



Nieuwsbrief november 2013; subsidies

Rondom het in dienst hebben of nemen van personeel bestaan er diverse loonkosten-subsidies en premiekortingen. In deze nieuwsbrief worden de meest voorkomende subsidies kort benoemd. Mocht u meer informatie willen over een van de genoemde subsidies, neemt u dan contact op met één van onze medewerkers.



Afdrachtvermindering onderwijs

Heeft u werknemers in dienst die een opleiding volgen zoals hieronder genoemd, dan kunt u aanspraak maken op de afdrachtvermindering onderwijs.

Soort opleiding

- BBL-opleiding (4 dagen werken, 1 dag school)
- Stage MBO, niveau 1 of 2 (BOL)
- EVC-procedure
- Initiële opleiding in het hoger beroepsonderwijs
- (Ex-) werkloze met scholing tot startkwalificatie
- Leer-werktraject in 3^e of 4^e jaar BBL van het VMBO

Bedrag van de vermindering

- € 2.700 per kalenderjaar
- € 1.297 per kalenderjaar
- € 327 per procedure
- € 2.700 per kalenderjaar
- € 3.274 per kalenderjaar
- € 2.728 per kalenderjaar

Meer informatie kunt u vinden op de website van de [belastingdienst](#).

Speur- en Ontwikkelingswerk (S & O)

Het doel van deze regeling is het bevorderen van speur- en ontwikkelingswerk in het bedrijfsleven, het ontwikkelen van technisch-wetenschappelijk onderzoek en het ontwikkelen van technisch nieuwe producten, software en productieprocessen.

De vermindering bedraagt 38% van de eerste € 200.000 aan loon dat wordt besteed aan de werkzaamheden. De vermindering over het meerdere bedraagt 14%. Voor starters is de afdrachtvermindering 50% over de eerste € 200.000 en eveneens 14% over het meerdere.



De uitvoering hiervan is ondergebracht bij Agentschap NL. Meer informatie vindt u op de website van [Agentschap NL](http://Agentschap.NL).

Premiekortingen en vrijstellingen

U kunt een premiekorting krijgen, wanneer u een oudere werknemer in dienst heeft of in dienst neemt.

De hoogte van de hieronder genoemde premiekortingen zijn gebaseerd op een werkweek van tenminste 36 uur per week. Wanneer minder uren worden gewerkt, wordt de korting naar rato berekend.

Oudere werknemers

Een werknemer van 50 jaar of ouder met recht op een uitkering WW- / WAO- / WIA- / Wajong- /WAZ- / ANW- of bijstandsuitkering in dienst nemen.

Voor hen geldt een premiekorting van € 7.000 per kalenderjaar. Het recht op korting bestaat voor maximaal drie jaar. De bijbehorende en verplichte doelgroepverklaring (door uw werknemer aan te vragen bij UWV) dient u bij uw administratie te bewaren.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de belastingdienst.

Arbeidsgehandicapte werknemers

Heeft u of neemt u een werknemer met een beperking in dienst? Dan kunt u mogelijk korting krijgen op de af te dragen premies werknemersverzekeringen.

In dienst zijnde arbeidsgehandicapte

- geldt voor het in dienst houden van een werknemer met een WIA-uitkering (WGA/IVA)
- premiekorting geldt voor maximaal één jaar
- geldt ook voor werknemers die herplaatst worden of wiens arbeidsplaats is aangepast.

In dienst nemen van een arbeidsgehandicapte

- met recht op een WIA-uitkering (WGA/IVA)
- met recht op een Wajong-uitkering (jonggehandicapte)
- met een indicatiebeschikking Art. 11 WSW
- met een structureel functionele beperking
- jonger dan 18 jaar en problemen met het volgen van onderwijs door ziekte of handicap
- minder dan 35% arbeidsongeschikt.



Voor deze categorieën werknemers geldt een premiekorting voor maximaal drie jaar van maximaal € 7.000 per kalenderjaar. Neemt u een jonggehandicapte in dienst, die u vanwege zijn arbeidsbeperking minder betaalt dan het wettelijk minimumloon (loondispensatie), dan is de premiekorting maximaal € 3.500 per kalenderjaar.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van de [belastingdienst](#).

