



[Aanbieding: nieuwe versie 'Geld besparen met Sociale Zekerheid'](#)

[Uitstel eigenrisicodrager WGA-flex naar 2017](#)

[Brief Asscher over loondoorbetaling](#)

[Asscher treft overgangsregeling voor de transitievergoeding](#)

[Ook kleine werkgevers kunnen straks profiteren van premiekortingen om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen](#)

[Transitievergoeding nader uitgewerkt](#)

[UWV doet onderzoek naar handhaven van 42e week melding](#)

[Loondoorbetaling bij ziekte terug naar een jaar en lasten eerlijk verdelen](#)

[Werknemers opnieuw tevreden over arbodiensten](#)

[No-riskpolis voor werknemers vanuit de banenafpraak](#)

Aanbieding: nieuwe versie 'Geld besparen met Sociale Zekerheid'

Op 9 maart komt de opvolger van het boek 'Geld besparen met Sociale Zekerheid' uit. De nieuwe titel is *Verzuim, arbeidsongeschiktheid en re-integratie. De wetgeving vertaald naar de praktijk*. Een boek dat draait om de actuele stand van zaken van de relevante wetgeving voor uw vakgebied. De 'VeReFi-hoofdstukken' vindt u hierin niet meer terug: die worden verwerkt in een nieuw boek.

Gratis als u een uitgebreid abonnement heeft

Heeft u een VeReFi werkgevers- of dienstverlenersabonnement? Dan sturen wij u het boek gratis toe. Als u op de verefi-site inlogt, ziet u een link naar een formulier. Als u hier het adres invult waarop u het boek wilt ontvangen, sturen wij u het boek zo snel mogelijk toe.

Korting als u een light abonnement heeft

Heeft u een light abonnement? Dan kunt u het boek aanschaffen in de webshop op [verefi.nl](#) voor de speciale prijs van € 14,95 (normale prijs € 24,95). Vul hiervoor bij het afrekenen de kortingscode '**boekkorting**' in.

Deze aanbiedingen zijn geldig tot 1 april 2015.

- [Inloggen op VeReFi](#)
- [VeReFi Webshop](#)

[NAAR BOVEN](#)

Uitstel eigenrisicodrager WGA-flex naar 2017

De invoering van de keuzemogelijkheid om eigenrisicodrager te worden voor de arbeidsongeschiktheid van flexwerkers, wordt uitgesteld naar 1 januari 2017. Dat blijkt uit een brief van minister Lodewijk Asscher (Sociale Zaken) aan de Tweede Kamer.

De Wet BeZaVa (Modernisering Ziektewet) is bedoeld om de werkgeversprijken voor flexwerkers meer in lijn te brengen met die voor vaste krachten. De wet regelt dat werkgevers die al WGA-eigenrisicodragers zijn, dat vanaf 2016 ook voor de flexcontracten zouden worden. Asscher heeft nu aangegeven dit te willen uitstellen tot 2017. Hij benoemt dat met name de private verzekeraars meer tijd nodig hebben om op een goede manier actuariel de premies te kunnen vaststellen voor deze flex-risico's. Verzekeraars maken zich zorgen over het speelveld op de hybride markt en hebben tot nu toe extreem veel verlies geleden op de WGA-eigenrisicodragersportefeuille.

Gevolg van dit uitstel is dat pas vanaf 2017 de gedifferentieerde premie WGA-flex en WGA-vast tot één totaal WGA-premie worden samengevoegd. De uitkeringen worden aan de werkgever toegerekend die voor de WGA-vast ontstaan zijn na 2007 en voor de WGA-flex ontstaan zijn na 2012.

Door dit uitstel gaat bij het WGA-eigenrisicodragerschap het risico van de flexgroep pas tellen voor een ieder die na 1 januari 2017 ziek wordt en vanaf 2019 de WGA instroomt. De private verzekeraars zullen derhalve vanaf 2017 een premieverhoging invoeren op de WGA-portefeuille omdat dit flexrisico dan ook verzekerd moet worden.

