**24 Examentraining VPS Sociale Zekerheid**

Examen SZ 1

1. De categorie oudere WW-gerechtigden is uit oogpunt van premievoordeel aantrekkelijker. Er is qua duur geen verschil bij het ontvangen van de premiekorting. Voor beide categorieën is die 3 jaar. Qua hoogte is er wel een verschil. Voor de Wajong-gerechtigde is die jaarlijks ‘slechts’ € 2.000. Voor de oudere werknemer is dit voordeel € 7.000 per jaar.

2. Ja. Voor de categorie Wajong-gerechtigden bestaat bij indiensttreding een zogeheten no-risk-polis. Bij uitval wegens ziekte bestaat recht voor hem op een ZW-uitkering van UWV. Voor de WW-gerechtigde bestaat deze no-riskpolis alleen als deze geboren is vóór 8 juli 1954 en deze direct voorafgaand aan de dienstbetrekking tenminste 52 weken recht had op WW. Vanaf 2018 wordt de regeling voor WW-ers uitgebreid en gaat hij gelden voor degenen die 56 jaar of ouder zijn.

3. Er is bij indiensttreding geen verschil in ontslagbescherming tussen de ex-WW’ers en de ex-Wajongers. Er geldt voor beide categorieën een opzegverbod bij ziekte. Het hebben ontvangen van een Wajong-uitkering betekent niet per definitie dat er sprake is van ziekte.

4. Het advies is juist. Het is aantrekkelijker een WIA-gerechtigde in dienst te nemen, omdat het premievoordeel jaarlijks € 7.000 bedraagt, terwijl die voor de Wajong-gerechtigde die minder verdient dan het minimumloon slechts € 2.000 bedraagt.

5. Er ontstaat geen nieuw recht op WW-uitkering, omdat hij niet aan de 26 uit 36 weken referte-eis (de wekeneis) voldoet. De toegekende WW-uitkering zal herleven voor de resterende duur van 5 maanden.

6. Bij ontslag na 7 maanden ontstaat er wel een nieuw recht op WW. Hij voldoet aan de 26 uit 36 weken-eis. Er ontstaat in dat geval een nieuw recht op WW-uitkering.

7. Nee. Voor de vorstverlet-WW-uitkering geldt de referte-eis niet. Dit is geregeld in art. 18 lid 2 WW. De uitkering komt ten laste van het sectorfonds.

8. Zijn arbeidsverleden is feitelijk 19 jaar (1998-2016) en fictief 21 jaar (1977-1997). Op grond van de overgangsregeling art. 42d WW geldt de formule A - B. Hierbij is A maximaal 38 maanden. B is het aantal maanden dat overeenkomt met het aantal kwartalen na 2015 tot ingangsdatum WW, dus in dit geval 5. De maximale uitkeringsduur wordt berekend op 38 - 5 = 33 maanden.

Examen SZ 2

1. Ja. Het rondbrengen van de krant is een deel werkhervatting in niet-verzekeringsplichtige arbeid. Op grond van art. 1b lid 5 WW wordt een fictief inkomen in mindering gebracht op haar WW-uitkering. Inge is verplicht te blijven solliciteren en beschikbaar te zijn voor betaald werk. Dit wil niet zeggen dat ze geen vrijwilligerswerk kan doen. In 2015 is de Regeling vrijwilligerswerk in de WW in werking getreden die hiervoor richtlijnen geeft. Inge moet melden wat voor vrijwilligerswerk ze doet, hoeveel en wanneer. De vrijwilligersvergoeding wordt niet in mindering gebracht op de resterende WW-uitkering.

2. Ja. In dat geval worden de inkomsten wegens het bezorgen van de kranten niet gekort. De werkzaamheden bij de voetbalvereniging vallen ook dan onder de vrijwilligersregeling.

3. Het aantal vakantiedagen bedraagt 20. Daarop komt in mindering 5x het aantal weken voor de eerste werkloosheidsdag, gedeeld door 13. Resteert 10 dagen (20 – (5 x 26) : 13). Tijdens de vakantie is de werknemer vrijgesteld van de sollicitatieplicht en registratieplicht. Vakantie en de duur daarvan dient tijdig bij UWV te worden gemeld.

4. Inge moet uiterlijk acht weken voor de uitgerekende bevallingsdatum aan UWV doorgeven dat ze zwanger is (Uiterlijk twee weken voor de uitgerekende bevallingsdatum moet Inge het aanvraagformulier voor de zwangerschaps- en bevallingsuitkering indienen bij UWV (art. 3.11 lid 1 Wazo)).

5. Als het zwangerschapsverlof ingaat, stopt de WW-uitkering. Zij ontvangt dan een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg.

Examen SZ 3

1. De werkgever moet het voorgenomen collectieve ontslag ter raadpleging aan de betrokken vakorganisaties en ter raadpleging aan UWV melden (op basis van de Wet melding collectief ont- slag). De werkgever is daartoe verplicht, omdat hij van plan is meer dan 20 werknemers in een kwartaal te ontslaan.

2. Nee. De werkgever moet het afspiegelingprincipe toepassen, waarbij per leeftijdcohort een evenredig aantal schilders wordt ontslagen. De werknemers kunnen de nietigheid van het ontslag inroepen als de werkgever geen toepassing geeft aan het afspiegelingsbeginsel.

3. De ziektekostenverzekering loopt tijdens het onbetaald verlof gewoon door. Jan is verplicht verzekerd gebleven voor de Zorgverzekeringswet. Omdat hij tijdens het verlof geen inkomsten heeft gehad, hoeft geen inkomensafhankelijke bijdrage te worden betaald. Jan betaalt echter wel de nominale premie.

