



Financiële voordelen bij 50-plus werklozen

Afhankelijk van de situatie van een 50-plus kandidaat kunt u profiteren van meerdere financiële voordelen. Voor uitgebreide informatie kunt u kijken op [onze website](#).

Lage-inkomensvoordeel

Een werkgever kan een tegemoetkoming krijgen in de loonkosten voor een werknemer met een laag loon. Dit voordeel kan oplopen tot € 2.000 per werknemer per jaar. Hiervoor gelden wel enkele voorwaarden:

- De werknemer heeft een gemiddeld uurloon van minimaal 100% en maximaal 125% van het wettelijk minimumloon voor werknemers van 23 jaar en ouder.
- De werknemer heeft ten minste 1.248 verloonde uren per jaar.
- De werknemer heeft de AOW-leeftijd nog niet bereikt.

Het lage inkomensvoordeel wordt door de Belastingdienst automatisch aan een werkgever overgemaakt in het volgend fiscaal jaar omdat dan pas definitief bekend is of er aan alle voorwaarden wordt voldaan.

Loonkostenvoordeel oudere werknemer

Een werkgever heeft recht op dit voordeel als hij een medewerker in dienst neemt die voldoet aan 4 voorwaarden:

- Hij is verzekerd voor de werknemersverzekeringen.
- Hij is 56 jaar of ouder, maar heeft de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet bereikt.
- Hij was in de 6 maanden voor u hem aanneemt, niet bij u in dienst.
- Hij had, in de kalendermaand voor hij bij u in dienst kwam, recht op één van de volgende uitkeringen:
 - werkloosheidsuitkering (WW, IOW).
 - arbeidsongeschiktheidsuitkering (WAO, WIA, Wet Wajong, Waz, Wamil).
 - inkomensondersteuning Wet Wajong.
 - bijstandsuitkering (Participatiewet, IOAW, IOAZ).
 - uitkeringen uit de EU, de EER of Zwitserland die hetzelfde doel hebben als bovenstaande Nederlandse uitkeringen.

Verder is het belangrijk dat de werkgever een doelgroepverklaring heeft voor de betreffende werknemer. Hieruit blijkt dat de werknemer aan de voorwaarden voldoet. En de werkgever moet in de loonaangifte vermelden dat hij voor deze werknemer dit loonkostenvoordeel wil aanvragen.

Wanneer de werkgever én de werknemer aan alle voorwaarden voldoen, dan mag de werkgever voor deze werknemer het loonkostenvoordeel vanaf het begin van het dienstverband voor maximaal 3 jaar aanvragen. Het voordeel bedraagt maximaal € 6.000 per jaar.

Er zijn mogelijk meerdere loonkostenvoordelen van toepassing op de betreffende werknemer. De werkgever kan allemaal aanvragen, maar de Belastingdienst keert er één uit, de hoogste.

Heeft de werkgever voor een oudere werknemer recht op loonkostenvoordeel én lage inkomensvoordeel, dan keert de Belastingdienst ook het hoogste voordeel uit waar de werkgever recht op heeft.

Ook het loonkostenvoordeel wordt pas in een volgend fiscaal jaar overgemaakt door de Belastingdienst.



Compensatieregeling oudere werknemers (No-Riskpolis)

Voor 56 jarige werkzoekenden met een WW uitkering bestaat er de 'compensatieregeling oudere werkzoekenden'. Een werkgever kan dan bij ziekte van de aangenomen werkzoekende terugvallen op een Ziektewetuitkering van UWV. De werkgever kan al aanspraak maken op deze regeling als hij een werkzoekende van 56 jaar of ouder in dienst neemt die:

- tussen 1 januari 2018 en 31 december 2019 vanuit een WW-uitkering bij hem in dienst treedt;
- én die al langer dan 1 jaar in de WW zit.

Als deze werknemer ziek wordt, betaalt de werkgever alleen de eerste 13 weken het loon door.

Daarna ontvangt hij voor hem een ziektewetuitkering van UWV. Deze voorziening blijft vijf jaar geldig. Deze uitkering vraagt de werkgever aan via de verzuimmelder op het werkgeversportaal van UWV.nl.

Proefplaatsing

Denkt u erover om iemand in dienst te nemen die moeilijk aan werk kan komen, maar heeft u twijfel of de kandidaat het werk aan kan? Dan zijn er mogelijkheden om deze werknemer op proef te laten werken. De kandidaat behoudt daarbij zijn uitkering. U hoeft dan geen loon te betalen. Dit heet proefplaatsing. De proefplaatsing duurt meestal 2 maanden.

Een proefplaatsing biedt de mogelijkheid aan een werkgever om een werkzoekende te beoordelen op een functie als er twijfels heersen over de uitvoering hiervan. De werkgever vraagt dit samen met de werknemer aan door het formulier Melding UWV Proefplaatsing (www.uwv.nl) in te vullen en te versturen naar de werkcoach of arbeidskundige voor toestemming. De werkcoach of arbeidsdeskundige bepaalt of een proefplaatsing noodzakelijk of van belang is en ook voor hoe lang.

