

## EXAMENPROGRAMMA

<b>Diplomalijn(en)</b>	Loonadministratie
<b>Diploma('s)</b>	Vakopleiding Payroll Services (VPS)
<b>Examen</b>	Arbeidsrecht & Sociale Zekerheid niveau 5
<b>Niveau</b>	5 (vergelijkbaar met hbo-ad)
<b>Versie</b>	3-1
<b>Geldig vanaf</b>	01-09-16
<b>Vastgesteld op</b>	09-03-15
<b>Vastgesteld door</b>	MT Nederlandse Associatie voor Examinering
<b>Bijzonderheden</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In dit examenprogramma staat een gedeelte van de stof cursief gedrukt. Deze stof komt uitsluitend voor bij Arbeidsrecht &amp; Sociale Zekerheid niveau 5 en niet bij Arbeidsrecht &amp; Sociale Zekerheid niveau 4.</li> <li>• Met het certificaat Arbeidsrecht &amp; Sociale Zekerheid 5 is in combinatie met het certificaat Loonheffingen 5, het certificaat Personeel &amp; Organisatie niveau 5 en het certificaat Communicatie 5 het diploma Vakopleiding Payroll Services (VPS) te behalen.</li> <li>• De certificaten Arbeidsrecht &amp; Sociale Zekerheid niveau 5 en Loonheffingen niveau 5 hebben een geldigheidsduur van vier jaar.</li> <li>• Toegestane naslagwerken: Loonalmanak, Sociale verzekeringen almanak en een niet-geannoteerde Wettenpocket Arbeid en Beloning</li> </ul>

Eind- en toetstermen								
*) = Zie toelichting								
K = Kennisvragen B = Begripsvragen T = Toepassingsvragen A = Analysevragen								
<b>1</b>	<b>De kandidaat heeft kennis van het arbeidsrecht, met name van arbeidsverhoudingen en van de arbeidsovereenkomst.</b>				<b>K</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>A</b>
	1.1	De kandidaat kan de gevolgen uitleggen van de verschillende arbeidsverhoudingen.*)		X				
	1.2	De kandidaat kan de regels in de sollicitatiefase toepassen.*)			X			
	1.3	De kandidaat kan de richtlijnen met betrekking tot het sluiten van een arbeidsovereenkomst toepassen.*)			X			
	1.4	De kandidaat kan de rechten en plichten van de werkgever en van de werknemer gedurende de arbeidsovereenkomst toepassen.*)			X			
	1.5	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de arbeidsovereenkomst, zijnde niet de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.</i>			X			
	1.6	De kandidaat kan de regels van de bedingen toepassen.*)			X			
	1.7	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de bedingen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X			
	1.8	De kandidaat kan de manieren analyseren waarop de arbeidsovereenkomst kan eindigen in een specifieke situatie.					X	
	1.9	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de manieren waarop de arbeidsovereenkomst beëindigd kan worden.</i>			X			
	1.10	De kandidaat kan de richtlijnen bij het einde van de dienstbetrekking toepassen.*)			X			
	1.11	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen gebruiken en benoemen in een casus betreffende de richtlijnen die bij het einde van de arbeidsovereenkomst van toepassing kunnen zijn.</i>			X			
	1.12	De kandidaat kan de regels van de opzegverboden toepassen.*)			X			
	1.13	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de opzegverboden gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X			
	1.14	De kandidaat kan de regels van het arbeidsprocesrecht uitleggen.*)		X				
	1.15	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende het arbeidsprocesrecht gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X			
<b>2</b>	<b>De kandidaat heeft kennis van de regelgeving betreffende de cao, medezeggenschap, arbeidsomstandigheden en arbeidstijden en van de Wazo.</b>				<b>K</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>A</b>
	2.1	De kandidaat kan de regels van de cao analyseren aan de hand van een concrete situatie.*)					X	
	2.2	De kandidaat kan regels van medezeggenschap uitleggen.		X				
	2.3	De kandidaat kan regels met betrekking tot arbeidsomstandigheden uitleggen.*)		X				
	2.4	De kandidaat kan de regels met betrekking tot arbeidstijden interpreteren.*)		X				
	2.5	De kandidaat kan de regels van de Wet arbeid en zorg in een concrete situatie toepassen.*)			X			
	2.6	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de Wazo gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X			
<b>3</b>	<b>De kandidaat heeft kennis van de sociale zekerheid en daarmee samenhangende processen.</b>				<b>K</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>A</b>
	3.1	De kandidaat kan de indeling van de sociale zekerheid en de verschillen tussen de diverse wetten uitleggen.*)			X			
	3.2	De kandidaat kan de belangrijkste verschillen tussen de Zvw en de Wlz uitleggen.*)		X				
	3.3	<i>De kandidaat de regelgeving van de sociale zekerheid mbt klachten, bezwaar, (hoger) beroep en cassatie toepassen in een concrete situatie.</i>			X			
	3.4	<i>De kandidaat kan uitleggen hoe de sociale zekerheidsuitkeringen geregeld zijn in internationale situaties.</i>			X			