4. Het onbetaald verlof heeft geen (nadelige) gevolgen voor het recht, duur en hoogte van de WW-uitkering, omdat de periode van verlof korter dan 78 weken is geweest. Door voorverlenging (bij de wekeneis) en meetellen van de verlofdagen (bij de arbeidsverledeneis) heeft de periode van onbetaald verlof geen gevolgen voor het recht op en de duur van de WW. Er zijn evenmin gevolgen voor de berekening van het dagloon. De verlofuren worden voor de dagloonvaststelling meegeteld.

5. Het gevolg van de vakantie is dat het recht op WW pas op 21 juli ontstaat. Tot 21 juli is Jan uitgesloten van het recht op WW, omdat hij vakantie geniet. Dit is geregeld in art. 19 lid 1 letter k WW. De vakantieregeling van de WW kan niet worden toegepast, omdat voor toepassing van deze regeling de werknemer al een aanspraak op uitkering WW moet hebben.

6. De ontslagvergoeding heeft geen gevolgen voor het recht op WW en wordt dan ook niet in mindering gebracht op de uitkering. De vergoeding is verstrekt in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking.

7. De werkgever kan de premiekorting oudere werknemers toepassen, omdat Jan ouder dan 56 jaar is en een WW-uitkering ontvangt. Dit is geregeld in art. 47 lid 1 Wfsv.

Examen SZ 4

1. Bij ontslag op staande voet moet er sprake zijn van een dringende reden. Diefstal is een dringende reden. Art. 7:677 lid 1 BW jo. art. 7:678 lid 2 letter d BW.

2. De gevolgen voor Carel Schouten zijn:

* Directe beëindiging van de dienstbetrekking (geen opzegtermijn).
* De loonbetaling stopt (eventueel nog wel nabetaling van vakantiebijslag en/of overige bestanddelen tot het moment van ontslag).
* De werkgever kan op grond van artikel 7:677 lid 2 BW een vergoeding vorderen van de werknemer op grond van de dringende reden tot ontslag.
* Mogelijk bestaat er geen recht op een WW-uitkering wegens verwijtbare werkloosheid. Dit is ter beoordeling aan UWV.

3. Carel heeft de volgende mogelijkheden het ontslag te bestrijden:

* Als hij van mening is dat hij ten onrechte op staande voet ontslagen is, kan hij de kantonrechter verzoeken het ontslag op staande voet te vernietigen en hem weer toe te laten tot de bedongen arbeid en tevens het loon vorderen (art. 7:628 BW) waarbij de werknemer aangeeft dat hij beschikbaar is om werkzaamheden te verrichten als de werkgever hem daartoe oproept. In de regel zal ook de wettelijke verhoging (art. 7:625 lid 1 BW) worden gevorderd.
* Een andere mogelijkheid is dat Carel berust in het gegeven ontslag op staande voet en een schadevergoeding vraagt.

4. De financiële gevolgen van de vernietiging van het ontslag op staande voet voor werkgever Edward Engelse zijn:

* De arbeidsovereenkomst blijft in stand en de aanspraak op loon loopt gewoon door.
* Carel Schouten zal wegens te late betaling van het loon de sanctie, zijnde de wettelijke verhoging, vorderen.
* De werknemer zal de wettelijke rente vorderen op achterstallig loon en vakantiebijslag.

Het gevolg van het inroepen van de nietigheid van het ontslag op staande voet door Carel Schouten is dat Edward Engelse moet kiezen tussen:

1. de werknemer weer in dienst nemen;
2. gaan procederen.

De werkgever doet er goed aan in geval van procederen om tegelijkertijd bij de kantonrechter een verzoek in te dienen tot voorwaardelijke ontbinding van de arbeidsovereenkomst (conform art. 7:671b BW). Dit op grond van ontslaggronden die zijn gelegen in de persoon van de werknemer, zoals opgesomd in art. 7:669 lid 3 letter c t/m h BW.

5. Ja. Een werknemer is (ook) werkloos als hij ten minste de helft van zijn arbeidsuren verliest. Hij verliest in dit geval 2 van de 4 uur per week, dus ten minste de helft. Art. 16 lid 1 letter a WW.

6. Dinsdag. Art. 16a lid 1 WW.

7. Frans voldoet aan de wekeneis, omdat weken van niet werken wegens ziekte worden voorverlengd. Door de voorverlenging heeft hij in ten minste 26 weken uit 36 weken gewerkt. Frans voldoet echter niet aan de jareneis omdat hij slechts in één jaar (2017) heeft gewerkt.

8. Nee. Ook weken van onbetaald verlof worden voorverlengd, mits deze periode van onbetaald verlof niet langer duurt dan 18 maanden.

9. Nee. Er is pas sprake van werkloosheid als ook het recht op loon over de 2 uren verloren is gegaan.

Examen SZ 5

1. UWV merkt de werkloosheid als verwijtbaar aan, omdat er sprake is van een dringende reden voor het ontslag. Jan is namelijk voor de derde keer te laat gekomen en hij is daarvóór gewezen op de mogelijke consequenties. Er zijn geen feiten en omstandigheden waardoor de dringende reden aan Jan niet kan worden verweten.

2. Zijn dochter moest met spoed naar het ziekenhuis worden gebracht. Deze omstandigheid leidt ertoe dat UWV de werkloosheid als niet verwijtbaar aanmerkt, omdat de dringende reden (het te laat komen) aan Jan niet kan worden verweten.

