**22. Subsidies en toeslagen**

Opgave 22.1

1. De personeelskosten van een onderneming kunnen via onderstaande soorten regelingen verlaagd worden:

* afdrachtverminderingen;
* premiekortingen en premievrijstelling werknemersverzekeringen;
* vergoeding van voorzieningen aan 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 risico bij indienstneming arbeidsgehandicapte (no-riskpolis);
* geen hogere gedifferentieerde WGA-premie;
* proefplaatsing;
* subsidieregeling praktijkleren.

3. Een medewerker kon te werk worden gesteld in de sociale werkvoorziening als hij niet in staat was in het bedrijfs- of beroepsleven loonvormende arbeid te verrichten. De Wet sociale werkvoorziening (WSW) was bedoeld voor mensen die door een lichamelijke, psychische of verstandelijke handicap niet onder normale omstandigheden konden werken. Mensen met een WSW-indicatie konden te werk worden gesteld in de sociale werkvoorziening. Sinds 2015 kunnen er geen mensen 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. Inkomensafhankelijke regelingen zijn:

* huurtoeslag;
* zorgtoeslag;
* kinderopvangtoeslag;
* kindgebonden budget.

Opgave 22.2

1. De no-risk polis 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 loonbetaling. Bij ernstige handicap kan om verlenging van de vijfjaarstermijn worden gevraagd. Bij Wajongers loopt de no-risk polis ook na vijf jaar gewoon door.

2. De werkbonus is bedoeld voor personen die bij het begin van het kalenderjaar 2017 de leeftijd van 63 jaar hebben bereikt en loon uit tegenwoordige dienstbetrekking genieten. De werkbonus is maximaal € 1.119, maar is nihil vanaf een inkomen van € 33.694. De werkbonus wordt binnenkort weer afgeschaft.

3. Individuele voorzieningen voor werknemers, bedoeld om de arbeidsdeelname van werknemers te bevorderen:

* loonsuppletie;
* individuele re-integratieovereenkomst;
* persoonsgebonden re-integratiebudget;
* werkvoorzieningen en werkvergoedingen;
* jobcoach;
* kinderopvang;
* vervoersvergoedingen;
* aanpassingen aan de auto.

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 (crèche);
* buitenschoolse opvang;
* een gastouder die is aangesloten bij een gastouderopvang.

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 werkbonus is een extra heffingskorting voor personen die aan het begin van het kalenderjaar 63 jaar zijn (2017) maar de AOW-leeftijd nog niet bereikt hebben en blijven werken.

3. Voor zowel een IRO (Individuele re-integratieovereenkomst) 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 IRO 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).

Opgave 22.4

1. Juist.

2. Juist. (Ingaande 2017 is een forfaitaire loonkostensubsidie ingevoerd. Deze bedraagt 50% van het wettelijk minimumloon + een vergoeding van 35% hiervan ter compensatie van de werkgeverslasten. Na een half jaar kan op grond van de loonwaarde aanpassing plaatsvinden).

3. Onjuist. Het dienstverband moet ten minste 6 maanden duren.

4. Onjuist. Loonkostensubsidie heeft geen maximumduur. Wel moet ieder jaar opnieuw de loonwaarde van de werknemer worden vastgesteld.

Opgave 22.5

1. Onjuist. Loonkostensubsidie is hier 50% en vult aan tot het minimumloon. Het loonbedrag daarboven is voor rekening van de werkgever van Jacob.

2. Juist. (Maar de loonkostensubsidie is niet beperkt in looptijd).

3. Onjuist. De loondispensatieregeling is vervallen. Deze is vervangen door de mogelijkheid van loonkostensubsidie.

4. Juist.

Opgave 22.6

1. Juist.

2. Onjuist. Dit hoeft de werknemer op verzoek van de werkgever pas mee te delen na een dienstverband van 2 maanden. Sinds 2017 kan UWV bepaalde informatie aan de werkgever verstrekken.

3. Onjuist. De no-risk polis loopt in principe 5 jaar.

4. Onjuist. De mobiliteitsbonus loopt in dit geval in principe 1 jaar.

Opgave 22.7

1. Beiden voldoen aan de voorwaarden. Peter is arbeidsgehandicapt. Henry is ouder dan 56 jaar en komt uit een uitkeringssituatie.

2. De maximale premiekorting op jaarbasis bedraagt € 2.000 voor Peter en 19/36 x € 7.000 =

€ 3.694,44 voor Henry, in totaal € 5.694,44.

3. Per maand mag € 5.694,44 gedeeld door 12 ofwel € 474,54 in mindering worden gebracht. Afgerond is dit € 475. Dit bedrag wordt in mindering gebracht op de af te dragen premies werknemersverzekeringen.

4. Als later in het jaar de loonsom stijgt, groeien de premies mee. Mogelijk dat het niet in aanmerking genomen bedrag dan alsnog verrekend kan worden.

Opgave 22.8

1. Vof Design heeft recht op de premiekorting vanwege indiensttreding van een arbeidsgehandicapte werknemer. Omdat Jenny tot de doelgroep banenafspraak behoort, is de premiekorting € 2.000 per jaar. Voor haar bestaat gedurende drie jaren een premiekorting van € 2.000 op de premies WAO/WIA en WW.

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. Als Jenny langdurig ziek mocht blijven, ontstaat er bovendien na 104 weken geen hogere Whk-premie voor de werkgever.

