



## INFORMATIEBRIEF WERKGEVER

Werkzoekenden die begeleid worden door Jobstap hebben vaak een arbeidsbeperking waardoor zij soms meer moeite hebben om zelfstandig een passende baan te vinden. Hierdoor zijn er diverse regelingen en voorzieningen van toepassing. Middels deze brief willen we u op de hoogte brengen van de regelingen, voorzieningen en de wijzigingen.

### **UWV Proefplaatsing**

Wanneer u als werkgever inzicht wilt krijgen in de capaciteiten van de werkzoekende, dan kunt u een UWV Proefplaatsing aanvragen van maximaal 2 maanden. Hieraan zijn geen salariskosten verbonden; de werknemer in spé behoudt gedurende deze periode het recht op uitkering.

Voorwaarde voor proefplaatsing is dat u de intentie heeft om de werknemer na proefplaatsing minstens 6 maanden een dienstverband te geven voor het aantal uren dat hij tijdens de proefplaatsing werkte. U sluit tijdens proefplaatsing voor de werknemer een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af. Na de proefplaatsing mag er geen proeftijd meer worden toegepast.

In sommige gevallen is een termijn van 2 maanden niet voldoende om de werknemer te beoordelen.

NB: Wordt de werknemer ziek tijdens de proefplaatsing dan kan de proefplaatsing worden verlengd met de ziekteperiode. De gratis proefplaatsing vanuit de gemeente betreft maximaal 3 maanden met opvolgend minimaal een half jaar contract.

### **Premiekorting arbeidsgehandicapte werknemer**

Per 1-1-2016 is de premiekorting arbeidsgehandicapte werknemers voor de gehele doelgroep Banenafpraak geharmoniseerd en vastgesteld op maximaal € 2.000 per jaar bij een 36-urige werkweek voor maximaal 3 jaar. Dit zijn:

- Werknemers die door de gemeente moeten worden ondersteund bij het vinden van werk, die niet zelfstandig het wettelijk minimumloon kunnen verdienen en opgenomen zijn in het Doelgroepenregister;
- Werknemers met een Wiw-baan (Wet inschakeling werkzoekende) of ID-baan (In- en doorstroombaan);
- Werknemers met een Wet Wajong-uitkering en arbeidsvermogen;
- Werknemers met een WSW-indicatie.
- Werknemers via de gemeente met indicatie ernstige scholingsbelemmeringen en doelgroepindicatie

Voor de gewijzigde premiekorting voor de doelgroep Banenafpraak geldt geen overgangsrecht. Ook voor bestaande werknemers met bijvoorbeeld een Wajong-status die al in dienst zijn, is de premiekorting per 1-1-2016 omlaag gegaan naar maximaal € 2.000 per jaar. Dit bedrag geldt bij een fulltime dienstverband vanaf 36 uur per week. Parttime wordt het premiekorting naar rato berekend.

**Uitzondering:** Voor werknemers met een WIA of WAO status, 55-plussers met WW en leerlingen met ernstige scholingsbelemmeringen via UWV, is de premiekorting maximaal € 7.000,- per jaar. Deze premiekorting mag naast een eventuele loonkostensubsidie van de gemeente worden ingezet.

### **Loondispensatie (regeling UWV)**

Voor werknemers met een Wajong-uitkering bestaat er de mogelijkheid om een lager salaris te betalen. Voorwaarde hiervoor is dat er sprake is van een aantoonbaar lagere productiviteit als gevolg van de ziekte of handicap en dat de loonwaarde daardoor lager uitkomt dan het Wettelijk Minimumloon. De loondispensatie kan een half jaar tot 5 jaar duren.

Een arbeidsdeskundige van het UWV beoordeelt of er inderdaad sprake is van een duidelijk mindere arbeidsprestatie die verband houdt met de ziekte of handicap. Op basis van dit oordeel stelt de arbeidsdeskundige vast hoeveel loon de werkgever moet betalen.



# JOBSTAP

samen aan het werk

## **Looncompensatie bij ziekte (No-risk polis)**

De No-risk polis geldt per 1 januari 2016 voor alle werknemers die onder de doelgroep van de banenafpraak vallen. Deze regeling zorgt ervoor dat de werkgever niet verantwoordelijk is voor de loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer die onder de No-risk polis valt.