3. Nee. De werkgever is altijd verplicht op verzoek van de werknemer een getuigschrift te verstrekken. De wijze van beëindigen speelt uitsluitend een rol bij de inhoud van het getuigschrift. Deze wijze van beëindigen van het dienstverband neemt de werkgever uitsluitend in het getuigschrift op als de werknemer daarom heeft verzocht.

4. De maximale duur van de uitkering is 5 maanden. Het jaar waarin onbetaald verlof is genoten, telt gewoon mee als gewerkt jaar, ook al zijn er geen sv-dagen in dat jaar. Dat geldt eveneens voor het jaar waarin Jan 50 weken ziek was.

5. Nee. Volgens art. 4 van het Besluit passende arbeid WW en ZW is in de eerste 6 maanden van een WW- uitkering arbeid passend als de arbeid aansluit bij het niveau van de laatste dienstbetrekking, hiermee ten minste 70% hiervan kan worden verdiend en de reistijd ten hoogste 2 uur bedraagt. De weigering heeft geen consequenties, omdat het loon slechts 50% van het loon bij Jansen bv bedraagt.

6. Het recht op een WW-uitkering gaat na 13 weken van ziekte teniet. Op grond van art. 7 letter a ZW is een WW-gerechtigde verzekerd voor de Ziektewet. Hij ontvangt een ZW-uitkering na een wachttijd van 13 weken op grond van art. 29 lid 2 letter d onder 1o ZW.

7. Jan kan in aanmerking komen voor een toeslag op basis van de Toeslagenwet.

8. De toeslag wordt gefinancierd uit de algemene middelen van het Rijk.

Examen SZ 6

1. Ja. Jan Keijzer voldoet aan de voorwaarden voor het recht op een WW-uitkering: hij is verzekerd, hij is werkloos en hij voldoet aan de wekeneis. Daarnaast is Jan niet verwijtbaar werkloos geworden en is er geen sprake van een dringende reden voor ontslag.

2. Nee. De formeel aangevoerde reden voor ontslag, verstoorde arbeidsverhouding, is bepalend. De reden kan niet rechtsgeldig met terugwerkende kracht worden gewijzigd.

3. Hij moet zich uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid inschrijven als werkzoekende. In dit geval is dat uiterlijk op 2 februari.

4. De maximum uitkeringsduur voor Jan Keijzer is drie maanden. Hij voldoet niet aan de jareneis.

5. Gelet op de hoogte van zijn loon wordt de uitkering gebaseerd op het maximumdagloon WW. In het eerste halfjaar 2017 bedraagt het maximum-uitkeringsdagloon € 205,77. Jan ontvangt per dag 75% van 100/108 van € 205,77 = € 142,90 (8/108 deel wordt gereserveerd als vakantiebijslag).

6. Na twee maanden, dus vanaf 1 april 2017 wordt de WW-uitkering verlaagd naar 70% van 100/108 van het maximumdagloon = € 133,37. Dit op grond van art. 47 lid 1 WW.

7. Nee. De ontslaguitkering is niet van invloed op de WW-uitkering. De werkgever heeft de juiste opzegtermijn in acht genomen. Het recht op WW gaat aansluitend in op 1 februari. De ontslaguitkering vormt inkomsten in verband met de beëindiging van de dienstbetrekking, welke niet in mindering op de uitkering worden gebracht.

8. Jan is dan uitgesloten van het recht op WW omdat rechtens zijn vrijheid is ontnomen vanwege zijn verblijf in de gevangenis. Zie art 19 lid 1 letter g WW.

9. Jan kan dan op basis van art. 77a lid 1 WW als zelfstandige starten/werken met behoud (gedurende 26 weken) van WW. De uitkering wordt op grond van art. 47b lid 1 WW met 29% verminderd. Deze korting heeft geen direct verband met de hoogte van zijn inkomsten als zelfstandige.

Examen SZ 7

1. Franssen bv kan aanspraak maken op de premiekorting oudere werknemers, omdat Jan ouder dan 56 jaar is en bij indiensttreding een WW-uitkering ontving.

2. Nee. De duur van de arbeidsovereenkomst is niet van invloed op het recht op de premiekorting.

3. Ja, Jan heeft recht op een WW-uitkering. Er ontstaat geen nieuw recht, omdat hij niet aan de 26 uit 36 wekeneis/referte-eis voldoet. Het oude recht op WW-uitkering herleeft. Art. 21 WW.

4. De maximale duur is de resterende duur van de herleefde uitkering. Dat is 10 minus 6 maanden = 4 maanden.

5. Waarschijnlijk niet. UWV zal hem vermoedelijk als verwijtbaar werkloos beschouwen, tenzij Jan kan aantonen dat er geen sprake is van verwijtbare werkloosheid.

6. Jan moet zijn uitkering uiterlijk binnen een week na het intreden van de werkloosheid/eerste werkloosheidsdag hebben aangevraagd, dus uiterlijk 8 maart 2017. Is hij te laat, dan loopt hij het risico van een sanctie op/weigering van de uitkering (Boete als antwoord is onjuist).

7. Ja, want hij is werkloos. Hij heeft ten minste 5 arbeidsuren per week verloren en is beschikbaar om werk te aanvaarden. Art. 16 WW.

8. Een toeslag op basis van de Toeslagenwet/TW.

9. De WW-uitkering eindigt, omdat hij minder dan 5 uren per week werkloos wordt.

Examen SZ 8

1. Voor Looiers bv is 1 juni financieel aantrekkelijker, omdat de werkgever in dat geval de premiekorting oudere werknemers kan toepassen. Karel heeft bij indiensttreding per 1 juni de vereiste leeftijd van 56 jaar bereikt en hij ontvangt een WW-uitkering. Dit is geregeld in art. 47 Wfsv.