- [Zie kamerbrief over bewegingen WGA en ZW markt](#)

[NAAR BOVEN](#)

Brief Asscher over loondoorbetaling

Op 6 februari heeft minister Asscher de Tweede kamer een brief gestuurd over de loondoorbetalingsplicht bij ziekte. In het begrotingsakkoord 2014 was afgesproken dat er een onderzoek komt naar de loondoorbetalingsplicht voor werkgevers bij ziekte en het ziekte- en arbeidsongeschiktheidsrisico voor werkgevers en naar de mogelijkheden om de solidariteit te bevorderen onder MKB-werkgevers.

Naar aanleiding van deze afspraak heeft Asscher twee externe onderzoeken laten verrichten. In het onderzoek naar de ervaringen van werkgevers is nagegaan of, en zo ja, welke knelpunten werkgevers ervaren bij de loondoorbetalingsplicht. Het andere onderzoek geeft inzicht in het aanbod van verzuimverzekeringen en de verzekeringsgraad van (kleine) werkgevers en in de mogelijkheden om de verzekeringsgraad te verhogen.

Knelpunten

Uit het onderzoek blijkt dat het algemene begrip van werkgevers voor de loondoorbetalingsplicht groot is. Echter, als een individuele werkgever geconfronteerd wordt met een langdurig ziektegeval kan hij wel knelpunten ervaren. Meer dan de helft van de geënquêteerde werkgevers geeft dat ook aan. De knelpunten die werkgevers noemen, hebben zowel betrekking op de financiële lasten als op de re-integratieverplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter. De financiële lasten worden in het bijzonder als knellend ervaren wanneer werkgevers vinden dat werknemers zich ten onrechte ziek melden of wanneer de werknemer volgens de werkgever zelf schuld draagt aan zijn ziek zijn. De re-integratieverplichtingen worden vooral als knellend ervaren wanneer werkgevers geen passend alternatief werk kunnen bieden, wanneer het UWV volgens hen te strikt is en als zij van oordeel zijn dat de werknemer onvoldoende meewerkt aan zijn eigen re-integratie.

Verzuimverzekeringen

Ongeveer 76 procent van alle werkgevers heeft een verzekering voor de loondoorbetalingsplicht afgesloten. Uit het onderzoek naar de verzekeringsgraad blijkt dat kleine en middelgrote werkgevers een hoge verzekeringsgraad kennen. Kleine, startende ondernemingen blijken relatief vaak onverzekerd zijn. Ongeveer 60 procent van de kleine bedrijven die minder dan 6 jaar bestaan heeft een verzuimverzekering.

Tijdelijke contracten

28 procent van de werkgevers geeft aan voorzichtiger te zijn geworden met het aannemen van nieuwe werknemers en 45 procent geeft aan dat de loondoorbetalingsplicht leidt tot extra voorzichtigheid bij het omzetten van het tijdelijke contract in een vast contract. Veel van hen benutten die mogelijkheid maximaal en verlengen het eerste tijdelijke contract eerst tweemaal voordat zij dit omzetten in een vast contract. Bij doorvragen aan werkgevers blijkt dat het verband met de loondoorbetaling minder direct is dan gesuggereerd. Andere factoren, zoals marktomstandigheden, bedrijfskenmerken (zoals winstverwachting, bedrijfsgrootte etc.) en het functioneren van de medewerker, hebben een directere invloed op het aannemen van personeel. De loondoorbetalingsplicht wordt vaak niet op zichzelf beoordeeld, maar gezien als onderdeel van een verzameling van regels waar ook de ontslagbescherming, aansprakelijkheid en de loonbelasting onderdeel van is.

Doorrekenen effect loondoorbetaling naar een jaar

Asscher heeft de Kamer toegezegd het CPB een doorrekening te laten maken van de economische effecten van het inkorten van de loondoorbetalingsplicht van twee naar één jaar. Het CPB verwacht dat het deze doorrekening omtrent maart-april gereed kan hebben. Gezien de samenhang tussen deze trajecten

wil Asscher nog niet vooruitlopen op deze bredere discussie.