3.5	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de indeling van de sociale zekerheidswetten gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.6	<i>De kandidaat kan de uitvoeringsorganisatie van de sociale zekerheidswetten beschrijven.*)</i>		X		
3.7	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de uitvoeringsorganisatie sociale zekerheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.8	<i>De kandidaat kan de regels van de polisadministratie uitleggen.*)</i>			X	
3.9	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de polisadministratie gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.10	<i>De kandidaat kan de regels van de verzekeringsplicht analyseren.*)</i>				X
3.11	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de verzekeringsplicht gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.12	<i>De kandidaat kan het uitkeringsloon berekenen.*)</i>			X	
3.13	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende het uitkeringsloon gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
3.14	<i>De kandidaat kan uitkeringen en verstrekkingen volgens de volksverzekeringen, de voorzieningen en de pensioenwetgeving toepassen in een concrete situatie.*)</i>			X	
3.15	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de volksverzekeringen, voorzieningen en pensioenen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
<b>4</b>	<b>De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij arbeidsongeschiktheid.</b>	<b>K</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>A</b>
4.1	<i>De kandidaat kan de regels betreffende kortdurende arbeidsongeschiktheid toepassen.*)</i>			X	
4.2	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende kortdurende arbeidsongeschiktheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
4.3	<i>De kandidaat kan de regels betreffende langdurende arbeidsongeschiktheid toepassen.*)</i>			X	
4.4	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende langdurende arbeidsongeschiktheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
4.5	<i>De kandidaat kan de regels van de re-integratievoorzieningen uitleggen.*)</i>		X		
4.6	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de re-integratievoorzieningen gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
<b>5</b>	<b>De kandidaat heeft kennis van de regelgeving bij werkloosheid.</b>	<b>K</b>	<b>B</b>	<b>T</b>	<b>A</b>
5.1	<i>De kandidaat kan de regels van de ontslagwerkloosheid analyseren aan de hand van een concrete situatie.*)</i>				X
5.2	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de ontslagwerkloosheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	
5.3	<i>De kandidaat kan de regels van de onderbrekingswerkloosheid toepassen.*)</i>			X	
5.4	<i>De kandidaat kan de relevante wetsartikelen betreffende de onderbrekingswerkloosheid gebruiken en benoemen in een casus.</i>			X	