2. Er ontstaat geen nieuw recht op WW, omdat hij in de 36 weken voorafgaand aan de werkloosheid niet in 26 weken ten minste 1 (loon)uur heeft gewerkt. Hij voldoet dus niet aan de weken-eis/referte-eis. Hij heeft wel recht op herleving van zijn oude recht op WW-uitkering, omdat hij nog niet aan de maximumduur van deze uitkering was ten tijde van de hervatting bij Looiers bv. Artikelen 17 en 21 WW.

3. De WW-uitkering wordt verstrekt vanaf maandag 1 augustus, zijnde de eerste dag van werkloosheid. Op die dag verliest hij voor het eerst (loon)uren. Zijn werkweek is namelijk van maandag tot en met vrijdag. Fout antwoord op deze vraag: over zaterdagen en zondagen wordt geen WW-uitkering verstrekt.

4. De WW-uitkering komt vanaf augustus ten laste van het Algemeen Werkloosheidsfonds/Awf. De eerste zes maanden van de uitkering komen ten laste van het Sectorfonds (WA- of Wachtgeld-fonds). Deze zes maanden van de uitkering zijn echter vorig jaar al uitbetaald. Daarom komt de uitkering vanaf augustus ten laste van het Awf.

5. Karel ontvangt over de maand augustus geen WW-uitkering. Op basis van art. 19 lid 3 WW is er geen recht op uitkering zolang de rechtens geldende opzegtermijn nog niet is verstreken.

6. Amanda kan aanspraak maken op een ZW-uitkering, omdat zij ten tijde van het intreden van de arbeidsongeschiktheid niet (meer) in dienst van de werkgever is. Zij valt onder de vangnetregeling ZW. Amanda moet zich ziek melden bij UWV.

7. De werkgever kan eigenrisicodrager voor de WGA en de ZW worden. Voor de WW bestaat voor deze werkgever geen mogelijkheid, omdat het bedrijf geen overheidswerkgever is.

8. Ja. In dat geval kan hij nog geen eigenrisicodrager worden. Werkgevers die al eens eigenrisicodrager zijn geweest kunnen uitsluitend eigen risicodrager worden na het verstrijken van een periode van drie jaren na de eerdere periode van eigenrisicodragerschap.

9. Ja. De werkgever moet dan voor 2 oktober om beëindiging van het eigen risicodragerschap verzoeken. Dan eindigt het eigenrisicodragerschap na afloop van het jaar.

Examen SZ 9

1. Frans van Zanten heeft per 1 juni geen recht op een WW uitkering, omdat hij minder dan 5 uren per week heeft verloren en hij daardoor niet werkloos is geworden. Dit is geregeld in art. 16 lid 1 WW.

2. Frans van Zanten heeft per 1 oktober wel recht op een WW-uitkering. De beide verliezen van minder dan 5 uur per week mogen bij elkaar worden opgeteld, zodat zij meer bedragen dan de drempel van 5 uur per week.

3. Florissen bv komt in aanmerking voor de premiekorting oudere werknemers. Jan Otter is bij in dienst treden ouder dan 56 jaar en heeft een WW-uitkering voorafgaand aan de indiensttreding. Dit is geregeld in art. 47 lid 1 Wfsv.

4. Jan Otter heeft vanaf 1 maart recht op herleving van de WW-uitkering van UWV. Hij heeft geen nieuw recht opgebouwd, want hij heeft minder dan 26 weken gewerkt. Hij heeft daardoor wel recht op herleving van de resterende twee maanden WW-uitkering.

5. Jan Otter moet de WW-uitkering hebben aangevraagd binnen één week na het intreden van zijn werkloosheid, dus vóór 8 maart.

6. De consequentie als hij deze te laat aanvraagt is dat de uitkering tot de datum van aanvraag wordt geweigerd.

7. Floor Danen krijgt toestemming ingaande 1 oktober gedurende 26 weken als zelfstandige te werken. Hij wordt gedurende die periode geacht werkloos te zijn zonder sollicitatieplicht. De uitkering wordt met 29% verminderd. De inkomsten die Floor als zelfstandige verdient, worden niet in mindering gebracht op zijn uitkering.

8. Met ingang van 1 januari wordt de uitkering van Floor Danen niet met 29%, maar met 100% verminderd. Deze sanctie loopt tot de einddatum van de toestemming die UWV hem heeft gege- ven. Dit is 26 weken na 1 oktober, dus tot 1 april volgend jaar. Daarnaast kan UWV hem een boete opleggen.

Examen SZ 10

1. Tabel verzekeringsplicht ZW

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Naam** |  | **Wel ZW verzekerd** | **Niet ZW verzekerd** |
| Anita Haspels | Schoonmaakster één dag in het bedrijf en één dag voor Korswagen privé | x |  |
| Frans Stoffels | Stagiair zonder loon |  | x |
| Hans Hoekstra | Directeur met 20 % van de aandelen van Korswagen bv | x |  |
| Ahmed Zari | Irakees in loondienst zonder geldige verblijfsvergunning |  | x |
| Fred Stoppels | Was voorheen werknemer van Korswagen bv. Door Korswagen bv als ingehuurd voor 2 dagen per week via een overeenkomst van opdracht. |  | x |
| Cees van Zanten | Thuiswerker in gezagsverhouding tegen minimumloon werkzaam op slechts een dag in de week | x |  |

2. Bij Korswagen bv moet er sprake zijn van een proefplaatsing van de werknemer. Het re-integratietraject moet nog lopen. De bijdrage moet door de werknemer worden aangevraagd bij UWV.