- [Brief loondoorbetaling](#)
- [Eindrapport onderzoek naar de verzekeringsgraad kleine werkgevers](#)
- [Prikkel en knelpunten hoe werkgevers de loondoorbetaling bij ziekte beleven](#)

[NAAR BOVEN](#)

Asscher treft overgangsregeling voor de transitievergoeding

Er komt een overgangsregeling voor de transitievergoeding om te voorkomen dat tijdelijke werknemers, zoals seizoenswerkers in de horeca, recreatie en tuinbouwsector niet opnieuw ingehuurd worden en werkgevers met andere tijdelijke werknemers aan de slag gaan. Vanaf 1 juli 2015 hebben tijdelijke werknemers recht op een transitievergoeding als na ten minste twee jaar de arbeidsovereenkomst niet wordt verlengd door de werkgever. De hoogte daarvan wordt in het oorspronkelijke voorstel bepaald door de gewerkte periodes van voor 1 juli 2015.

Door de overgangsregeling telt straks alleen nog het arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1 juli 2012 - met een onderbreking korter dan zes maanden - mee voor de transitievergoeding. Zo wordt voorkomen dat werkgevers door de opbouw van de transitievergoeding werknemers niet meer aannemen. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 tellen alleen mee met een onderbreking van ten hoogste drie maanden. Dat sluit aan ook bij het overgangsrecht voor de ketenbepaling.

Minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid schrijft dat in een brief aan de Tweede Kamer. Asscher vindt het in deze gevallen belangrijk dat werknemers hun werk kunnen houden in plaats van dat ze aan de kant komen te staan, vaak ook nog zonder vergoeding.

Verder wordt geregeld dat de transitievergoeding niet direct betaald hoeft te worden als de werkgever de werknemer de garantie biedt dat hij of zij binnen zes maanden weer aan de slag kan. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever na 1 juli 2015 meteen na afloop van een tijdelijk contract een transitievergoeding verschuldigd zal zijn.

Als een tijdelijke werknemer binnen maximaal zes maanden na het aflopen van zijn tijdelijk contract een vast contract krijgt dat ingaat op of na 1 juli 2015, telt ook de periode tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 alleen mee als tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met een periode van maximaal drie maanden. In ruil daarvoor krijgt de werknemer dan de zekerheid van een vast contract.

De vergoeding bedraagt in de eerste tien jaar een derde maandsalaris per dienstjaar en daarna een half maandsalaris per dienstjaar. De vergoeding is bedoeld voor scholing en/of om over te stappen naar een ander werk. De transitievergoeding is onderdeel van de WWZ en met werkgevers en vakbonden afgesproken in het sociaal akkoord van april 2013. Afgelopen jaar is de WWZ door de Tweede en Eerste Kamer aanvaard.

- [Aanbiedingsbrief bij tweede nota van wijziging bij wetsvoorstel aanpak schijnconstructies](#)
- [Tweede nota van wijziging bij wetsvoorstel aanpak schijnconstructies](#)

[NAAR BOVEN](#)

Ook kleine werkgevers kunnen straks profiteren van premiekortingen om uitkeringsgerechtigden in dienst te nemen

Het wordt aantrekkelijker voor kleine werkgevers om, via een premiekorting, werkloze jongeren, ouderen en arbeidsgehandicapten in dienst te nemen. Op dit moment kunnen kleine werkgevers nog niet optimaal van de premiekorting profiteren. Dat komt doordat de af te dragen premies vaak lager zijn dan de zevenduizend euro aan premiekorting, waardoor men geen recht heeft op het volledige bedrag.

De ministerraad heeft ingestemd met een brief van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid waarin de aanpassing wordt aangekondigd. Een aanpassing in de uitvoering zorgt ervoor dat werknemers uit kwetsbare groepen meer kans maken op werk, doordat zowel kleine als grote werkgevers in gelijke mate van de regeling gebruik kunnen maken.

Werkgevers innen de premiekorting nu nog via de maandelijkse loonaangifte. Straks ontvangen werkgevers het gehele bedrag in één keer van de Belastingdienst na afloop van het jaar. Kleine werkgevers kunnen op deze manier optimaal profiteren van het financiële voordeel. De kans op fraude is ook kleiner, omdat gebruik wordt gemaakt van gegevens uit de loonaangiften van het voorgaande jaar. De administratieve lasten voor werkgevers verminderen, doordat werkgevers niet langer zelf verantwoordelijk zijn voor de berekening en verrekening via de loonaangifte.