Als het recht op premiekorting in een bepaalde periode hoger is dan het verschuldigde bedrag aan premies werknemersverzekeringen, dan mag de korting – indien mogelijk – gedurende het kalenderjaar in een latere periode worden verrekend. De korting wordt via de loonaangifte verrekend met de te betalen premies.

Marginale arbeid

Recht op vrijstelling van premies werknemersverzekeringen bestaat bij een dienstbetrekking met een uitkeringsgerechtigde indien;

- de dienstbetrekking ten hoogste 6 aaneengesloten weken duurt én
- de werkgever in het kalenderjaar niet eerder een dienstbetrekking met de uitkeringsgerechtigde is aangegaan **én**
- voor een dienstbetrekking van die uitkeringsgerechtigde in het kalenderjaar niet eerder vrijstelling is verleend.

De uitkeringsgerechtigde moet als werkzoekende ingeschreven staan bij UWV WERKbedrijf. De premievrijstelling dient te worden aangevraagd bij de belastingdienst.

Proefplaatsing UWV

U kunt een nieuwe werknemer, die direct voorafgaand aan de indiensttreding bij u een WW-, WIA-, WAO-, WAZ-, Wajong- of Ziektewetuitkering van UWV ontvangt, twee maanden op proef laten werken in uw bedrijf. U hoeft in deze tijd geen loon te betalen. Tijdens de proefplaatsing behoudt de werknemer namelijk zijn recht op uitkering(en). Wilt u een werknemer met een ziekte of handicap op proef laten werken, dan kan het zijn dat er meer tijd nodig is om hem of haar te beoordelen. In overleg met UWV kan de proefperiode verlengd worden tot maximaal zes maanden.

Een voorwaarde voor proefplaatsing is dat u echt van plan bent de werknemer – uiteraard alleen wanneer hij u bevalt – een dienstverband aan te bieden.

Dit moet dan een arbeidsovereenkomst zijn voor minimaal zes maanden en voor ten minste het aantal uren dat de werknemer op proef werkte. Deze bedoeling legt u vast in een



schriftelijke verklaring (intentieverklaring). Pas als u en de werknemer tevreden zijn over de proefplaatsing, biedt u dus een arbeidsovereenkomst aan.

Werknemer met een WW-uitkering

Biedt u een proefplaatsing aan een werknemer met een WW-uitkering, dan geldt als voorwaarde dat hij minimaal drie maanden werkloos dient te zijn. Tevens moet de verwachting zijn dat de werknemer hulp nodig heeft bij het vinden van werk. Dit geldt niet als de werknemer;

- jonger is dan 27 jaar en geen startkwalificatie heeft, of
- als hij, vóór hij een WW-uitkering ontving, gedurende langere tijd een Ziekte- of arbeidsongeschiktheidsuitkering had én bovendien niet meer kan werken in zijn oude functie.

Let op; tijdens de proefplaatsing dient u voor de werknemer wel een ongevallen- en aansprakelijkheidsverzekering af te sluiten! Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van het [UWV](#).

Loondispensatie

Loondispensatie betekent dat een werkgever minder loon aan een werknemer mag betalen dan normaal zou moeten volgens CAO, het mag zelfs minder zijn dan het wettelijk minimum. Dit mag alleen als de werknemer;

- een Wajong-uitkering heeft of jonger is dan 18 jaar en een ziekte of handicap heeft
- minder presteert dan een “gezonde” collega met hetzelfde werk.

Voor loondispensatie is toestemming van het UWV vereist. Loondispensatie kan worden aangevraagd voor minimaal een half jaar en maximaal vijf jaar, eventuele verlenging is mogelijk. Het lagere loon wordt aangevuld middels een uitkering vanuit UWV.