3. Het afsluiten van een vrijwillige verzekering is hiervoor noodzakelijk. Dit is geregeld in art. 64 ZW.

4. Jan ontvangt een WGA-uitkering, omdat hij in staat is arbeid te verrichten. Hij is dus niet blijvend en volledig arbeidsongeschikt, omdat hij (deels) arbeid verricht/inkomen heeft.

5. Bij overlijden heeft de echtgenote recht op de overlijdensuitkering WIA (art. 74 WIA) en de betaling van de vakantiebijslag (art. 68 WIA). Vervolgens bestaat er recht op een Anw-uitkering ter hoogte van 70% van het netto-minimumloon op basis van art. 14 lid 1 letter a Anw en art. 17 lid 1 Anw.

6. De WIA-uitkeringen worden door UWV betaald, de Anw-uitkering door de SVB.

7. De werkgever kan voor de Wajong-gerechtigde een verzoek om loondispensatie indienen. Ook is er recht op een mobiliteitsbonus (= premiekorting) van € 2.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaar. Voor de WW-gerechtigde geldt zelfs een premiekorting van € 7.000 per jaar gedurende maximaal 3 jaar, maar alleen als het om een 56-plusser gaat. Betreft het een werknemer die op 1 juli 2009 al 55 jaar of ouder was, dan bestaat na 13 weken ziekte van deze werknemer recht op een compensatieregeling, gedurende 5 jaar vanaf datum indiensttreding. De leeftijd van de werknemer is echter niet gegeven.

Examen SZ 11

1. Als hij kinderen onder de 18 jaar heeft die inwonend zijn (tot zijn huishouden behoren).

2. Nee. De huidige Anw kent geen regeling meer voor halfwezen, alleen voor kinderen die volledig wees zijn.

3. In de Wazo (Wet Arbeid en Zorg).

4. Dit verlof is per jaar maximaal tweemaal de arbeidsduur per week (dus maximaal 80 uur of twee weken).

5. De werkgever moet tijdens het verlof ten minste 70% van het loon en in elk geval het minimumloon doorbetalen (maximaal 70% van het maximumdagloon).

6. Er is geen eigen risico tot het bereiken van de 18-jarige leeftijd.

7. Gedurende een aantal jaren verzorgde het CAK de compensatie van het eigen risico bij chronische ziekte van de verzekerde. Deze compensatie is afgeschaft. De taak is bij de gemeenten neergelegd, die hiervoor een aanvullend budget krijgen. Voor de compensatie zijn regels opgenomen in de WMO en in de bijzondere bijstand.

8. Nee. De arbeidsongeschiktheid is niet binnen vijf jaar na het einde van de WAO-uitkering ingetreden.

9. Ja, omdat hij ziek wordt binnen 4 weken na het einde van de verzekering. Er gelden 2 wachtdagen.

10. De nawerking is geregeld in art. 46 ZW.

11. Frits kan een vrijwillige WIA-verzekering afsluiten.

12. De verzekering moet worden aangevraagd binnen 13 weken na het einde van zijn verplichte verzekering.

Examen SZ 12

1. Frans heeft per 1 februari nog geen recht op een WW-uitkering, omdat hij volgens de WW nog niet werkloos is. Er is geen recht op uitkering als de rechtens geldende opzegtermijn nog niet is verstreken. Zie art. 19 lid 3 WW.

2. De duur van de uitkering is 8 maanden, omdat de duur van het arbeidsverleden 8 jaar is.

3. De periode van onbetaald verlof is niet van invloed op de duur van de uitkering, omdat het onbetaald verlof korter dan 78 weken was. Dat is geregeld in art. 42a lid 6 WW.

4. Nee. Dat moet gebeuren binnen een week na het intreden van de werkloosheid en die treedt pas in op 1 april. Dat is geregeld in art. 26 lid 1 letter b WW.

5. Dat had ook gekund door middel van een beëindigingsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen op initiatief van de werkgever waarmee Frans vervolgens had kunnen instemmen. Zie art. 7:669 BW. (Sinds 1 juli 2015 is voor beëindiging wegens bedrijfseconomische redenen de route via de kantonrechter niet meer mogelijk.)

6. Frans heeft in die periode recht op een WW-uitkering. Bij beoordeling van de verplichte sollicitatieactiviteiten wordt rekening gehouden met de ziekenhuisopname.

7. Frans kan een bedrijf starten met behoud van de (met 29% verminderde) WW-uitkering.

8. Ja, dat is mogelijk omdat hij voorafgaand aan de start van het bedrijf verplicht verzekerd was. Hij moet bij UWV binnen een maand na het eindigen van de verplichte verzekering een vrijwillige ZW en WIA-verzekering aanvragen.

9. Nee, een vrijwillige WW-verzekering is voor Frans niet mogelijk. Hij behoort niet tot de groepen die in art. 53 WW worden genoemd.

10. De aanvrager van een vrijwillige WIA-verzekering moet zelf aan UWV het te verzekeren dagloon opgeven, rekening houdend met het maximumdagloon. De premie bedraagt een percentage van het dagloon.

Examen SZ 13

1. De Bulgaren verblijven niet rechtmatig in Nederland. Zij zijn daarom geen werknemer in de zin van de ZW (art. 3 lid 3 ZW) en hebben geen recht op een ZW-uitkering.

2. De Bulgaren zijn niet voor de Zvw verzekerd. De doelgroep voor de Zvw is namelijk dezelfde als die voor de Wlz. En een vreemdeling die niet rechtmatig in Nederland verblijft, is niet verzekerd voor de Wlz.