Door het bedrag van het totale financiële voordeel per werknemer naar beneden bij te stellen, zijn geen

extra kosten verbonden aan deze aanpassing. De beoogde invoeringsdatum is 1 januari 2016.

[NAAR BOVEN](#)

Transitievergoeding nader uitgewerkt

Op grond van de Wet werk en zekerheid is de werkgever bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst een transitievergoeding verschuldigd indien de beëindigingsprocedure bij UWV of kantonrechter is gestart op of na 1 juli 2015. De Ministerraad heeft, op voorstel van minister Asscher van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, ermee ingestemd om twee ontwerpbesluiten over de transitievergoeding voor advies aan de Raad van State te zenden.

Geen dubbele betalingen

Om te voorkomen dat werkgevers die op 1 juli 2015 nog gebonden zijn aan bijvoorbeeld een cao of sociaal plan of individuele afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag dubbel moeten betalen, heeft het kabinet besloten tot een overgangsregeling.

De overgangsregeling is van toepassing wanneer afspraken over vergoedingen en voorzieningen definitief zijn aangegaan voor 1 juli 2015 en de werknemer bij beëindiging van het dienstverband daaraan op 1 juli 2015 rechten kan ontlenen. Daaruit volgt dat het om afspraken gaat die uiterlijk op 1 juli 2015 in werking treden. Afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015 vallen niet onder de overgangsregeling.

Onder 'vergoedingen' valt bijvoorbeeld een ontslagvergoeding. Onder 'voorzieningen' vallen alle afspraken die geen 'vergoedingen' zijn zoals afspraken over om- of bijscholing, een outplacementtraject of wachtgeldregeling.

In deze regeling is o.a. opgenomen dat lopende afspraken die zijn gemaakt met verenigingen van werknemers, bijvoorbeeld in een cao en/of sociaal plan, waarbij geen rekening is gehouden met de transitievergoeding, voortgaan op de transitievergoeding. Dat geldt totdat deze afspraken worden verlengd of gewijzigd, maar uiterlijk tot 1 juli 2016. De regeling geldt ook nog indien de arbeidsovereenkomst eindigt op of na 1 juli 2016 maar de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 mei 2016. De overgangsregeling is ook van toepassing wanneer een cao nawerking heeft of stilzwijgend wordt verlengd. Dat geldt zowel wanneer de betreffende cao voor 1 juli 2015 is geëxpireerd als wanneer de cao tijdens de looptijd van de regeling expireert. Zolang de werkgever aan (de nawerking van) de cao is gebonden is hij dus geen transitievergoeding verschuldigd.

Voor andere afspraken, bijvoorbeeld in de individuele arbeidsovereenkomst, geldt dat de werknemer moet kiezen tussen zijn transitievergoeding of zijn recht op vergoedingen of voorzieningen uit de bedoelde afspraken. Dit geldt zolang de werknemer rechten aan de desbetreffende afspraken kan ontlenen. De einddatum van 1 juli 2016 is hier niet van toepassing.

Te verrekenen kosten

Op de transitievergoeding mogen zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht. Het Kabinet heeft in een tweede ontwerpbesluit vastgelegd welke voorwaarden daarvoor gelden. Transitiekosten zijn kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die verband houden met het bevorderen van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, die al eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt. Voorwaarde is dat de door de opleiding verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. De werkgever is immers op grond van de wet al verplicht om deze kosten te maken. Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen, zoals opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL).

De belangrijkste voorwaarde waaronder transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding, is dat de werknemer vooraf moet instemmen met het maken van de kosten en het in mindering brengen daarvan op zijn transitievergoeding. Dat geldt niet als de werkgever kosten maakt als gevolg van collectieve afspraken waar hij aan gebonden is of als het gaat om kosten voor een duale opleiding. Voor inzetbaarheidskosten geldt nog dat zij in mindering kunnen worden gebracht als ze zijn gemaakt in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst, tenzij partijen een andere periode hebben afgesproken.