De No-risk polis geldt 5 jaar lang vanaf de eerste werkdag van de werknemer. Wordt de werknemer ziek binnen deze periode van 5 jaar? Dan betaalt UWV voor maximaal 2 jaar de Ziektewet-uitkering. Voor jonggehandicapte werknemers (Wajong) is de duur van de no riskpolis onbeperkt.

## **Loonkostensubsidie (regeling gemeente)**

Om het voor werkgevers aantrekkelijk te maken iemand met een arbeidsbeperking in dienst te nemen via de gemeente, heeft de gemeente de mogelijkheid om loonkostensubsidie te verstrekken. Doorgaans komen hiervoor medewerkers uit het Doelgroepenregister in aanmerking die niet onder het UWV vallen. Medewerkers met een een Wajong kunnen een beroep doen op de eerder genoemde loondispensatie.

- De hoogte van de subsidie hangt af van de loonwaarde van de werknemer. De loonwaarde wordt op de werkplek vastgesteld op basis van een transparante en betrouwbare methode. De loonwaarde wordt elke contractperiode opnieuw vastgesteld of voor langere duur afgegeven.
- De loonkostensubsidie is het verschil tussen het wettelijk minimumloon en de loonwaarde. De subsidie is maximaal 70% van het wettelijk minimumloon.
- De werkgever betaalt aan de werknemer CAO-loon of als er geen CAO is, minimaal het wettelijk minimumloon.
- Het verschil tussen de bepaalde loonwaarde en het 100% wettelijk minimumloon is voor rekening van de overheid. Het verschil tussen het 100% WML en het CAO-loon is voor rekening van de werkgever.

## **Subsidie voor aanpassing in uw bedrijf (UWV)**

Een werknemer met een beperking brengt soms kosten met zich mee. U kunt subsidie krijgen voor aanpassingen in uw bedrijf, bijvoorbeeld voor een aangepaste werkplek of bureau. U krijgt deze subsidie als u de werknemer minstens zes maanden in dienst neemt.

## **Subsidierегeling praktijkleren**

Neemt u iemand in dienst en zorgt u voor scholing? Dan kunt u mogelijk in aanmerking komen voor de Subsidierегeling praktijkleren. Deze subsidie wordt na afloop van het studiejaar vastgesteld en betaald. Deze subsidie bedraagt maximaal € 2700,- per studiejaar. Deze subsidie geldt voor zowel de Beroepsbegeleidende leerweg MBO als ook voor leerwerktrajecten van het HBO. Voorwaarden zijn: het moet gaan om een erkend leerbedrijf, er sprake is van een geregistreerde opleiding en er is een ondertekende leerwerkovereenkomst. Voor meer informatie kunt u kijken op [www.innovam.nl](http://www.innovam.nl)

## **Bedrijfsscan**

Maatschappelijk verantwoord ondernemen is mooi, maar het is nog mooier als dit ook nog positief bijdraagt aan uw bedrijfsresultaat. Wilt u hier meer over weten? Bespreek dan de mogelijkheden van een Bedrijfsscan met uw Arbeidscoach van Jobstap.

De bedrijfsscan geeft u antwoord op de volgende vragen:

- Zijn er binnen mijn bedrijf functies, taken en/of deeltaken die uitgevoerd kunnen worden door mensen met een beperking?
- Kan ik door de inzet van mensen met een beperking de efficiency, servicegerichtheid en/of flexibiliteit van mijn bedrijf vergroten?

## **Interne jobcoaching**

Vanaf 1 januari 2015 is naast de inzet van een externe jobcoach, ook de inzet van een interne jobcoach mogelijk. Om subsidie te krijgen moeten u en uw werknemer, voor wie u subsidie aanvraagt, aan een aantal voorwaarden voldoen. De Arbeidscoach van Jobstap kan u helpen met de invulling hiervan.

Versie 2016



## Quotumwet

In het sociaal akkoord hebben werkgevers afgesproken dat ze extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Het gaat uiteindelijk om 100.000 extra banen (oplopend tot 2026). De overheid zorgt tot 2024 nog eens voor 25.000 banen extra. Deze extra banen waarvoor werkgevers een garantstelling hebben gegeven, zijn bedoeld voor mensen die niet in staat zijn een inkomen op het niveau van het WML te verdienen. Als werkgevers de afgesproken extra banen onvoldoende realiseren dan treedt een wettelijk quotum in werking. Het quotum houdt in dat op termijn elke werkgever met 25 of meer werknemers een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen aan te bieden aan mensen met een beperking en moet betalen voor niet vervulde plekken.