Examen SZ 14

1. Voor Jan van Gelder stopt de WGA-uitkering met ingang van de dag dat hem één maand rechtens zijn vrijheid is ontnomen. De uitsluitingsgrond voor het recht op uitkering is gebaseerd op artikel 43 letter d WIA. De nadere bepaling omtrent uitsluiting geeft artikel 44 lid 3 WIA.

2. Gedetineerden moeten zelf bij de uitkerende instantie melden dat zij in de gevangenis zitten. Als zij dit niet doen, loopt de uitkering door totdat de Dienst Justitiële Inrichtingen de uitkeringsinstantie UWV heeft ingelicht over de detentie. In dat geval moet de gedetineerde de teveel ontvangen uitkering terugbetalen.

3. Ja. De detentie duurt korter dan 5 jaar, zodat hij recht heeft op herleving van de uitkering. Artikel 56 lid 1 letter b in samenhang met artikel 57 lid 3 WIA.

4. Van Gelder kan als werkgever voor de volgende subsidies en tegemoetkomingen in aanmerking komen:

* premiekorting in verband met aannemen oudere werknemers (56 jaar of ouder) vanuit een uitkeringssituatie;
* premiekorting arbeidsgehandicapten;
* arbeidsplaatsvoorzieningen;
* proefplaatsing.

5. Ingevolge artikel 5:1 lid 1 en lid 2 letter b Wazo heeft Vijic recht op kortdurend zorgverlof in verband met ziekte van een kind.  
Ingevolge artikel 5:2 Wazo bedraagt het verlof 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, zijnde acht dagen kortdurend zorgverlof.

6. Ingevolge artikel 5:9 Wazo heeft Vijic recht op langdurend zorgverlof voor verzorging van het kind bij levensbedreigende ziekte of noodzakelijke verzorging van het kind bij ziekte of hulpbehoevendheid.

Ingevolge artikel 5:10 lid 1 Wazo bedraagt het verlof in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. Hij heeft dus recht op 192 uur, zijnde 24 dagen. De periode gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Examen SZ 15

1. Verzekerd overeenkomstig de bepalingen van de Anw is de ingezetene, art. 13 lid 1 letter a Anw. Wie ingezetene is wordt aangegeven in art. 6 Anw: ingezetene is degene die in Nederland woont. Henk en Patricia van Laarhoven wonen in Den Haag en zijn dus ingezetene en verzekerd voor de Anw.  
In eerste instantie zou Henk van Laarhoven op basis van art. 15 lid 1 letter a Anw geen recht hebben op een nabestaandenuitkering; echter bij het aangaan van het huwelijk was niet redelijkerwijs te verwachten dat Patricia binnen een jaar zou overlijden. Henk is arbeidsongeschikt. Henk heeft dus recht op een nabestaandenuitkering, ondanks dat het huwelijk korter was dan een jaar.

2. De tijdstippen zijn:

1. Als Astrid Vergouwen na 42 weken nog steeds ziek is, moet Maikel haar ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag nadat Astrid 42 weken ziek is (art. 38 lid 1 ZW).
2. Maikel hoeft Fred Vugts niet aan te melden bij UWV, omdat Fred een vrijwilliger is en geen werknemer is in de zin van de Ziektewet (art. 6 lid 1 letter f ZW).
3. Voor Melanie Verbunt zijn er twee mogelijkheden. Als Melanie loon of een stagevergoeding ontvangt, wordt zij wel beschouwd als werknemer in de zin van de Ziektewet (art. 4 lid 1 letter g ZW). Maikel zal haar uiterlijk op de eerste werkdag, nadat Melanie 42 weken ziek is, moeten melden bij UWV (art. 38 lid 1 ZW). Als Melanie geen loon en ook geen stagevergoeding betaald krijgt, geldt deze verplichting niet.
4. Maikel hoeft voor Kelly in ’t Veld geen melding bij UWV te doen. Dit is de taak van het uitzendbureau.

3. Maikel moet de werknemer ziek melden bij UWV uiterlijk op de eerste werkdag, nadat de werknemer 42 weken ziek is. Als de dienstbetrekking eindigt voordat de termijn van 42 weken is verstreken, moet Maikel de werknemer uiterlijk op de laatste werkdag ziek melden bij UWV (art. 38 lid 2 ZW).

4. Erna van Kasten krijgt te maken met een verzekeringsarts en een arbeidsdeskundige. De verzekeringsarts beoordeelt aan de hand van protocollen welke beperkingen Erna door haar ziekte of beperking heeft ten aanzien van werk en of zij mogelijk volledig en duurzaam arbeidsongeschikt is. De arbeidskundige gaat na aan de hand van een database met beroepen in Nederland wat Erna nog voor werk kan doen en wat zij zou kunnen verdienen als zij gezond was geweest (maatmaninkomen) en het loon dat zij nog kan verdienen (restverdiencapaciteit).

5. De arbeidsdeskundige heeft drie beroepen geselecteerd waarmee Erna van Kasten het meest zou kunnen verdienen. Vervolgens kijkt hij naar het loon dat Erna met die drie beroepen zou kunnen verdienen. Dan vergelijkt hij het middelste loon met het loon of inkomen dat Erna verdiende voordat zij ziek werd. Het verschil tussen beide lonen geeft het loonverlies aan, ofwel het arbeids-ongeschiktheidspercentage.

6. Omdat Erna van Kasten volledig arbeidsongeschikt is (80-100%) en zij blijvend hulp of verzorging nodig heeft, komt zij in aanmerking voor de verhoogde IVA-uitkering van 100%. Art. 53 WIA.