Toelichting op toetstermen	
Toetsterm	Toelichting
1.1	Het gaat om de volgende arbeidsverhoudingen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• overeenkomst van opdracht</li> <li>• overeenkomst van aanneming van werk</li> <li>• arbeidsovereenkomst</li> </ul>
1.2	Het gaat om de volgende regels: <ul style="list-style-type: none"> <li>• klachtenbehandeling</li> <li>• gelijke behandeling</li> <li>• medische keuring</li> <li>• identificatieplicht</li> </ul>
1.3	Het gaat om de volgende richtlijnen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• wettelijke vereisten van een arbeidsovereenkomst</li> <li>• inhoud van de arbeidsovereenkomst</li> <li>• wijze van totstandkoming</li> <li>• handelingsbekwaamheid</li> <li>• minderjarigen</li> <li>• AOW-gerechtigden</li> <li>• familieleden</li> <li>• arbeidsgehandicapten</li> <li>• uitzendkrachten</li> <li>• payrolling</li> <li>• detachering</li> <li>• oproepovereenkomst</li> <li>• wettelijke vereisten van een arbeidsovereenkomst</li> <li>• arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:               <ul style="list-style-type: none"> <li>• direct en indirect onderscheid in arbeidsvoorwaarden</li> <li>• verlenging arbeidsovereenkomst</li> <li>• ketenbepaling</li> </ul> </li> <li>• arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd</li>   <li>• <i>gemengde contracten</i></li> <li>• <i>stageovereenkomst</i></li> <li>• <i>statutair directeur</i></li> </ul>
1.4	Het gaat om de volgende rechten en plichten: <ul style="list-style-type: none"> <li>• loon, inclusief Wet minimumloon en vakantiebijslag</li> <li>• vakantiebijslag</li> <li>• vakantiedagen en verlof</li> <li>• goed werkgeverschap en goed werknemerschap</li> <li>• arboverplichtingen</li> <li>• de aansprakelijkheid voor schade</li> <li>• schorsing werknemer</li> <li>• het rechtsvermoeden van bestaan van een arbeidsovereenkomst</li> <li>• het rechtsvermoeden van de omvang van een arbeidsovereenkomst</li>   <li>• <i>overgang van de onderneming</i></li> <li>• <i>wettelijke verhoging en wettelijke rente</i></li> <li>• <i>preferentie</i></li> <li>• <i>verjaring</i></li> <li>• <i>loonbeslag</i></li> <li>• <i>verrekening (compensatie)</i></li> <li>• <i>buitenlandse werknemers</i></li> </ul>

1.6	<p>Het gaat om de volgende bedingen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• proeftijdbeding</li> <li>• boetebeding</li> <li>• concurrentiebeding</li> <li>• relatiebeding</li> <li>• geheimhoudingsbeding, waaronder:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• klokkenluider</li> </ul> </li> <li>• eenzijdig wijzigingsbeding</li> <li>• nevenwerkzaamhedenbeding</li> </ul>
1.10	<p>Het gaat om de volgende richtlijnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• afrekening c.q. verrekening</li> <li>• getuigschrift</li> <li>• herplaatsingsplicht</li> <li>• scholingsplicht</li> <li>• aanzegplicht en aanzegboete</li> <li>• redelijke ontslaggronden</li> <li>• overlijdensuitkering</li> <li>• transitievergoeding           <ul style="list-style-type: none"> <li>• berekening</li> <li>• overgangsregeling kleine ondernemingen</li> <li>• jongere werknemer (vakkenvullersregeling)</li> <li>• billijke vergoeding bij ernstig verwijtbaar handelen</li> <li>• aftopregeling bij AOW-leeftijd</li> </ul> </li> <li>• verrekenen transitie- en inzetbaarheidskosten</li> <li>• <i>collectief ontslag</i></li> <li>• <i>sociaal plan</i></li> <li>• <i>afspiegelingsbeginsel</i></li> <li>• <i>gewichtige reden</i></li> <li>• <i>verandering in de omstandigheden</i></li> <li>• <i>rechtsvordering bij beëindiging arbeidsovereenkomst</i></li> <li>• <i>onregelmatig ontslag</i></li> <li>• <i>schadeplichtig ontslag</i></li> <li>• <i>vernietigbaar ontslag</i></li> <li>• <i>herstel dienstbetrekking</i></li> <li>• <i>raaetlie-regel</i></li> </ul>
1.12	<p>BW-opzegverboden</p> <p><i>victimisatieopzegging</i></p>
1.14	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• de procedure bij de rechter in arbeidszaken</li> <li>• de procedure via UWV in arbeidszaken</li> <li>• de rol van het College voor de Rechten van de Mens in geval van discriminatie</li> <li>• <i>de procedures bij hoger beroep, cassatie, arbitrage, bindend advies en mediation</i></li> </ul>