De definitieve besluiten worden openbaar na het advies van de Raad van State.

[NAAR BOVEN](#)

UWV doet onderzoek naar handhaven van 42e week melding

Het UWV start een onderzoek naar de vraag of de alerteringsfunctie van de 42e week melding nog nodig is.

Werkgevers zijn op grond van de Ziektewet verplicht om uiterlijk in de 42e week van ziekte bij UWV een

melding te doen van de ongeschiktheid tot werken van hun werknemer. UWV kan dan via een alerteringsbrief (in de 44e week) werkgever en werknemer informeren over de verplichte eerstejaarsevaluatie en het vervolg van de re-integratie tijdens de tweede jaar van het ziekte-traject. Ook wordt de werknemer via een attenderingsbrief (in de 88e week) geïnformeerd over het aanvragen van een WIA-uitkering.

Gevolgen voor werkgever

Als de 42e week ziekmelding wordt afgeschaft, ontvangt de werkgever geen alerteringsbrief meer in de 44e week en geen attenderingsbrief meer in de 88e week. Hierdoor wordt de werkgever niet meer gewezen op de evaluatie en re-integratieverplichtingen tijdens de ziekteperiode en niet meer op het moment en het format van het re-integratieverslag.

De aanvraag WIA zal dan het eerste moment zijn waarop UWV op de hoogte wordt gesteld van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, tenzij in een eerder stadium al een deskundigenoordeel is aangevraagd. Door het verdwijnen van deze ziekmelding vervalt ook de bijbehorende bestuurlijke boete die zou moeten worden opgelegd als een werkgever deze melding niet of te laat doet.

Omdat de werknemer geen attenderingsbrief krijgt dat hij de WIA-aanvraag vóór een bepaalde datum moet doen en hij daardoor te laat kan zijn met de aanvraag, kan het gebeuren dat de werkgever loon moet doorbetalen. De werkgever heeft immers de plicht het loon doorbetalen tot elf weken nadat de werknemer de WIA-uitkering heeft aangevraagd. Omdat de werknemer geen signaal heeft gekregen, kan de werkgever de vertraging niet aan de werknemer toerekenen, en dus zal hij langer moeten doorbetalen.

[NAAR BOVEN](#)

Loondoorbetaling bij ziekte terug naar een jaar en lasten eerlijk verdelen

De loondoorbetaling bij ziekte van een werknemer moet terug van twee naar één jaar, waarbij de werkgever de premielasten voor het eerste halfjaar voor zijn rekening neemt en de werknemer voor het tweede. Dat is een van de voorstellen die MKB-Nederland en VNO-NCW doen in Kansrijk – de groeiagenda voor ondernemerschap in het mkb. Op maandag 9 februari overhandigde MKB-Nederland voorzitter Michaël van Straalen de agenda aan minister-president Mark Rutte in de Markthal in Rotterdam.

Meer economische groei en banen vragen om meer mkb-ondernemerschap. Juist het mkb heeft volop kansen én ambitie om te groeien. Nederland heeft echter een doorgroeiprobleem. Ondernemers lopen vast op een stapeling van regels, risico's en lasten. In Kansrijk! doen MKB-Nederland en VNO-NCW concrete voorstellen die belemmeringen wegnemen en ondernemers in staat stellen de groeikansen beter te benutten, onder meer op het gebied van ICT, innovatie, internationalisering en financiering. De uitvoering van de agenda vraagt een gezamenlijk inzet van ondernemers zelf, van overheden en van politiek.

Ondernemers met personeel

Een belangrijke groeibreker voor het mkb zijn de verantwoordelijkheden ten aanzien van personeel. Veel risico's liggen nu alleen op het bord van de ondernemer. Met name de loondoorbetalingsplicht bij ziekte valt kleine bedrijven zwaar. Nergens anders ter wereld ligt dat risico voor twee jaar bij de werkgever. Uit onderzoek blijkt dat 60 procent van de kleine bedrijven dit risico beperkt door sneller af te zien van het aannemen van personeel. De loondoorbetalingsplicht moet daarom terug van twee naar één jaar, waarbij de werkgever voor dat jaar een private verzekering afsluit waarvan de lasten worden gedeeld met de werknemer: het eerste half jaar is voor de werkgever, het tweede voor de werknemer. De werkgever moet overigens de mogelijkheid behouden van eigen risico dragen.