Examen SZ 16

1. UWV kan op grond van art. 25 lid 9 WIA de loondoorbetalingsplicht met maximaal 52 weken verlengen (de zogenoemde loonsanctie).

2. Cees had UWV kunnen verzoeken een second opinion uit te brengen (ook wel deskundigenoordeel genoemd).

3. Ja. Brinkman bv kan het aan Cees Warmerdam uitbetaalde loon verhalen op Jan Petter. We spreken van het uitoefenen van het regresrecht.

4. Cees ontvangt een IVA-uitkering, omdat hij blijvend en volledig arbeidsongeschikt is.

5. Aan Cees kan geen Wajong-uitkering worden toegekend, omdat hij niet al op zijn 17de verjaardag arbeidsongeschikt was. Hij is dus geen jonggehandicapte.

6. Nee. Uitsluitend een WGA-uitkering heeft invloed op de hoogte van de gedifferentieerde WGA-premie van de werkgever.

7. Cees krijgt een premievrije aanspraak op pensioen. De werkgever hoeft geen pensioenpremie meer af te dragen.

8. Kenmerkend voor het middelloonsysteem is dat de hoogte van het te bereiken pensioen afhankelijk is van het door de werknemer gemiddeld verdiende loon.

9. De AOW-uitkering gaat in als Cees 66 jaar wordt, dus op 15 juli 2018. Dit op grond van art. 7a lid 1 letter g AOW.

10. Het starten met werken ingaande het dertigste levensjaar heeft geen effect op de hoogte van de AOW-uitkering, omdat de aanvrager van de AOW-uitkering ingezetene is geweest. Als hij tot zijn dertigste in het buitenland zou hebben gewoond, was hij gedurende die periode geen ingezetene van Nederland (van zijn 15de tot zijn 30ste, dus 15 jaar). Dan wordt op de AOW-uitkering een korting toegepast van 15 x 2% = 30%.

Examen SZ 17

1. Nee. Dan had het verzoek voor 2 oktober moeten zijn ingediend, namelijk ten minste 13 weken voor 1 januari. Zie art. 40 lid 9 Wfsv.

2. Nee. De WW kent geen eigenrisicodragerschap voor bedrijven en het eigenrisicodragerschap ZW is niet gekoppeld aan dat van de WGA.

3. Ja, het is zinvol eigenrisicodrager te worden. Voor Ruud en Freek loopt de werkgever namelijk geen risico, omdat voor hen wegens hun arbeidsongeschiktheidsuitkering een no-riskpolis geldt. Zij vallen onder de vangnetregeling bij arbeidsongeschiktheid. Voor de later in dienst te nemen oudere werknemers (67 en 68 jaar oud, zie vraag 10) loopt de werkgever evenmin risico, omdat aan hen geen WGA-uitkering kan worden toegekend.

4. Nee. Marconi bv gaat uit van een verkeerde veronderstelling. De WIA-uitkering telt namelijk niet mee bij Marconi bv, maar bij het bedrijf waarmee een dienstverband bestond toen Ruud en Freek arbeidsongeschikt werden.

5. De werkgever kan aanspraak maken op de zogeheten mobiliteitsbonus (een korting op de WAO/WIA-premie en op de premie WW-Awf). Ook is de zogenaamde no-riskpolis van toepassing. Mogelijk kan Marconi bv ook aanspraak maken op een subsidie voor aanpassing van de werkplek en/of op een proefplaatsing.

6. De werkgever moet het loon doorbetalen. Omdat de werknemers tot het vangnet ZW behoren (no-riskpolis), bestaat ook recht op ZW. Deze ZW-uitkering kan de werkgever verrekenen met het loon. De werkgever moet de werknemers wel bij UWV ziek melden.

7. De stagiair zonder vergoeding is verzekerd op basis van de Wajong.

8. De stagiair met vergoeding is verzekerd op basis van de Wajong en de ZW.

9. Nee. Ruud heeft geen kinderen jonger dan 18 jaar en is niet arbeidsongeschikt. Zie art. 14 lid 1 Anw.

10. Nee. Frans is ouder dan de AOW-leeftijd, waardoor hij niet voor de WIA verzekerd is.

11. Nee. Van het ontvangen loon gaat geen effect uit op de hoogte van de AOW-uitkering. Het verzekerd zijn voor en de opbouw van de AOW is alleen afhankelijk van het ingezetenschap van Nederland.

12. De AOW-uitkering wordt met 9 x 2% = 18% gekort wegens 9 jaar wonen in het buitenland.

13. Frans had uiterlijk een jaar na zijn vertrek naar het buitenland een vrijwillige AOW-verzekering kunnen afsluiten bij de SVB.

14. Nee, omdat Frans - voor vertrek - al eerder verplicht AOW verzekerd was.

Examen SZ 18

1. Frits heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon, omdat hij bij het intreden van zijn arbeidsongeschiktheid (nog) in dienst van Vermooij bv is. Er kan geen ZW-uitkering worden toegekend. Art. 29 lid 1 ZW.

2. Het dagloon bedraagt op basis van het maandloon van € 6.000 meer dan het maximumdagloon voor de ZW. Daarom is het dagloon van Frits het maximumdagloon ZW. Het eerste halfjaar 2017 bedraagt dat € 205,77.

3. De mogelijkheden voor Frits zijn:

* het vragen van een second opinion bij UWV;
* het starten van een procedure bij de civiele rechter (bijv. kort geding);
* mediation.