2.1	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• betekenis van de cao</li> <li>• richtlijnen in de cao met betrekking tot:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• individuele arbeidsovereenkomsten</li> <li>• contracten voor bepaalde tijd</li> <li>• hoogte van het loon</li> <li>• bovenwettelijke vakantiedagen</li> <li>• vaststellen vakantiedagen door werkgever in plaats van werknemer</li> <li>• vorming van fondsen, zoals bij vorstverlet in de bouw</li> <li>• ouderschapsverlof (ten nadele van de werknemer)</li> <li>• overlijdensuitkering (ten gunste van de erfgenamen)</li> </ul> </li> </ul> <p>• <i>de partijen die betrokken zijn bij het afsluiten van een cao</i></p> <p>• <i>de gebondenheid aan de cao</i></p> <p>• <i>de regels die aanvang en einde van een cao aangeven</i></p> <p>• <i>de werking van een cao, waaronder obligatoire, diagonale en normatieve bepalingen</i></p> <p>• <i>de nietigheid van met de cao strijdige bepalingen in een individuele arbeidsovereenkomst</i></p> <p>• <i>de formaliteiten voor het algemeen verbindend verklaren van een cao(bepaling)</i></p> <p>• <i>de geldigheidsduur van een algemeen verbindend verklaring</i></p>
2.2	<p>Het gaat om de volgende regels:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• richtlijnen voor het instellen van een ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT)</li> <li>• bij gebrek aan een cao kunnen afwijkende regels worden vastgesteld door schriftelijke overeenstemming met een OR of PVT</li> <li>• een met de OR afgesproken vakantieregeling bindt de individuele werknemer niet</li> <li>• tenzij de vakantieregeling integraal onderdeel van de arbeidsovereenkomst uitmaakt</li> </ul> <p>• <i>de samenstelling en de taken van een OR</i></p> <p>• <i>de rechten en bevoegdheden van een OR</i></p>
2.3	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbocatalogus</li> <li>• verplichte voorzieningen</li> <li>• preventiemedewerker</li> <li>• arbodeskundige</li> <li>• bedrijfshulpverlening</li> <li>• periodiek arbeidsgeneeskundig onderzoek (PAGO)</li> <li>• risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&amp;E)</li> <li>• taak arbodienst inzake arbeidsomstandigheden</li> <li>• taak Inspectie SZW inzake arbeidsomstandigheden</li> </ul>
2.4	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• overeengekomen arbeidsduur en arbeidstijden</li> <li>• verbod op onderscheid door de werkgever vanwege arbeidsduur</li> <li>• recht van de werknemer op aanpassing van de arbeidsduur</li> <li>• wettelijke arbeids- en rusttijden en afwijking daarvan</li> <li>• zondagsarbeid</li> <li>• minimale loonbetaling, bijvoorbeeld bij een nul-urencontract</li> <li>• arbeidstijdverkorting (atv) en roostervrije dagen</li> </ul>
2.5	<p>Het gaat om de volgende onderwerpen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• zwangerschaps- en bevallingsverlof</li> <li>• adoptieverlof</li> <li>• pleegouderverlof</li> <li>• calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof</li> <li>• kraamverlof</li> <li>• kortdurend zorgverlof</li> <li>• langdurend zorgverlof</li> <li>• ouderschapsverlof</li> </ul> <p>• <i>verlof inzake de levensloopregeling</i></p>

