

Ledenbulletin nr. 2-2019
Februari 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2015 2
- Bewust Veilig Dag: 20 maart 2019 2
- Beleef techniek 2019 2
- Voorlichtingsbijeenkomst VNO-NCW over de Mededingingswet 3

Arbeidsomstandigheden

- Veilig werken met Chroom-6 3

Arbeidsrecht

- Werkgever kan aansprakelijk zijn voor burn-out 4

Bedrijfsvoering

- Berekening LIV en LKV controleren vóór 1 mei 2019 5
- Circulair ondernemen makkelijker met steun van Versnellingshuis 5
- Werkgeversverklaring opstellen steeds minder vaak nodig 6

Fiscale zaken

- Per 2020 meer vrije ruimte in de werkkostenregeling 6
- Vaste kostenvergoeding uiterlijk bij betaling specificeren 7

Overheid

- Compensatie transitievergoeding voor werkgevers 8

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW

Voor meer informatie over artikelen in deze ledeninformatie kunt u contact opnemen met eerstelijns advies: 0318 - 544908.

Actueel

Dag van de Bouw; zaterdag 15 juni 2019

Op zaterdag 15 juni 2019 kun je jouw project weer openstellen voor het Nederlandse publiek. Het is alweer de 14e editie van de Dag van de Bouw. Ook dit jaar organiseren wij de dag in samenwerking met Bouwend Nederland, Techniek Nederland, VNConstructeurs en de Dag van de Architectuur.

Door heel Nederland is op deze zaterdag de diverse aspecten van de bouw te zien. Bezoekers nemen een kijkje achter jullie schermen en maken zo een mooie reis over de bouwplaats. De kunde van de bouw, het vakmanschap, het hele bouwproces is zichtbaar. Laat je trots zien. Met de Dag van de Bouw promoten we onze bouw- en infrasector. Samen laten we zien tot waar we in staat zijn! Voor meer informatie kunt u terecht op de website www.dagvandebouw.nl. [Meld je hier aan!](#) We maken er weer een mooie dag van!

Bewust Veilig Dag: 20 maart 2019

Veilig en gezond werken heeft topprioriteit in de bouw- en installatiebranche. Daarom wilt u veiligheid toch ook extra aandacht geven? En samen met uw medewerkers stilstaan en een bijdrage leveren aan een veilige bouwplaats?

Doe mee met de derde editie van de Bewust Veilig Dag op 20 maart 2019 en laat zien dat u veiligheid ook hoog in het vaandel heeft staan.

Veilig en gezond werken is de verantwoordelijkheid van ons allemaal: van iedereen die werkt op een project of bouwplaats en van alle partijen in de keten.

Werknemers moeten zich aan de voorschriften houden. Vanuit goed werkgeverschap hebben werkgevers de taak een open cultuur te creëren. En opdrachtgevers moeten het mogelijk maken dat de aannemer die het werk uitvoert dat op een veilige en gezonde manier kan doen.

Tijdens de Bewust Veilig dag geven we veiligheid één keer per jaar gezamenlijk met zoveel mogelijk bedrijven en ketenpartners nog eens extra aandacht. Want we hebben een doel: iedereen aan het einde van de dag weer gezond naar huis. Dat wilt u toch ook?

Al veel lidbedrijven van Aannemersfederatie Nederland, Techniek Nederland, Bouwend Nederland, OnderhoudNL en Cumela hebben laten weten mee te doen.

Haakt u ook aan? Laat zien wat veiligheid voor u betekent en meld u aan via www.bewustveilig.com

Beleef techniek 2019

Van 11 tot en met 13 april 2019 vindt een uniek interactief 3-daags symposium plaats op het Bouw & Infra Park in Harderwijk rond de actuele vraag bij veel werkgevers die actief zijn in bouw, infra en techniek: hoe kom ik aan voldoende gekwalificeerd personeel?

Aannemersfederatie Nederland is als ambassadeur aan dit evenement verbonden.

Dat er grote tekorten zijn op de arbeidsmarkt in Nederland is allang geen nieuws meer. Met name in die sectoren waar een techniekachtergrond vereist is lijken de problemen groot. Gevolg is dat er onvoldoende gekwalificeerde arbeidskrachten beschikbaar zijn. Deze tekorten worden steeds meer onvoorspelbaar onder druk van veranderende technologie en onder invloed van toenemende digitalisering en veiligheids- en certificeringseisen.