No-riskpolis

Voor een werknemer geldt een “no-riskpolis” wanneer hij bij aanvang van zijn dienstverband aan één van de volgende voorwaarden voldoet;

- hij ontvangt een WIA-, WAO-, WAZ- of Wajong-uitkering
- hij heeft in het verleden een Wajong-uitkering ontvangen
- hij ondervindt of ondervond problemen vanwege zijn ziekte of handicap bij het volgen van onderwijs en komt binnen vijf jaar na afloop van het onderwijs bij u in dienst



- hij heeft een verklaring gekregen van de gemeente of UWV WERKbedrijf dat hij een arbeidshandicap heeft
- hij heeft een WSW-indicatie
- hij is vóór 8 juli 1954 geboren **én** heeft langer dan 52 weken een WW-uitkering gekregen **én** is vanuit de WW bij u in dienst gekomen. In deze situatie bestaat na 13 weken ziekte recht op een Ziektewetuitkering.

De no-riskpolis geldt voor vijf jaar, gerekend vanaf de eerste werkdag. Wordt uw werknemer ziek (en daardoor arbeidsongeschikt), dan betaalt het UWV het ziekgeld voor (maximaal) 100% door, ongeacht de reden van uitval! In het tweede ziektejaar wordt 70% betaald.

Wanneer een werknemer voorafgaand aan het dienstverband een WAJONG-uitkering ontvangen heeft, dan geldt de no-riskpolis onbeperkt.

In zeer bijzondere gevallen kan UWV de periode van vijf jaar met vijf jaar verlengen.

De no-riskpolis geldt ook wanneer u een gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in dienst houdt.

Werknemer met een WW-uitkering.

Neemt u een werknemer in dienst die geboren is vóór 8 juli 1954 en deze werknemer heeft minimaal 52 weken aaneengesloten een WW-uitkering ontvangen, dan geldt ook hier een no-riskpolis.

TIP

Wanneer een nieuwe medewerker tenminste twee maanden in dienst is, mag u als werkgever vragen naar eventuele vroegere arbeidsongeschiktheid van de betreffende medewerker. De werknemer is dan verplicht om openheid van zaken te geven.

De reden van het vragen naar vroegere arbeidsongeschiktheid is om te kunnen vaststellen of mogelijk gebruik kan worden gemaakt van de no-riskpolis of enige andere subsidie c.q. recht op premiekorting.



Premiekorting jongere werknemers (wetsvoorstel)

Neemt u tussen 1 januari 2014 en 31 december 2015 een jongere werknemer aan in de leeftijdscategorie 18 tot 27 jaar? Dan krijgt u een premiekorting, wanneer hij/zij een WW- of bijstandsuitkering heeft. U moet deze werknemer dan minimaal een halfjaarcontract voor minimaal 32 uur per week geven. De nieuwe premiekorting jongeren bedraagt € 3.500 per kalenderjaar.

Voor meer informatie verwijzen wij u naar onze [website](#), onder het kopje actueel – informatie.

Wilt u weten voor welke regeling(en) een werknemer in aanmerking kan komen? Kijkt u dan ook eens op subsidiecalculator.nl.

Naast de voornoemde loonkostensubsidies en premiekortingen bestaan er vaak aantrekkelijke subsidiemogelijkheden binnen diverse bedrijfstakken. Is er binnen uw bedrijf een CAO van toepassing waar sprake is van een opleidings- en/of ontwikkelingsfonds? Dan is de kans aanwezig dat uit zo'n fonds bijdragen aan opleidingen van uw werknemer(s) kunnen worden betaald. U kunt hiervoor contact opnemen met de diverse fondsen of – als u daar lid van bent – uw werkgeversorganisatie.

Daarnaast is het ook mogelijk dat u in aanmerking kunt komen voor een gemeentelijke of provinciale subsidie, bijvoorbeeld via de Startersbeurs. Voor meer informatie verwijzen wij u naar de website van [Startersbeurs Nederland](http://Startersbeurs.Nederland).

Heeft u na het lezen van deze nieuwsbrief nog vragen? Belt of mailt u ons gerust even!

Theo van Deelen
en medewerk(st)ers