3.1	Het gaat om de: <ul style="list-style-type: none"> <li>• volksverzekeringen</li> <li>• werknemersverzekeringen</li> <li>• Zorgverzekeringswet (Zvw)</li> <li>• wettelijke regelingen voor sociale voorzieningen</li> <li>• Toeslagenwet</li> </ul>
3.2	Het gaat om de verschillen tussen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• type verzekering</li> <li>• zorgpakket</li> <li>• eigen risico</li> <li>• eigen bijdrage</li> <li>• indicatie</li> </ul>
3.6	<ul style="list-style-type: none"> <li>• welke taken in het kader van de sociale zekerheid worden uitgevoerd door:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• UWV</li> <li>• de SVB</li> <li>• de gemeenten</li> <li>• de zorgverzekeraars</li> <li>• de Belastingdienst</li> </ul> </li> <li>• hoe het toezicht op de uitvoering van de sociale zekerheid is geregeld</li> </ul>
3.8	<ul style="list-style-type: none"> <li>• wat het doel is van de polisadministratie</li> <li>• welke instantie de polisadministratie beheert</li> <li>• welke soorten gegevens in de polisadministratie zijn opgenomen</li> </ul>
3.10	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de richtlijnen voor de verzekeringsplicht met betrekking tot:             <ul style="list-style-type: none"> <li>• de volksverzekeringen</li> <li>• de Zorgverzekeringswet</li> <li>• de werknemersverzekeringen</li> </ul> </li> <li>• de uitbreidingen en beperkingen op deze verzekeringsplicht</li> <li>• de regeling voor gemoedsbezwaarden</li> <li>• de mogelijkheden van de vrijwillige verzekering</li>   <li>• <i>de overeenkomsten en verschillen tussen sociale en particuliere verzekeringen</i></li> <li>• <i>de soorten particuliere verzekeringen:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>ziekengeldverzekeringen</i></li> <li>• <i>langdurende arbeidsongeschiktheidsverzekeringen</i></li> <li>• <i>arbeidsongeschiktheidsverzekeringen voor zelfstandigen en dga's</i></li> </ul> </li> <li>• <i>de regelingen met betrekking tot verzekeringsplicht in internationale situaties:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>verdragen</i></li> <li>• <i>niet-verdragslanden</i></li> <li>• <i>EG-verordeningen</i></li> </ul> </li> </ul>
3.12	De werknemersverzekeringen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• hoe het dagloon wordt berekend</li> <li>• welke rol het refertejaar hierin speelt</li> <li>• welke loonelementen hierbij worden meegeteld</li> <li>• hoe met het maximumdagloon rekening wordt gehouden</li> <li>• welke rol het uitkeringsdagloon speelt bij het vaststellen van de uitkering</li> <li>• hoe de netto daguitkering wordt berekend</li> <li>• de hoogte van de uitkering met betrekking tot de volksverzekeringen indien de uitkeringsgerechtigde in Nederland woont</li> <li>• de hoogte van de sociale voorzieningen</li> </ul>

3.14	<p>De kandidaat heeft kennis van recht, hoogte, duur en voorwaarden betreffende de uitkeringen en verstrekkingen ingevolge de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• volksverzekeringen AOW, Anw en AKW</li> <li>• IOW, IOAW en IOAZ</li> <li>• WWB (Wet werk en bijstand)</li> <li>• Inkomensafhankelijke regelingen (Zorgtoeslag, Huurtoeslag, Kinderopvangtoeslag en Kindgebonden budget)</li> <li>• Wet maatschappelijke ondersteuning (Wmo)</li> <li>• Pensioenwetgeving           <ul style="list-style-type: none"> <li>• soorten regelingen: eindloon, middelloon, beschikbare premie</li> <li>• soorten pensioenen: ouderdomspensioen, nabestaandenpensioen (partnerpensioen, wezenpensioen), arbeidsongeschiktheidspensioen, overbruggingspensioen</li> <li>• typen pensioenfondsen: bedrijfstakpensioenfondsen, ondernemingspensioenfondsen, beroepspensioenfondsen</li> </ul> </li> </ul> <p>• <i>begrippen: pensioengrondslag, pensioenjaren, franchise, inkoop, uitruil, overdracht, 100%-grens, slapersrechten, deeltijdpensioen, indexatie, variabilisering, knip, pensioenbreuk</i></p> <p>• <i>verplichtingen inhoudingsplichtige en pensioenuitvoerder, waaronder pensioenbrief</i></p>
4.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de richtlijnen voor loondoorbetaling bij ziekte en arbeidsongeschiktheid</li> <li>• de overige verplichtingen van de werkgever bij arbeidsongeschiktheid</li> <li>• de wachtdagen</li> <li>• de regelgeving met betrekking tot verzuimbegeleiding en re-integratie</li> <li>• de taken van de arbodienst</li> <li>• de verplichtingen voor de arbeidsongeschikte werknemer</li> <li>• de sancties voor een niet-meewerkende werknemer</li> <li>• de toetsing door UWV</li> <li>• de regeling bij einde dienstverband tijdens ziekte</li> <li>• de nawerking van de Ziektewetverzekering</li> <li>• de mogelijkheid van een second opinion</li> <li>• het recht op een Ziektewetuitkering</li> <li>• de duur en hoogte van de Ziektewetuitkering</li> <li>• de verrekening van inkomen naast de Ziektewetuitkering</li> <li>• de aanvulling vanuit de Toeslagenwet</li> <li>• de uitkering na overlijden</li> <li>• de regeling voor eigenrisicodragers</li> <li>• het verhaalsrecht door UWV of de eigenrisicodrager</li> </ul> <p>• <i>het arbeidsongeschiktheids criterium voor de Ziektewet</i></p> <p>• <i>bij aanvang van de verzekering bestaande of te verwachten arbeidsongeschiktheid</i></p> <p>• <i>de uitkering voor de vrijwillig verzekerde</i></p> <p>• <i>de controlevoorschriften Ziektewet</i></p> <p>• <i>de uitbetaling over vijf dagen per week</i></p>