Belangrijk gegeven is dat deze tekorten op korte termijn termijn spelen.

Beleef Techniek heeft als hoofddoel om werkzoekenden en vooral ook jongeren enthousiast te maken voor en te trekken naar deze sectoren. We moeten jongeren laten zien welke beroepen, kansen en opleidingen er zijn en welke potentie deze mogelijkheden bieden.

Op basis van een kwalitatieve beursvloer gecombineerd met topsprekers en een interactief programma (binnen en buiten) wordt ruimte geboden voor kennis delen, netwerken, belangenbehartiging en actieve werving van nieuw potentieel voor de branche bouw, infra en techniek.

Geïnteresseerde leden kunnen aan dit 3-daags seminar deelnemen voor €995,- in plaats van €1995,-.

Wilt u zich aanmelden of heeft u interesse in een binnen- of buitenstand neemt u dan contact op met de organisatie van dit 3-daagse evenement via de website www.beleeftechniek.nl.

Voorlichtingsbijeenkomst VNO-NCW over de Mededingingswet

VNO-NCW en MKB-Nederland organiseren samen met de Autoriteit Consument & Markt (ACM) een serie voorlichtingsbijeenkomsten getiteld ACM: toezicht op concurrentie.

Deze bijeenkomst is interessant voor u, bijvoorbeeld als u wilt samenwerken met andere ondernemers, of als u concurrentie van (lokale) overheden ervaart.

De regels van de Mededingingswet

Iedere ondernemer heeft te maken met de Mededingingswet. Maar het is best ingewikkeld om de mededingingsregels toe te passen op de eigen situatie. Wat mag nu wel of niet, en onder welke omstandigheden? Wij horen vaak dat ondernemers twijfelen over toepassing van de regels en daarom maar afzien van samenwerking met andere partijen, bang voor sancties wanneer zij de wet onverhoopt toch overtreden. Dat is niet de bedoeling van de wet, die juist moet zorgen voor gezonde marktwerking. Na deze bijeenkomst weet u waar u op moet letten als het om samenwerking met andere ondernemers of concurrentie met overheden gaat.

Programma

Allereerst zal de ACM vertellen over haar werkwijze en wat wel en niet mag als ondernemers willen samenwerken. Daarna gaat de ACM in op de praktijk van adviesprijzen van leveranciers (verticale prijsbinding). Tenslotte vertelt de ACM over de regels waar overheden zich aan moeten houden wanneer zij met u concurreren (Wet Markt en Overheid).

Er is gelegenheid voor het stellen van vragen. U kunt deze ook vooraf indienen. De ACM kan niet ingaan op specifieke casussen.

De voorlichtingsbijeenkomsten worden gehouden van 15.30 tot 18.30 uur op de volgende data en locaties:

- dinsdag 19 maart 2019 de 'Malietoren' te Den Haag
- dinsdag 26 maart 2019 Golden Tulip Tjaarda te Oranjewoud
- donderdag 28 maart 2019 Hotel De Bilderberg te Oosterbeek
- donderdag 4 april 2019 Conferentiehotel Guldenberg te Helvoirt
- dinsdag 9 april 2019 Kasteel Daelenbroeck te Herkenbosch

De toegangsprijs bedraagt € 55,00 (excl. 21% btw) per persoon. Dit bedrag wordt via een éénmalige machtiging van uw rekening afgeschreven. U wordt vriendelijk verzocht deze machtiging (zie antwoordformulier) te ondertekenen.

U kunt zich door middel van [bijgaand antwoordformulier](#) opgeven voor deelname aan één van de bijeenkomsten. De verwerking van uw aanmelding vindt plaats in volgorde van binnenkomst.

Kort voor de bijeenkomst ontvangt u nog een bevestiging met aanvullende informatie.

Arbeidsomstandigheden

Veilig werken met Chroom-6

Chroom-6 is een metaal dat voor kan komen in RVS en verven. In verf wordt het toegepast als roestwerend middel of als kleuropigment. Chroom-6 reageert makkelijk met andere stoffen. Het resultaat zijn chroom-6-verbindingen. Deze chroomverbindingen kunnen schadelijk zijn voor de gezondheid.

Hoe word je blootgesteld?