## Ketenregeling

De periode dat u als werkgever met een werknemer bepaalde tijd contracten mag afsluiten is ingekort van drie naar twee jaar. Het maximaal aantal tijdelijke contracten in die periode blijft drie. Werknemers hebben met deze nieuwe bepaling sneller recht op een contract voor onbepaalde tijd. Om de keten te doorbreken moet een medewerker volgens de nieuwe bepaling een half jaar uit dienst.

**Uitzondering:** In geval van een uitzendovereenkomst, en bij in de CAO te bepalen functies waarbij de intrinsieke aard van de bedrijfsuitvoering dit vereist, is afwijken mogelijk. Daarbij geldt een maximum van zes contracten in maximaal vier jaar.

## Proeftijd

Sinds januari 2015 kunnen werkgever en werknemer geen proeftijd meer overeenkomen bij arbeids-overeenkomsten voor 6 maanden of korter. Duurt de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden, dan is dit wel mogelijk. Als er voorafgaand aan het dienstverband een proefplaatsing is ingezet, dan is een proeftijd niet meer mogelijk.

## Transitievergoeding

Op grond van het wetsvoorstel is de werkgever aan de werknemer aan het einde van het dienstverband een transitievergoeding verschuldigd indien het (voortgezette) dienstverband 24 maanden heeft geduurd en;

- de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd, op verzoek van de werkgever is ontbonden of na het einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet is voortgezet of
- als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstige verwijtbaarheid van de werkgever door de werknemer is opgezegd, op verzoek van de werknemer is ontbonden of na het einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet is voortgezet.

De transitievergoeding bedraagt:

- Gedurende de eerste 10 jaar van het dienstverband één derde bruto maandsalaris per dienstjaar.
- Voor de periode daarna een half bruto maandsalaris per dienstjaar.
- De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- bruto of, bij een hoger salaris dan € 75.000,- op jaarbasis, maximaal een bruto jaarsalaris over 12 maanden.

## Aanzegtermijn

Bij arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die langer duren dan 6 maanden, moet de werkgever de werknemer één maand van tevoren “aanzeggen” of de arbeidsovereenkomst wel of niet wordt verlengd. Als de werkgever een aanbod tot verlenging doet, dient hij de voorwaarden hiervan ook te melden. Laat u als werkgever deze aanzegging na, dan bent u een boete verschuldigd aan de werknemer van (maximaal) één bruto maandloon.

## Wet verbetering poortwachter

De uitvoering van de Wet verbetering poortwachter ligt in handen van de werkgever.

De wet schrijft duidelijke tijdsgebonden acties voor die door de werkgever in samenwerking met de werknemer moeten worden uitgevoerd. De werkgever is eindverantwoordelijk voor de uitvoering en bewaking van de re-integratie. Als dit naar de mening van het UWV onvoldoende wordt ingevuld, kan het UWV sancties opleggen. Van de werknemer wordt een actieve houding verwacht om tot terugkeer in het arbeidsproces te komen.



# JOBSTAP

samen aan het werk

## Concurrentiebeding

Vanaf januari 2015 is het niet langer toegestaan om een concurrentiebeding op te nemen in tijdelijke contracten.

**Uitzondering:** wanneer de werkgever goed kan motiveren dat een concurrentiebeding noodzakelijk is vanwege zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen. Zonder motivering is het beding niet geldig.

## Meer Informatie

Wilt u meer weten over Jobstap en onze dienstverlening? Dan kunt u terecht op onze website

[www.jobstap.nl](http://www.jobstap.nl). Wij zijn ook te volgen op twitter via @JobstapNL.

Wilt u een afspraak maken, of wilt u meer informatie over bovenstaande regelingen, neem dan contact op met ons op. Wij zijn telefonisch bereikbaar op 026-3397520 of per mail via [info@jobstap.nl](mailto:info@jobstap.nl). Uiteraard kunt u uw vragen ook vragen stellen aan uw Arbeidscoach. Kijk voor een vestiging bij u in de buurt op onze website: [www.jobstap.nl/jobstap/contact](http://www.jobstap.nl/jobstap/contact).

Wij zijn u graag van dienst.