4.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• het recht op uitkering WAO, WIA en Wajong</li> <li>• de uitsluitingsgronden</li> <li>• de wachttijd en de verlengde wachttijd</li> <li>• de soorten WIA-uitkeringen</li> <li>• de duur en de hoogte van de uitkering</li> <li>• de uitsluitingsgronden</li> <li>• de verplichtingen voor de arbeidsongeschikte</li> <li>• de sancties voor een niet-meewerkende arbeidsongeschikte</li> <li>• de verrekening van inkomen naast de uitkering</li> <li>• de aanvulling vanuit de Toeslagenwet</li> <li>• de herziening van de uitkering</li> <li>• het einde en de herleving van de uitkering</li> <li>• de uitkering na overlijden</li> <li>• de regeling voor eigenrisicodragers</li> <li>• het verhaalsrecht door UWV of de eigenrisicodrager</li>   <li>• <i>het arbeidsongeschiktheids criterium voor de WAO, WIA en Wajong:</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>arbeidsongeschiktheid, ziekte en gebrek</i></li> <li>• <i>resterende verdien capaciteit</i></li> <li>• <i>maatmaninkomen</i></li> <li>• <i>arbeidsongeschiktheidsbeoordeling en procedure</i></li> <li>• <i>WAO-arbeidsongeschiktheidsklassen</i></li> </ul> </li> <li>• <i>uitkering vrijwillig verzekerde</i></li> <li>• <i>de controlevoorschriften arbeidsongeschiktheid en buitenland</i></li> <li>• <i>terugvordering en beslag</i></li> <li>• <i>inkomensondersteuning Wajong</i></li> </ul>
4.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>• de re-integratievoorzieningen voor de werknemer:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• arbeidsplaatsvoorzieningen</li> <li>• proefplaats</li> <li>• participatieplaats</li> <li>• loon- en inkomenssubsidie</li> <li>• individuele re-integratieovereenkomst</li> <li>• voorziening voor startende zelfstandigen</li> <li>• bijdrage in de kosten van kinderopvang</li> </ul> </li> <li>• de re-integratie-instrumenten voor de werkgever:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• subsidie voor re-integratiekosten</li> <li>• bonus voor oudere of arbeidsgehandicapte werknemers (voorheen: premiekorting)</li> <li>• no-riskpolis</li> <li>• loondispensatie</li> </ul> </li> </ul>