Ook de bouw kan te maken krijgen met blootstelling aan chroom-6-verbindingen. De belangrijkste zijn:

- Het bewerken van stalen objecten (bruggen, sluizen, et cetera) die geleverd zijn met chroomhoudende verf. Bewerkingen zijn bijvoorbeeld stralen, slijpen, schuren.
- Het lassen van RoestVastStaal (RVS);
- Contact met chroom-houdend cement.

De wettelijke grenswaarde voor Chroom-6-verbindingen is 0,001 mg/m³ bij een achturige werkdag. Dat betekent dat je niet meer dan acht uur per dag aan deze concentratie mag worden blootgesteld. Dit is een lage grenswaarde die makkelijk overschreden wordt.

Wat zijn de gevolgen van blootstelling?

De effecten van blootstelling aan chroom-6 hangt af van:

- Het soort chroom-6-verbinding;
- De hoogte van de blootstelling;
- De duur van de blootstelling;
- De hoeveelheid die je binnenkrijgt.

Chroom-6-verbindingen kunnen in het lichaam komen via inademen, inslikken en via de huid. Directe effecten van blootstelling zijn irritatie van huid, luchtwegen en maagdarmkanaal. Langdurige blootstelling (chronische blootstelling) kan onder andere leiden tot longkanker en huidallergie.

Welke maatregelen zijn mogelijk?

Voorkom stofvorming bij het bewerken van metaal dat geleverd is met chroomhoudende verf.

Voorbeelden van maatregelen zijn:

- Werk nat;
- Gebruik afzuiging op het gereedschap;
- Gebruik ademhalingsbescherming (P3 filter en bij voorkeur minimaal een halfgelaatsmasker). Als er ook damp vrijkomt dan aanvullend een A-filter.
- Voorkom verspreiden van de stof door de werkplek af te scheiden.

Bij lassen moet door afzuiging en goede persoonlijke beschermingsmiddelen (verbeterde laskap) gezorgd worden voor een zo laag mogelijke blootstelling.

Maak bij voorkeur gebruik van cementsoorten zonder chromaat. Ook als cement geen chromaat bevat, is het aan te raden om huidcontact te voorkomen.

Denk bij alle soorten werkzaamheden ook aan hygiënemaatregelen, zoals het wassen van de handen voor toiletbezoek, eten, drinken en roken. Eet, drink en rook nooit op de werkplek.

Arbeidsrecht

Werkgever kan aansprakelijk zijn voor burn-out

Onlangs ging een werkneemster in hoger beroep omdat zij haar werkgever aansprakelijk achtte voor haar burn-out. Zij kon echter niet aantonen dat de werkgever de regels van de Arbwet had overtreden. Daarom stelde het hof deze werkneemster in het ongelijk.

De werkneemster was ontslagen door haar werkgever, nadat zij twee jaar ziek was geweest. Hierop had zij een rechtszaak aangespannen bij de kantonrechter. Zij stelde dat haar burn-out door het werk was veroorzaakt. Zij moest haar werk langdurig met grote concentratie uitvoeren, op een drukke werkplek. Ze had gevraagd om meer afwisseling in het werk, maar had dit niet gekregen. Ook meende zij dat de werkgever in gebreke was gebleven doordat hij haar geen arbeidsgezondheidskundig onderzoek had aangeboden (artikel 18 Arbwet). De kantonrechter stelde de ex-werkneemster in het ongelijk, waarop zij in hoger beroep ging.

Werkgever had arbeidsgezondheidskundig onderzoek uitgevoerd

Het hof bevestigde de uitspraak van de kantonrechter. De rechter achtte niet bewezen dat de werkgever aansprakelijk was voor de burn-out van de ex-werkneemster. Dat zij haar werk langdurig met grote concentratie moest uitvoeren, op een drukke werkplek, is op zichzelf niet aan te merken als omstandigheden die gevaar opleveren voor de gezondheid. De ex-werkneemster kon niet aantonen dat zij om meer afwisseling in het werk had gevraagd. En wat het arbeidsgezondheidskundig onderzoek betreft, kon de werkgever juist aantonen dat hij dit wel had uitgevoerd. Dit was gebeurd bij het opstellen van het plan van aanpak van de risico-

inventarisatie en -evaluatie (RI&E). Als de ex-werkneemster opnieuw een onderzoek had willen ondergaan, had zij dit moeten aangeven.

