**22. Subsidies en toeslagen**

Opgave 22.1

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

* afdrachtverminderingen;
* lage-inkomensvoordeel en loonkostenvoordeel;
* 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. De vier 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 loondoorbetaling. 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. Vier groepen loonkostenvoordeel:

* indienstneming oudere uitkeringsgerechtigden (56 jaar of ouder);
* indienstneming werknemers met een arbeidshandicap;
* indienstneming werknemers die onder de doelgroep van de banenafspraak 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;
* 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 of peuterspeelzaal;
* 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 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 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. 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

2. c. Stelling I en stelling II zijn juist

3. d. Stelling I en stelling II zijn onjuist

4. b. Hij draagt minder loonbelasting/premie volksverzekeringen af

5. c. loondispensatie

 d. rolstoeltoegankelijkheid van het bedrijf

6. 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. a. met een Wajong-uitkering

 b. met een WIA-uitkering

Opgave 22.5

1. 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 blijft

2. 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. a. arbeidsbeperkte werknemers die nieuw in dienst komen

b. arbeidsbeperkte werknemers die worden herplaatst

c. werknemers uit de doelgroep van de banenafspraak en scholingsbelemmerden

4. b. jonggehandicaptenkorting

c. ouderenkorting

5. a. aan een werknemer met een Wajong-uitkering

b. aan een werknemer met een WAO-uitkering

d. gedurende maximaal 4 jaar

6. a. Belastingdienst Toeslagen

Opgave 22.6

1.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Doelgroep Werknemer** | **No-risk 5 jaar** | **No-risk 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 hebben | x |  |
| met een Wajong-uitkering |  | x |
| met een WIA-uitkering | x |  |

2.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Lagere werkgevers-lasten | Regeling voor de werknemer | Inkomens-afhankelijke regeling |
| 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 uitkeringssituatie. 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 Banenafspraak. 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 (gedurende de dienstbetrekking en uiterlijk tot bereiken AOW-leeftijd).

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. Begin tweede helft van het volgend kalenderjaar betaalt de Belastingdienst de bedragen uit.

Opgave 22.8

1. Vof Design heeft recht op het LKV doelgroep banenafspraak en scholingsbelemmerden. Het voordeel is op jaarbasis 52 weken x 38 uur x € 1.01 = € 1.995,76.

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 € 728 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. Samenloop van lage-inkomensvoordeel (LIV) en loonkostenvoordeel (LKV) is niet mogelijk. Het hoogste bedrag wordt uitbetaald. Maar in deze situatie zijn beide bedragen even hoog en dan 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 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 (2018). Met een huur van € 500 blijft hij hieronder. Zijn jaarinkomen (zie antwoord 1) blijft onder de inkomensgrens voor alleenstaanden van € 22.400 (2018). Het is zinvol om huurtoeslag aan te vragen, als zijn vermogen minder dan € 30.000 (2018) 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.

2. Het dienstverband moet ten minste 6 maanden duren.

3. De voorwaarden zijn:

1. Het gaat om kosten die niet algemeen gebruikelijk zijn.
2. De werkschoenen worden niet via een andere regeling vergoed.
3. De werkschoenen zijn vrijwel uitsluitend geïndiceerd/bestemd voor het werk.

4. Loon 115% van minimumloon: LIV 52 weken x 40 uur x € 0,51 = € 1.060,80.

Het maximum is € 1.000.

Doelgroep banenafspraak: 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 ongevallenverzekering 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 € 28.720 (2018). Zijn vermogen blijft onder de grens van € 113.415 (2018). 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 2019.

6. Huurtoeslag, Kinderopvangtoeslag, Kindgebonden budget.