

Antwoorden oefenvragen BKL Arbeidsrecht Sociale Zekerheid 2022/2023

Hoofdstuk 9

Vraag 1

Als de no-riskpolis van kracht is, compenseert UWV na indiensttreding van de betreffende werknemer via een ZW-uitkering de loondoorbetalingsplicht bij ziekte die de werkgever heeft. Bovendien wordt langdurige uitval van een werknemer waarvoor de no-riskpolis geldt niet aan de onderneming toegerekend, waardoor dit geen consequenties voor de premie Whk heeft.

Vraag 2

Antwoord C.

Vraag 3

1. Onjuist; een proefplaatsing mag maximaal twee maanden duren.
2. Juist.
3. Onjuist; de melding bij de bedrijfsarts of arbodienst moet inderdaad binnen vier dagen gebeuren, maar wanneer de melding bij UWV moet gebeuren is afhankelijk van de specifieke situatie.
4. Onjuist; voor de WIA komen in aanmerking werknemers die 35% of meer arbeidsongeschikt zijn, oftewel minder dan 65% arbeidsgeschikt.

Vraag 4

Antwoord A.

Vraag 5

Antwoord D.

Vraag 6

Het verschil tussen loondispensatie en loonkostensubsidie is dat bij de dispensatie de werkgever de werknemer wegens verminderde arbeidsproductiviteit minder dan het minimumloon of hogere cao-loon mag betalen (waarbij UWV het loon aanvult tot het wettelijke minimum) en bij de subsidie moet de werkgever het minimumloon of hogere cao-loon betalen maar ontvangt hij subsidie van de gemeente voor de verminderde arbeidsproductiviteit van de werknemer.

Vraag 7

Het nadeel van WGA-eigenrisicodragerschap is dat de werkgever gedurende tien jaar lang de eventuele WGA-uitkeringen van (ex-)werknemers zelf voor zijn rekening moet nemen (of zich hiervoor herverzekert).

Het voordeel van WGA-eigenrisicodragerschap is dat de werkgever een lagere premie Werkhervattingskas (Whk) betaalt omdat het premiedeel voor de WGA wegvalt.

Vraag 8

1. De werkgever wordt door de ZW-uitkering van UWV ontlast bij het door te betalen loon aan Natacha in het geval van arbeidsongeschiktheid:
 - vóór of na zwangerschaps-/bevallingsverlof;
 - in geval dat zij een heringetreden arbeidsongeschikte is voor wie de no-riskpolis geldt;
 - in geval van orgaandonatie;
 - in geval dat zij een oudere, voormalig werkloze is die minstens 13 weken ziek is (Compensatieregeling);
 - als het dienstverband inmiddels beëindigd is (al heeft de werkgever dan geen loondoorbetalingsplicht meer).
2. Dit is afhankelijk van de situatie:
 - uiterlijk op de vierde ziektedag (7 mei) bij ziekte door zwangerschap of bevalling (zowel sommige situaties vóór het zwangerschapsverlof als de situatie erna)
 - uiterlijk binnen zes weken bij ziekte door orgaandonatie of door zwangerschap (vóór het zwangerschapsverlof) of in geval van een heringetreden arbeidsongeschikte;
 - uiterlijk binnen vier dagen na een ziekte van 13 weken in geval van oudere en voormalig werklozen;
 - uiterlijk op de laatste werkdag bij het ziek uit dienst gaan.
3. 104 weken.
4. De eerste 52 weken 70% van het loon, maar minstens het wettelijk minimumloon. De tweede 52 weken 70% van het loon.