Nalatigheid werkgever kan tot hoge kosten leiden

In deze rechtszaak heeft de rechter geoordeeld dat de werkgever niet aansprakelijk is voor de burn-out van de werknemer. Als een werkgever echter nalatig is, de verplichtingen van de Arbowet niet nakomt en een werknemer kan dit aantonen, zal het oordeel van de rechter anders uitpakken. De werkgever komt dan voor hoge kosten te staan, boven op de hoge kosten voor loon en re-integratie

Bedrijfsvoering

Berekening LIV en LKV controleren vóór 1 mei 2019

Werkgevers krijgen binnenkort een overzicht waarop staat voor welke werknemers zij lage-inkomensvoordeel (LIV) of loonkostenvoordeel (LKV) voor 2018 krijgen. Het is belangrijk deze goed te controleren om geen voordeel mis te lopen.

Werkgevers die vorig jaar recht hebben op tegemoetkomingen uit de Wet tegemoetkomingen loondomein (Wtl) ontvangen uiterlijk 14 maart de voorlopige berekening van de Belastingdienst. Deze berekening laat zien wat de werkgever krijgt aan lage-inkomensvoordeel (LIV) en aan loonkostenvoordeel (LKV). Gegevens die onjuist zijn door een fout in de aangifte loonheffingen, kunnen zij tot en met 1 mei corrigeren.

Gegevens voor berekening lage-inkomensvoordeel

Werkgevers moeten controleren of alle werknemers in de berekening vermeld zijn die volgens hen voldoen aan de voorwaarden van de lage-inkomensvoordeel. Ook alle gegevens van een werknemer moeten kloppen, zoals het aantal verloonde uren, zijn jaarloon en het gemiddelde uurloon. Als de werkgever ziet dat er een werknemer ontbreekt of een gegeven is onjuist, zal het totaalbedrag van de berekening lager uit kunnen vallen. De informatie moet hij dan aanpassen door een correctie in te dienen.

LKV ook controleren en eventueel corrigeren

Om loonkostenvoordeel voor een werknemer te ontvangen moet een werkgever aan bepaalde voorwaarden voldoen, zoals het hebben van een doelgroepverklaring. Als de aanvraag daarvoor op 31 januari 2019 nog in behandeling was, is de LKV voor deze werknemer niet in deze voorlopige berekening opgenomen. Zodra de doelgroepverklaring wordt toegekend kan de werkgever dit vóór 1 mei nog rechtzetten. Tot deze datum kunnen werkgevers hun werknemers die in aanmerking komen voor de overgangsregeling premiekorting voor oudere of arbeidsgehandicapte werknemers ook nog aanmelden voor een LKV via een correctie, mocht dat vergeten zijn.

Correcties die worden gedaan ná 1 mei 2019 neemt de Belastingdienst niet mee in de uiteindelijke beschikking voor de tegemoetkomingen over 2018. Werkgevers krijgen deze beschikking in augustus, en kunnen dan alleen nog – binnen zes weken – er tegen in bezwaar gaan.

Circulair ondernemen makkelijker met steun van Versnellingshuis

Ondernemers die werk maken van een economie zonder afval en vol goede ideeën zitten, krijgen extra hulp bij de uitvoering van hun plannen. Deze hulp moet ervoor zorgen dat circulaire ondernemers sneller doorbreken en het tempo van hun projecten versnelt.

Hiervoor slaan de overheid en het bedrijfsleven de handen ineen met [het Versnellingshuis Circulaire Economie](#). Dit nieuwe huis is zowel een loket voor circulaire ondernemers die een (nieuw) netwerk zoeken of op zoek zijn naar tips. Tevens is het een plek waar zij wet- en regelgeving kunnen melden die hen in de weg staat. Ook helpt het huis hen financiële ruimte te zoeken en biedt het de juiste kennis uit wetenschap en praktijk. Daarnaast wordt gewerkt aan concrete doorbraakprojecten, zoals een proeffabriek voor de chemische recycling van plastic en voor textiel.

Moeilijk doorbreken

Onlangs concludeerde het Planbureau voor de Leefomgeving (PBL) dat Nederland weliswaar veel circulaire activiteiten kent (85.000) maar dat deze maar moeilijk van de grond komen door o.a. hardnekkige normen en gewoonten, onvoldoende beprijzing van milieugebruik en wringende wet- en regelgeving.

Breed initiatief

Het nieuwe Versnellingshuis is een initiatief van het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat, MKB-Nederland, VNO-NCW, MVO Nederland, RVO.nl en Nederland circulair. De [website](http://www.versnellingshuisce.nl) (www.versnellingshuisce.nl) en het bijbehorende telefoonnummer [030-2305600] zijn sinds 21 februari in de lucht.