4. Het vragen van een second opinion is niet mogelijk, omdat dat alleen mogelijk is bij geschillen over het voortbestaan van arbeidsongeschiktheid. Het gaat in dit geval om het doorbetalen van de reiskostenvergoeding.

5. Vermooij bv loopt het risico dat het bedrijf na afloop van de WIA-wachttijd van 104 weken nog een jaar loon moet doorbetalen.

6. Ludmilla Janssen kan in aanmerking komen voor een overbruggingsuitkering AOW. Haar prepensioen eindigt op 15 juni (voor ingangsdatum AOW). Haar inkomen bedraagt minder dan 200% van het minimumloon. Ook heeft zij geen vermogen. Daarmee voldoet zij aan de voorwaarden voor toekenning van deze uitkering.

7. De AOW-uitkering gaat in op 15 juni 2018 (66 jaar) op basis van art. 7a lid 1 letter g AOW.

8. Cees kan zich vrijwillig verzekeren voor de ZW en WIA, omdat hij in het jaar voorafgaande aan de start van zijn bedrijf (voor deze wetten) verplicht verzekerd is geweest.

9. Hij kan geen gebruikmaken van een startersregeling van UWV, omdat hij noch werkloos (WW) noch arbeidsongeschikt is geweest (ZW of WIA).

Examen SZ 19

1. Onderstaande posten:

1. Eindheffingsbestanddelen behoren niet tot het pensioengevend loon.
2. Ingehouden pensioenpremie behoort wel tot het pensioengevend loon.
3. De bijtelling privégebruik auto behoort niet tot het pensioengevend loon.
4. De franchise behoort wel tot het pensioengevend loon (maar niet tot de pensioenopbouw).
5. Het fictieve loon van een werknemer/ab-houder behoort niet tot het pensioengevend loon.

2. Eerdere pensionering leidt tot actuariële herrekening met een lagere pensioenuitkering.

3. Latere pensionering leidt tot actuariële oprenting met een hogere pensioenuitkering.

Examen SZ 20

1. De IVA-uitkering valt niet en de WGA-uitkering valt wel onder het eigenrisicodragerschap WIA.

2. De stagiair maakt geen aanspraak op een WIA-uitkering omdat hij voor zijn werkzaamheden geen (geldelijke) beloning ontvangt en hiervoor dus niet verzekerd is.

3. Hij kan aanspraak maken op een Wajong-uitkering.

4. Nee. Jan Draaier is directeur/grootaandeelhouder en daardoor niet verzekerd. Hij is geen rechthebbende voor de WIA.

5. Draaier bv kan het eigenrisicodragerschap opzeggen per 1 januari volgend jaar, als de aanvraag voor 2 oktober wordt ingediend.

6. Nee. Deze worden niet door UWV overgenomen. Draaier bv moet na het eindigen de lopende verplichtingen blijven betalen, het zogenaamde 'uitlooprisico'.

7. Jan heeft recht op ZW-uitkering, omdat hij onder het vangnet van de ZW valt. De arbeidsongeschiktheid is aangevangen binnen 5 jaar na aanvang van de dienstbetrekking.

8. De uitkering loopt tot de dag waarop hij pensioengerechtigd voor de AOW wordt, dit is tot en met 4 juni 2018. Dit is geregeld in art. 29 lid 4 ZW.

9. De AOW-uitkering gaat in op 5 juni 2018. Dit is geregeld in art. 7a lid 1 letter g AOW.

Examen SZ 21

1. Bart heeft uitsluitend recht op doorbetaling van loon, omdat hij bij intreden van zijn arbeidsongeschiktheid nog in dienst van Slagter bv is. Er kan om die reden geen ZW-uitkering worden toegekend. Art. 29 lid 1 ZW.

2. Bart heeft uitsluitend recht op een ZW-uitkering. Er bestaat geen recht op doorbetaling van loon, omdat de dienstbetrekking met Slagter bv per 1 juli is beëindigd.

3. De werkgever moet Bart bij UWV ziek melden en hij moet aan Bart de documenten verstrekken die over de re-integratie zijn opgesteld, zoals de probleemanalyse en het plan van aanpak. Deze vormen samen het re-integratieverslag. Bart moet het re-integratieverslag aan UWV zenden.

4. Ja, zowel de werkgever als UWV kan het loon en/of de uitkering verhalen op degene die naar burgerlijk recht aansprakelijk voor de schade is. Dat is Fred de Graaf, omdat die met een te hoge snelheid door een rood stoplicht is gereden en het ongeluk heeft veroorzaakt dat heeft geleid tot de arbeidsongeschiktheid van Bart.

5. Bart kan een second opinion of deskundigenoordeel van UWV vragen. Hij moet daarvoor een vergoeding aan UWV betalen. Het kost hem (als werknemer) € 100.

6. UWV begeleidt vanaf 1 juli de re-integratie van Bart.

Examen SZ 22

1. De AOW-uitkering gaat in op 15 februari 2018, als Frans Janssen 66 jaar wordt. Art. 7a AOW.

2. Nee. Er vindt geen korting plaats. Fred heeft tijdens de twee jaar van zijn wereldreis niet in het buitenland gewoond, maar hij is in Nederland woonachtig gebleven.

3. De AOW-uitkering eindigt op de dag na het overlijden. Dat is 16 december.

4. Ja. Er is recht op een overlijdensuitkering, omdat er een nabestaande/echtgenote is.

5. De overlijdensuitkering is eenmalig het bedrag van één maand bruto AOW-pensioen. Deze komt toe aan de langstlevende partner.

6. Dit is geregeld in art. 18 AOW.