De voorwaarden zijn:

- De werknemer heeft een WAO-, WIA-, WAZ-, Wajong-, Ziektewet- of WW-uitkering. Hij kan zonder proefplaatsing waarschijnlijk moeilijk aan werk komen;
- De werkgever sluit voor de werknemer een aansprakelijkheids- en ongevallenverzekering af;
- U verklaart dat u bereid bent om de werknemer na afloop van de proefplaatsing een contract aan te bieden van ten minste 6 maanden, zonder uitzendbeding;
- De werknemer heeft nog niet eerder bij u gewerkt.

Biedt u een proefplaatsing aan een werknemer met een WW-uitkering aan? Dan moet hij minimaal 3 maanden werkloos zijn en de verwachting is dat de werknemer hulp nodig heeft bij het vinden van werk.

Voor uitzenders gelden aanvullende beleidsregels:

- Proefplaatsing via een uitzendbureau of detacheerder is alleen toegestaan mits de detacheerder of het uitzendbureau kan aantonen dat de inlener ervan op de hoogte is dat de werknemer met behoud van uitkering werkt;
- Een uitkeringsgerechtigde mag meerdere keren op basis van een proefplaatsing werken via hetzelfde uitzend- of detacheringbureau mits de inlener niet dezelfde is.

Gemeentelijke subsidies en regelingen:

Gemeentes hebben ook vaak hun eigen vormen van subsidies en regelingen. Dit kan per regio verschillen. Indien u hier meer over wilt weten, dan kunt u het beste contact opnemen met de betreffende gemeente om de mogelijkheden te bespreken.

Subsidiecalculator

De subsidiecalculator is een handige tool waarmee u direct kunt berekenen hoe hoog de subsidie of regeling is per werknemer. U kunt de subsidiecalculator vinden op www.subsidiecalculator.nl.



Dagloongarantie WW

Wanneer WW-uitkeringsgerechtigden een baan aangeboden krijgen door een uitzendorganisatie, wordt er altijd gesproken over het salaris wat de werkzoekende zal verdienen voor het werk dat wordt verricht. In sommige situaties geeft de werkzoekende aan dat als er na de werkzaamheden weer een WW-uitkering wordt aangevraagd hij een lagere WW-uitkering zal krijgen. Vanuit de WW is er een dagloongarantieregeling waar veel WW-uitkeringsgerechtigden niet (goed) van op de hoogte zijn. Dit is soms ook het geval bij een uitzendorganisatie. Hierdoor bestaat de kans dat een goede kandidaat een goede baan misloopt. Daarom enige uitleg over de dagloongarantie WW.

Was de werkzoekende werkloos, kreeg hij een WW-uitkering en is hij gaan werken in een baan met een lager loon? En wordt hij nu opnieuw werkloos? Dan krijgt hij meestal ook een lagere uitkering omdat hij een lager dagloon heeft. Maar soms krijgt hij toch een WW-uitkering die net zo hoog is als zijn eerdere uitkering. Zijn uitkering wordt dan berekend met het oude, hogere dagloon dat UWW gebruikte voor zijn vorige WW-uitkering. Dit is het garantiedagloon.

Indien de werkzoekende op of na 1 juli 2015 (opnieuw) werkloos is geworden en er ontstaat een (nieuw) WW recht, dan gelden er nieuwe dagloonregels. Als men vanuit de WW nu aan de slag gaat bij een werkgever, gelden de volgende voorwaarden voor de garantieregeling:

- Men heeft minimaal 1 jaar gewerkt in de oude baan, voordat men werkloos werd;
- Uit deze baan had men recht op een WW-uitkering;
- Men gaat in een nieuwe baan werken waardoor de WW-uitkering eindigt;
- Men wordt ontslagen en heeft recht op een nieuwe uitkering;
- Deze nieuwe uitkering start binnen 12 maanden na het begin van de vorige WW-uitkering.

Hieruit valt af te leiden dat er voor de 50 plussers géén extra voordelen meer gelden vanuit de dagloongarantieregeling.

Deze informatie wordt u aangeboden door Servicepunt Flex. Servicepunt Flex heeft haar best gedaan om de informatie zo volledig en correct mogelijk op te maken, zij is echter niet aansprakelijk voor gevolgen van eventuele gebreken of onvolledigheden. Servicepunt Flex is hét kenniscentrum waar u terecht kunt met vragen over de publiek private samenwerking tussen flexbranche en UWW. Servicepunt Flex is te bereiken op werkdagen via 06 – 15 83 49 69 of via 06 – 11 04 70 92 of via emailadres info@servicepuntflex.nl. Meer informatie is te vinden op de website www.servicepuntflex.nl.

Factsheet: Financiële voordelen bij 50-plus werklozen, versie 01012018