Werkgeversverklaring opstellen steeds minder vaak nodig

Per 1 januari 2019 accepteren nog meer partijen een UWV-verzekeringsbericht als alternatief voor een werkgeversverklaring van een werknemer bij het aanvragen van een hypotheek. Dit scheelt voor veel werkgevers een hoop werk.

Steeds meer werknemers hoeven hun werkgever bij hypotheekaanvragen niet om een werkgeversverklaring te vragen, maar halen een digitaal document van mijnuwv.nl. Op basis van de zogenoemde Inkomensbepaling Loondienst kan een hypotheek veel sneller worden aangevraagd door de werknemer zelf, aangezien het voor werkgevers nogal wat tijd kost om een werkgeversverklaring op te stellen. Daarbij kan het nogal eens voorkomen dat een werkgeversverklaring opnieuw moet, bijvoorbeeld omdat een werkgever een gegeven, zoals een loonbeslag, vergeet te vermelden.

Steeds meer aanvragen zonder werkgeversverklaring

Het gebruik van dit alternatief voor de traditionele werkgeversverklaring is, na een succesvolle pilot, in november 2018 met 55% gestegen ten opzichte van september dat jaar. Dat kan komen doordat vorig jaar, net als in 2017, steeds meer banken een hypotheekaanvraag gebaseerd op de Inkomensbepaling Loondienst accepteren. Sinds 1 januari 2019 nemen ook steeds meer hypotheekadviseurs hier genoeg mee.

Op UWV loonhistorie uitgebreider

Een werknemer kan zijn historische loongegevens op een digitaal document – zijn UWV verzekeringsbericht – bij UWV opvragen. Hiermee is over een langere periode zijn inkomen berekend. Niet alle loononderdelen tellen mee voor de Inkomensbepaling Loondienst. Een auto van de zaak telt bijvoorbeeld niet mee, maar de werknemersbijdrage voor zijn pensioen wel.

Geen vervanging voor intentieverklaring

Voor sommige werknemers zal uw organisatie wel een werkgeversverklaring moeten blijven opstellen. Zo is er voor starters nog geen gemiddeld inkomen te halen uit hun werkverleden, omdat zij nog te kort deelnemen aan de arbeidsmarkt. En zoals een werkgever in een intentieverklaring kan aangeven of hij van plan is om het contract van een tijdelijke kracht te verlengen, zal zijn loonhistorie van UWV daar geen duidelijkheid over geven. Voor het aanvragen van een hypotheek is dit vaak wel cruciaal.

Fiscale zaken

Per 2020 meer vrije ruimte in de werkkostenregeling

Het ziet ernaar uit dat de werkkostenregeling per 2020 een tweeschijvenstelsel kent. Vooral voor kleinere werkgevers levert dit een serieuze verruiming op. Daarnaast kunnen werkgevers een verklaring omtrent gedrag waarschijnlijk onbelast voor hun rekening gaan nemen. Vorig jaar augustus reserveerde het kabinet € 100 miljoen om de lasten op arbeid voor het midden- en kleinbedrijf (mkb) te verlagen. De invulling van dat extra budget is nu bekend: werkgevers kunnen vanaf 2020 vergoedingen en verstrekkingen ter waarde van maximaal

€ 2.000 extra in de vrije ruimte van de werkkostenregeling (WKR) onderbrengen zonder dat ze daar 80% eindheffing over hoeven te betalen.

Naar aanleiding van evaluatie WKR

Deze maatregel sluit aan bij de uitkomsten van de evaluatie van de werkkostenregeling waarvan begin 2018 de resultaten werden gepresenteerd. Toen beloofde staatssecretaris Snel van Financiën dat er overleg zou komen met het bedrijfsleven. Uit dat overleg is inmiddels gebleken wat voor werkgevers in het mkb de grootste knelpunten zijn. Twee daarvan worden met de voorgestelde maatregelen aangepakt.

VOG per 2020 gericht vrijgesteld

Allereerst blijft de vrije ruimte 1,2% van de fiscale loonsom van het betreffende kalenderjaar bedragen, maar alleen voor het deel van de loonsom boven de € 400.000. Voor de eerste € 400.000 wordt de vrije ruimte verhoogd naar 1,7% van de loonsom. Vooral het mkb plukt hier de vruchten van.