5.1	<ul style="list-style-type: none"> <li>• het recht op uitkering WW</li> <li>• het begrip werkloosheid</li> <li>• de berekening van het arbeidsurenverlies (<i>inclusief: opeenvolgend verlies van uren</i>)</li> <li>• de wekeneis en de jareneis</li> <li>• <i>toerekening inkomsten aan de fictieve opzegtermijn</i></li>   <li>• de berekening van het arbeidsverleden</li> <li>• de uitsluitingsgronden</li> <li>• de beëindiging van het recht op uitkering</li> <li>• herleving of nieuw recht bij nieuwe werkloosheid</li> <li>• de duur en de hoogte van de uitkering</li> <li>• de verrekening van inkomen naast de uitkering</li> <li>• de regeling bij ziekte tijdens de WW-uitkering</li> <li>• de aanvulling vanuit de Toeslagenwet</li> <li>• de melding en de aanvraag van WW-uitkering</li> <li>• de verplichtingen en voorschriften</li> <li>• de gevolgen van het niet-nakomen van de verplichtingen</li> <li>• de sollicitatieplicht (<i>inclusief: passende arbeid</i>)</li> <li>• de re-integratie:       <ul style="list-style-type: none"> <li>• scholing</li> <li>• proefplaatsing</li> <li>• starten als zelfstandige</li> <li>• participatieplaatsen</li> <li>• bonus voor oudere werklozen (voorheen premiekorting)</li> <li>• no-riskpolis</li> </ul> </li> <li>• de uitkering na overlijden</li>   <li>• <i>de uitkering voor de vrijwillig verzekerde</i></li> <li>• <i>schorsing, opschorting, voorschotverlening, terugvordering, herziening en intrekking van de uitkering</i></li> </ul>
5.3	<ul style="list-style-type: none"> <li>• calamiteitenregeling WW bij onwerkbaar weer</li> <li>• calamiteitenregeling WW bij niet of verkort werken wegens een calamiteit</li> <li>• uitkering in verband met achterstallig loon</li> </ul>

TOETSMATRIJS	
Diplomalijn(en)	Loonadministratie
Diploma('s)	Vakopleiding Payroll Services (VPS)
Examen	Arbeidsrecht & Sociale Zekerheid niveau 5
Versie	3-1
Geldig vanaf	01-09-16
Toetsvorm	online examen
Toetsduur	2 uur (120 minuten)
Totaal aantal vragen	26
Geslaagd bij	57% van het totaal aantal te behalen punten *)
Toegestane hulpmiddelen	woordenboek rekenmachine Loonalmanak Sociale verzekeringen almanak Niet-geannoteerde wettenpocket Arbeid en Beloning  Andere niet-geannoteerde wettenpockets zijn ook toegestaan.

Eindterm	Toetsterm(en)	%age pnt min	%age pnt max	Vraagsoort **)	K	B	T	A
1 t/m 3	1.1, 1.14, 2.3 t/m 2.4, 3.2 en 3.6	8	9	Gesloten		x		
1, 3, 4 en 5	1.2, 1.4, 2.5, 3.1, 3.3, 3.8, 4.5, 5.3	10	11	Gesloten			x	
1 t/m 5	2.1, 3.4, 3.14, 1.5, 1.7, 1.9, 1.11, 1.13, 1.15, 2.6, 3.5, 3.7, 3.9, 3.11 t/m 3.13, 3.15, 4.2, 4.4, 4.6, 5.2, en 5.4	23	24	Open			x	
1, 3, 4, 5	1.3, 1.6, 1.10, 1.12, 4.1, 4.3, 1.8, 3.10 en 5.1	56	57	Casussen met open vragen			x	

Verdeling beheersingsniveaus in percentage van het aantal punten:

K	B	T	A
	9	91	

De verdeling in punten en beheersingsniveau kan 5% afwijken van de opgegeven waarden.

\*) Iemand met y-0,01% van het totaal aantal te behalen punten is niet geslaagd.

\*\*) Een open vraag is een vraag waarbij een kandidaat zelf een antwoord moet formuleren. Bij een gesloten vraag maakt een kandidaat een keuze uit gegeven opties.

Voor een voorbeeld van door de Associatie gebruikte vraagsoorten, [klik hier](#).