

Examentraining Amweb

Inkomen

Kenmerken examens

Wft-examen

Aantal vragen	46
Kennis & Begrip	20
Vaardigheden & Competenties	23
Professioneel gedrag	3
Max. te behalen punten	72
Tijdsduur	135 minuten
Cesuur	68%
Toetstermen	klik hier

PEplus-examen

Aantal vragen	19
Kennis & Begrip	8
Vaardigheden & Competenties	10
Professioneel gedrag	1
Max. te behalen punten	30
Tijdsduur	60 minuten
Cesuur	68%
Toetstermen	klik hier

“In deze examentraining wordt ingegaan op enkele actualiteiten die vanaf 1 april 2016 aan de examens worden toegevoegd.”

■ Wim Selfhout ■





Casus

Lavamat BV drijft een handelsonderneming in vlees- en visproducten. De onderneming koopt vlees en vis in, portioneert deze producten en vriest ze daarna in. De ingevroren vlees- en visproducten worden hoofdzakelijk in Oost-Europa (waaronder in Rusland) verkocht en vervolgens getransporteerd.

Bij Lavamat BV werken tien werknemers, waaronder Gerwin de Bruin, die deze maand de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Anneke Weldam werkt ook bij Lavamat BV en is momenteel vijf maanden zwanger. Daarnaast is Hans Taggel onlangs aangenomen. Hans is nu 57 jaar en had een WW-uitkering voordat hij in dienst kwam bij Lavamat BV. Nu werkt hij fulltime (38 uur per week) op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst van één jaar.

De volgende gegevens over Lavamat BV zijn bekend:

Fiscale loonsom op jaarbasis	€ 375.000,-
Sectorindeling	Groothandel I
Premie WW-Awf	2,44%
Sectorpremie	1,38%
Premie WIA/WAO	6,38%
Whk-premie	0,94%, waarvan: ▪ WGA-vast 0,44% ▪ WGA-flex 0,18% ▪ ZW-flex 0,30%
Inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage Zvw	6,75%

Bijlagen:

- Regeling werktijdverkorting WW
- Werktijdverkorting i.v.m. EU-sancties/Russische boycot EU-goederen



Vraag 1

Gerwin bereikt deze maand de AOW-gerechtigde leeftijd. Lavamat BV kan de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd van Gerwin met ingang van deze datum opzeggen. Gerwin wil graag tot zijn pensioendatum op 67-jarige leeftijd blijven werken. Welke argumenten kan Gerwin aandragen om de werkgever te overtuigen hem in dienst te houden in plaats van een nieuwe werknemer aan te nemen?

- ☐ a. Bij ziekte heeft de werkgever slechts een loondoorbetalingsverplichting van dertien weken. Tevens geldt voor hem geen aanzegtermijn.
- ☒ b. **Hij kan nog blijven werken op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst gedurende vier jaar en er is bij ontslag dan geen transitievergoeding verschuldigd.**
- ☐ c. De werkgever heeft voor hem een beperkte re-integratieverplichting en de werkgever is voor hem geen premie werknemersverzekeringen en werkgeversbijdrage Zvw verschuldigd.

Feedback:

De drempels voor werkgevers om een AOW-gerechtigde werknemer in dienst te houden of te nemen, zijn met ingang van 2016 verlaagd. Zo mag een AOW-gerechtigde werknemer gedurende 48 maanden of zes tijdelijke arbeidsovereenkomsten werken, voordat er van rechtswege een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Daarnaast heeft een AOW-gerechtigde werknemer bij ontslag op of na de AOW- of pensioendatum geen recht op een transitievergoeding. Bij ziekte geldt een loondoorbetalingsverplichting van dertien weken en zijn de re-integratieverplichtingen beperkt tot het eerste spoor. Wel geldt er een aanzegtermijn van één maand. Er zijn daarnaast geen premies werknemersverzekeringen meer verschuldigd, maar nog wel een inkomensafhankelijke werkgeversbijdrage Zvw.