De tweede maatregel houdt in dat werkgevers de kosten voor een verklaring omtrent gedrag (VOG) onbelast aan werknemers kunnen vergoeden zonder dat dit van de vrije ruimte snoept. Voor de VOG wordt per 2020 een extra gerichte vrijstelling in het leven geroepen. Zo'n verklaring is vaak wettelijk verplicht en leidt niet tot een voordeel voor de werknemer. Daarom vinden veel werkgevers het niet logisch dat de kosten van de vrije ruimte snoepen om de VOG onbelast aan de werknemer te kunnen vergoeden.

Wijzigingen vóór 2020 in salarissoftware

Momenteel wordt de uitvoerbaarheid van deze twee voorstellen onderzocht. Ook salarissoftwareleveranciers moeten aangeven of ze deze wijzigingen vóór 2020 kunnen verwerken. Het streven is om het wetsvoorstel op Prinsjesdag bij de Tweede Kamer in te dienen.

Vaste kostenvergoeding uiterlijk bij betaling specificeren

Werkgevers moeten ervoor zorgen dat ze uiterlijk op het moment van het uitbetalen van een vaste kostenvergoeding over een specificatie van de kosten beschikken. Hebben ze die niet, dan moet de vergoeding tot het loon worden gerekend. Dit is onlangs weer eens door een rechter bevestigd.

Om een vaste kostenvergoeding voor intermediaire kosten of gerichte vrijstellingen onbelast te kunnen verstrekken aan werknemers moet een werkgever aan een aantal voorwaarden voldoen:

- De werkgever kan het bedrag van de intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen aannemelijk maken.
- De werkgever geeft een omschrijving van de intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen per kostenpost, inclusief een schatting van het bijbehorende bedrag.
- De werkgever geeft aan uit welk bedrag aan intermediaire kosten en gerichte vrijstellingen de vaste kostenvergoeding is opgebouwd.
- De werkgever voert ter onderbouwing van de vaste kostenvergoeding vooraf een onderzoek naar de werkelijke kosten uit en herhaalt dit op verzoek van de Belastingdienst. Als het om vaste kostenvergoedingen gaat die al bestonden vóór de overgang naar de werkkostenregeling, is een nieuw onderzoek niet nodig op voorwaarde dat de omstandigheden onveranderd zijn gebleven.
- De werkgever wijst de kostenvergoeding waar een gerichte vrijstelling voor geldt aan als eindheffingsloon. Door de vrijstelling die dan geldt, gaat dit echter niet ten laste van de vrije ruimte.

Geen specificatie op moment van betaling

In de betreffende rechtszaak ging het om een onderneming waar de inspecteur langs ging voor een boekenonderzoek. Deze constateerde dat er geen specificatie van de vaste kostenvergoedingen aanwezig was toen daarom gevraagd werd. Daarom legde hij naheffingsaanslagen voor de loonheffingen op.

Het Hof gaf aan dat niet aannemelijk was dat belanghebbende de vaste kostenvergoedingen

vooraf of uiterlijk bij de betaling ervan naar de veronderstelde omvang had gespecificeerd. Er was dus niet aan de voorwaarden voldaan waardoor de vergoedingen tot het loon behoorden. De naheffingsaanslagen waren terecht opgelegd.

Overheid

Compensatie transitievergoeding voor werkgevers

Werkgevers kunnen per 1 april 2020 een compensatie aanvragen van de transitievergoeding bij ontslag na langdurige arbeidsongeschiktheid. Ze krijgen hiermee het geld van de transitievergoeding terug die zij na twee jaar ziekte aan een werknemer moeten betalen. De compensatie kan straks ook met terugwerkende kracht worden aangevraagd voor transitievergoedingen die sinds 1 juli 2015 zijn betaald aan werknemers die na twee jaar ziekte zijn ontslagen.

De voorwaarden voor de *overbruggingsregeling transitievergoeding* bij ontslag zijn per 1 januari 2019 gewijzigd. Hierdoor kunnen meer werkgevers in het midden- en kleinbedrijf met een klein bedrijf er gebruik van maken. Deze overbruggingsregeling is voor werkgevers met een klein bedrijf, die bij ontslag van werknemer(s) de transitievergoeding niet kunnen betalen. Wie aan de voorwaarden voldoet hoeft misschien niet de hele transitievergoeding te betalen.