3. Bij indienstneming van een uitkeringsgerechtigde voor maximaal zes weken geldt een premievrijstelling bij marginale arbeid, waardoor vof Design voor Tanja in het geheel geen premies werknemersverzekeringen hoeft af te dragen. Per 2018 komt deze regeling te vervallen.

4. Doordat de periode van zes weken alsnog wordt overschreden, vervalt met terugwerkende kracht het recht op premievrijstelling.

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.

3. Marnix is ouder dan 23 jaar. Voor hem geldt een huurgrens van € 710,68 per maand (2017). Met een huur van € 500 blijft hij hieronder. Zijn jaarinkomen (zie antwoord 1) blijft onder de inkomensgrens voor alleenstaanden van € 22.200 (2017). Het is zinvol om huurtoeslag aan te vragen, als zijn vermogen beneden de € 25.000 blijft (2017).

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:

1. Het gaat om kosten die niet algemeen gebruikelijk zijn; en
2. De werkschoenen worden niet via een andere regeling vergoed; en
3. 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.

4. Een reëel uitzicht bieden op een dienstverband van ten minste 6 maanden.

5. Na een proefplaatsing is geen proeftijd toegestaan. Een eventueel 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 € 27.857 (2017). Zijn vermogen blijft onder de grens van € 107.752 (2017). 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 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 2018.

6. Huurtoeslag, Kinderopvangtoeslag, Kindgebonden budget.

Opgave 22.13

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. a. Hier wordt gedoeld op de werkbonus.

1. Deze faciliteit is bedoeld voor werknemers die aan het begin van het jaar 63 jaar zijn maar de pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben (2017).
2. De maximale werkbonus bedraagt € 1.119.
3. De werkbonus is een korting op de af te dragen loonbelasting.
4. De hoogte van het inkomen bepaalt de hoogte van de doorwerkbonus. Er is een minimum- en een maximuminkomen bepaald waarover de doorwerkbonus wordt berekend (Voor 2017 is het minimum € 17.327 en het maximum € 33.694).

3. 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.

Opgave 22.14

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. Voor de kosten van de aanpassingen krijgt Baby’s en Kids geen subsidie. Deze kunnen namelijk worden bestreden uit de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer, waarop de werkgever recht heeft.. Art. 36 lid 1 letter b WIA geeft aan dat pas na afloop van de drie jaar waarin premiekorting wordt genoten, sprake kan zijn van subsidie voor meerkosten.

3. In art. 1.6 van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen is geregeld dat een ouder recht kan hebben op kinderopvangtoeslag van het Rijk. Een en ander is uitgewerkt in het Besluit kinderopvangtoeslag. De kinderopvangtoeslag wordt uitgekeerd door de Belastingdienst Toeslagen (evenals de Huurtoeslag, de Zorgtoeslag en het Kindgebonden budget). Ingevolge art. 1.5 van de Wet kinderopvang en kwaliteitseisen peuterspeelzalen bestaat alleen aanspraak op kinderopvangtoeslag als het gaat om kinderopvang in een geregistreerd kindercentrum of om gastouderopvang die plaatsvindt via een geregistreerd gastouderbureau.

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. 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 en kwaliteitseisen peuterspeelzalen). Als er sprake is van tegenwoordige arbeid, wordt de toeslag verhoogd.

Opgave 22.15

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 22.16

1. Ingevolge art. 25 WIA heeft de werkgever re-integratieverplichtingen. Flying object bv moet zorgen voor aanpassingen aan de werkplek of werkomgeving die niet mee kunnen worden genomen (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:

1. De werknemer moet een dienstbetrekking hebben van ten minste zes maanden.
2. De kosten moeten gemaakt zijn voor voorzieningen die naar de aard der zaak ‘duurzaam met het bedrijf van de werkgever zijn verenigd’.
3. 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.

Hoofdstuk 12.3.3.2 van de Sociale verzekeringenalmanak geeft aan dat de werkgever een vergoeding kan krijgen als zijn kosten meer bedragen dan de door hem ontvangen premiekorting arbeidsgehandicapte medewerkers. Als de werkgever geen recht zou hebben op premiekorting, is er geen drempel en wordt het volledige bedrag vergoed.

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 ziekengeld van UWV. Dit houdt voor de werkgever een compensatie in voor zijn loonkosten.

4. De no-riskpolis bestaat uit twee delen:

1. De werkgever krijgt een financiële compensatie als de functioneel beperkte ziek wordt. Hij moet wel het loon doorbetalen, maar wordt daarvoor voor een groot 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.
2. 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 banenafspraak uniforme no-riskpolissen afgegeven door het UWV. Deze zouden oorspronkelijk gelden tot 2020. Inmiddels is hiervoor een onbeperkte duur in de wet opgenomen. Hierdoor hoeven gemeenten niet, zoals aanvankelijk beoogd, vanaf 2021 de gemeentelijke no-riskpolis te regelen. Deze uniforme no-riskpolis is vanaf 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](http://meenwh.socialekaartnederland.nl/bsk/vieworga.asp?ac=viewOrganisatie&org_guid=7875fb6f-aa96-4b5f-b150-a8a27d394806) 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](http://meenwh.socialekaartnederland.nl/bsk/vieworga.asp?ac=viewBeschrijvendeTekst&npg_guid=f0df8295-b26a-43c5-8925-12a9e6381d94) (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 € 133,24 (2017).