Toetstermen:

1b.1 De kandidaat kan de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (loondoorbetaling bij ziekte, ZW, WIA en WW) beschrijven.

1d.1 De kandidaat kan uitleggen hoe de verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (loondoorbetaling bij ziekte, ZW, WIA en WW) beter beheersbaar wordt.

1i.8 De kandidaat kan de wettelijke regelingen rond de loondoorbetaling bij verzuim als gevolg van ziekte beschrijven.



Praktische tip:

De werkgever kan de arbeidsovereenkomst met een werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd of de pensioenleeftijd (heeft) bereikt opzeggen zonder bij het UWV een ontslagvergunning aan te vragen.

Vraag 2

Omdat Rusland de invoer van bepaalde producten uit Europa boycot wegens de opgelegde EU-sancties, lijdt ook Lavamat BV omzetverlies. Lavamat BV vraagt werktijdverkorting aan voor de 'expeditiemedewerker Rusland'. Welke bewering is van toepassing op de regeling werktijdverkorting?

-  a. De werknemer 'expeditiemedewerker Rusland' ontvangt tijdens de vergunningsperiode minder loon en ontvangt ter compensatie een WW-uitkering bij verlies van minimaal 20% van de arbeidsuren per week.
-  b. Lavamat BV kan tijdens de vergunningsperiode bij een verlies van minimaal 20% van de arbeidscapaciteit per week werknemers voor een gelijk deel van het dienstverband ontslaan. De werknemers krijgen dan een WW-uitkering.
-  c. **Lavamat BV kan na afloop van de vergunningsperiode een WW-uitkering ontvangen bij een vermindering van de arbeidscapaciteit van 20% per week bij de 'expeditiemedewerker Rusland'.**

Feedback:

De regeling arbeidstijdverkorting houdt in dat een werkgever bij een verlies van arbeidscapaciteit van minimaal 20% per week gedurende een bepaalde periode (de vergunningsperiode) van minimaal twee en maximaal 24 weken, achteraf een tegemoetkoming kan ontvangen van het UWV. Lavamat BV betaalt het loon van de werknemer in dat geval door en ontvangt per betreffende werknemer een WW-uitkering ter compensatie van het verlies aan arbeidscapaciteit als gevolg van een buitengewone omstandigheid.

Toetsterm:

1b.1 De kandidaat kan de financiële verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (loondoorbetaling bij ziekte, ZW, WIA en WW) beschrijven.



Praktische tip:

Meld de vergunning van de verkregen werktijdverkorting bij het UWV. Doe dit in ieder geval binnen een week na afloop van de vergunningsperiode. Een formulier voor de melding is te vinden op de website van het UWV.



Vraag 3

Voor Hans Taggel mag Lavamat BV de mobiliteitsbonus toepassen van € 7.000,- per jaar. Lavamat BV betaalt het salaris per maand. Hoeveel bedroeg de premiekorting in de eerste volledige maand dat Hans in dienst was?

Komt u uit op een geheel bedrag? Vul dan twee nullen achter de komma in.

Komt u uit op een niet geheel bedrag? Vul dan twee decimalen achter de komma in.

✓ Antwoord: € 583,33

Feedback:

De mobiliteitsbonus voor het in dienst nemen van oudere werknemers bedraagt € 7.000,- per jaar per aangenomen oudere werknemer. De bonus kan gedurende maximaal drie jaar worden toegepast bij een werkweek van minimaal 36 uur. Bij een werkweek van minder dan 36 uur wordt de hoogte van de mobiliteitsbonus naar rato berekend.

Een evenredig deel van de bonus op jaarbasis kan per maand worden verrekend met de af te dragen premie werknemersverzekeringen. De inkomensafhankelijke bijdrage Zvw telt daarbij dus niet mee. Per maand kan verrekend worden:

$\text{€ } 7.000,- / 12 = \text{€ } 583,33.$

Toetstermen:

1d.1 De kandidaat kan uitleggen hoe de verantwoordelijkheid van werkgevers bij ziekte, arbeidsongeschiktheid en werkloosheid (loondoorbetaling bij ziekte, ZW, WIA en WW) beter beheersbaar wordt.