Ook vinden MKB-Nederland en VNO-NCW dat ondernemers niet langer verantwoordelijk moeten zijn voor ziektegevallen die duidelijk voortvloeien uit het gedrag van werknemers in de privésfeer, zoals skiongelukken. Daarvoor zullen werknemers zich zelf moeten verzekeren. Verder moet het mes in het doorgesloten aantal wettelijke verlofrechten en moet de transitievergoeding bij contractbeëindiging na twee jaar ziekte worden geschrapt. Ook de BeZaVa, de wet die werkgevers tevens verantwoordelijk maakt bij ziekte van tijdelijke krachten, zelfs als die al uit dienst zijn, moet zo snel mogelijk van tafel.

Bron: mkb.nl

- [Zie ook: mkb groeiagenda](#)

[NAAR BOVEN](#)

Werknemers opnieuw tevreden over arbodiensten

Werknemers zijn opnieuw tevreden over het contact met de bedrijfsarts en de casemanager van een arbodienst. Zij voelen zich serieus genomen, vinden dat afspraken worden nagekomen en dat vertrouwelijk wordt omgegaan met hun medische gegevens. Dit blijkt uit een door GfK uitgevoerd

representatief onderzoek onder een steekproef van 1.000 werknemers.

Het onderzoek richt zich op de waardering van werknemers die na een ziekmelding in contact zijn gekomen met een arbodienst. Ruim tweederde is (zeer) tevreden over de arbodienst. Ze vinden dat de afhandeling van de ziekmelding soepel liep en dat ze daarvoor zelf weinig inspanning hebben hoeven doen. Ook vinden cliënten dat de casemanager en de bedrijfsarts bij de arbodienst voldoende tijd voor hen had. De bedrijfsarts scoort op vrijwel alle punten hoger dan in 2013. Hij wordt door ruim acht op de tien werknemers uitstekend of goed gewaardeerd op vriendelijkheid, het serieus nemen van verzuim en de duidelijkheid van de gemaakte afspraken. Driekwart van de werknemers is tevreden over het afwegen van de verschillende belangen door de bedrijfsarts.

Van der Pol: "De toegankelijkheid van de arbodienst wordt door ruim driekwart van de zieke werknemers als positief ervaren. Wij verwachten met het invoeren van een arbeidsomstandighedensprekkuur dat de toegang tot de bedrijfsarts voor alle werkenden wordt verbeterd en dat ook een extra impuls wordt gegeven aan preventie op de werkvloer".

Bron: OVAL

[NAAR BOVEN](#)

No-riskpolis voor werknemers vanuit de banenafpraak

Sinds 1 januari 2015 geldt de no-riskpolis ook voor werknemers met een indicatie banenafpraak die onder de verantwoordelijkheid van de gemeente vallen. De tijdelijke regeling stopt in 2016, dan is er ook voor deze doelgroep een wettelijke regeling.

De werkgever meldt de werknemer uit de doelgroep van de banenafpraak ziek bij UWV op de gebruikelijke manier. Bij deze ziekmelding moet een bewijs toegevoegd worden dat de werknemer in de doelgroep valt. Zo'n bewijs is bijvoorbeeld:

- de gemeentelijke beschikking loonkostensubsidie;
- een verklaring van de gemeente dat de werknemer onder de doelgroep valt;
- de beslissing van UWV waarin staat dat de werknemer een indicatie heeft voor de banenafpraak.

Meld de werknemer ook ziek bij de gemeente

De loonkostensubsidie via de gemeente stopt in de periode dat de werknemer ziek is. Daarom moet de werknemer niet alleen bij UWV ziek gemeld worden, maar ook bij de gemeente.

[NAAR BOVEN](#)