitgewerkt in het Besluit kinderopvangtoeslag.
   b. De kinderopvangtoeslag wordt uitgekeerd door de Belastingdienst Toeslagen.
   c. Op grond van 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.

© Convoy Uitgevers