2d.5 De kandidaat kan de hoogte van de premies, uitkeringsrechten en fiscaliteiten (laten) berekenen.



Praktische tip:

Een werkgever kan de regeling premiekorting werknemersverzekeringen toepassen zonder dat deze hiervoor vooraf toestemming van de Belastingdienst heeft gekregen. Bewaar in dat geval wel de bescheiden van de werknemer, bijvoorbeeld de verklaring van het UWV dat hij, voordat hij in dienst kwam, recht had op een uitkering. De Belastingdienst kan achteraf tot vijf jaar nadien een naheffingsaanslag opleggen.



Vraag 4

Anneke wil binnenkort met haar werkgever in overleg treden met betrekking tot het opnemen van haar zwangerschaps-/ bevallingsverlof. Welke mogelijkheden heeft Anneke?

- ☐ a. Zij kan het zwangerschaps- en/of bevallingsverlof flexibel opnemen.
- ☒ b. **Zij kan het bevallingsverlof deels flexibel opnemen.**
- ☐ c. Zij kan het zwangerschaps- en bevallingsverlof enkel aaneengesloten opnemen.

Feedback:

Een werkneemster kan het bevallingsverlof deels flexibel opnemen. Dit kan vanaf de zesde week van het bevallingsverlof. Het verlof na zes weken bedraagt dan maximaal de arbeidsduur per week. Het verlof moet in dat geval worden opgenomen in een periode van dertig weken nadat het bevallingsverlof is opgedeeld.

Toetstermen:

1b.5 De kandidaat kan de gevolgen van de Ziektewet (vangnet) en WAZO (zwangerschaps- en bevallingsverlof) voor de loondoorbetalingsverplichtingen van de werkgever aangeven.

1d.2 De kandidaat kan in verschillende klantsituaties de financiële schade als gevolg van arbeidsongeschiktheid of werkloosheid aangeven.



Praktische tip:

In de Wet arbeid en zorg zijn nog meer mogelijkheden opgenomen om verlof vanaf 2015 flexibel op te nemen. Zo is het ook mogelijk om ouderschapsverlof flexibel op te nemen.

Vraag 5

Voor eenvoudige inpakwerkzaamheden kan Lavamat BV nog wel een ongeschoolde werkracht gebruiken. Als middelgrote werkgever valt Lavamat BV niet onder de Quotumwet. De werkgever komt hierbij namelijk niet aan het minimum van 40.575 verloonde arbeidsuren. Stel dat Lavamat BV een werknemer met een Wajong-uitkering aanneemt, op welke voorziening(en) kan dan nog een beroep worden gedaan?

Let op: er zijn meerdere antwoorden mogelijk.

- ☒ a. Premiekorting werknemersverzekeringen van € 2.000,- per jaar voor een persoon uit het doelgroepenregister.
- ☒ b. No-riskpolis.
- ☐ c. Premiekorting werknemersverzekeringen van € 3.500,- per jaar voor een persoon met een Wajong-uitkering.
- ☐ d. Een individuele inkomenstoeslag.
- ☒ e. Loonkostensubsidie.
- ☐ f. Geen.

Feedback:

Een werkgever die een werknemer uit een bepaalde categorie aanneemt, kan een beroep doen op enkele voorzieningen. Het is hierbij niet van belang of de werkgever voldoet aan het criterium voor de Quotumwet. De werkgever kan onder andere gebruik maken van:

- Een premiekorting van € 2.000,- per jaar gedurende maximaal drie jaar;
- Een no-riskpolis;
- Een loonkostensubsidie;
- Een jobcoach;
- Een subsidie voor aanpassing van de werkplek.

Een individuele inkomenstoeslag is een toeslag voor personen die langdurig een laag inkomen genieten. Dit is dus een subsidiemogelijkheid voor de uitkeringsgerechtigde: niet voor de werkgever. De premiekorting van € 3.500,- voor het in dienst nemen van een persoon met een Wajong-uitkering, bestaat niet meer sinds 2016. Deze is vervangen door de premiekorting voor het in dienst nemen van een persoon uit het doelgroepenregister.

Toetstermen:

1b.6 De kandidaat kan de voornaamste subsidieregelingen voor arbeidsongeschikte werknemers noemen.

1k.6 De kandidaat kan voor de specifieke situatie van de klant de mogelijke maatregelen uitleggen ter beperking van de (financiële) gevolgen van arbeidsongeschiktheid of een werkloosheid.



Praktische tip:

Met ingang van 2017 treedt de regeling Lage-inkomensvoordeel (LIV) in werking. De werkgever krijgt bij een werknemer met een loon tot 110% van het bruto minimumloon, een subsidie van € 2.000,- per jaar. Bij een loon tussen 110% en 120% van het bruto minimumloon bedraagt de subsidie € 1.000,- per werknemer per jaar.

Oefen met **gratis** casussen en kennisvragen en vergroot je slagingskans!

**GRATIS
OEFENEN**
klik hier

- ✓ Met één klik gratis extra oefenmateriaal tot je beschikking
- ✓ Geen aanvullende persoonsgegevens vereist
- ✓ Direct inzicht in je resultaten

Extra casussen

In deze twee extra casussen oefen je verder met vaardigheden- en competentievragen. Je krijgt per casus **twee vragen** waarmee je kunt oefenen.

GA NAAR DE **GRATIS** CASUSSEN

Oefenvragen kennis en begrip

In deze oefentoets ga je aan de slag met het maken van kennis- en begripsvragen. Je krijgt in totaal **acht vragen** waarmee je kunt oefenen.

GA NAAR DE **GRATIS** OEFENVRAGEN



HOFFELIJK

Stappenplan

- 1 Op de overzichtspagina kun je kiezen welke oefentoets je gaat maken.
- 2 Om een oefentoets te starten, klik je op het symbooltje naast de oefentoets.
- 3 De oefentoets wordt vervolgens gestart.
- 4 Nadat je de oefentoets hebt afgerond, krijg je inzicht in je resultaten en wordt bij iedere vraag feedback gegeven.
- 5 Om de andere oefentoetsen te maken, klik je op de button 'Volledig overzicht'

The screenshot shows the 'Hoffelijk Financieel' interface. At the top, there's a header with the logo and 'Permanente Educatie 2.0'. Below that, a navigation bar says 'MIJN STARTPAGINA'. The main content area is divided into two sections. On the left, there's a search bar labeled 'Zoek op trefwoord' with a 'Filter' button. Below it, a 'Sorteer' section has buttons for 'Op datum' and 'Alfabetisch'. On the right, there's a 'Toetsoverzicht' section. It has a dropdown menu set to 'Casus 21 - Inkomen'. Below this, there's a table of exams. The first row is 'Kennismvragen Inkomen'. The second row is 'Casus Jan Stam'. The third row is 'Casus Linda en Harry'. Each row has a play button icon to its right. Numbered callouts are present: '1' points to the search bar, '2' points to the exam list, and '3' points to the play button next to 'Casus Linda en Harry'.

Er staan in totaal drie oefentoetsen voor je klaar:

- Kennismvragen Inkomen;
- Casus Jan Stam;
- Casus Linda en Harry.

De bovenstaande oefentoetsen zijn met de grootst mogelijke zorg door onze auteurs samengesteld. Door middel van het maken van de oefentoetsen kun je testen of je de feedback op de casusvragen goed hebt begrepen en ook kan toepassen in een nieuwe casus.

Daarnaast kun je je kennis testen door middel van acht vragen die representatief zijn voor het examen.

Zowel de casusvragen als de kennismvragen zijn voorzien van uitgebreide feedback. Om het leereffect te vergroten, raden wij je aan de feedback bij onjuist beantwoorde vragen goed door te nemen.