

Ledenbulletin nr. 9-2019
September 2019

Inhoudsopgave

Actueel

- Regionale informatiebijeenkomsten Wet Arbeidsmarkt in Balans en Veiligheid 2
- Aannemersfederatie: teleurgesteld over advies commissie Remkes 2
- Gevolgen stikstof-uitspraak en meldpunt 3

Arbeidsomstandigheden

- Uitnodiging Vollandis Deskundigendag 3

Arbeidsrecht

- Billijke vergoeding na ontslag wegens na langdurige arbeidsongeschiktheid? 4
- Onvoldoende re-integratie-inspanningen 4

Bedrijfsvoering

- Concurrentiebeding als middel voor personeelsbehoud 5
- Nieuwe campagne over eHerkenning 5
- Autoriteit Consument & Markt start campagne "Stop Kartels" 6

Fiscale zaken

- Altijd onderzoek doen als BTW-nummer ontbreekt 6
- Belastingdienst: vanaf 1-1-2020 nieuwe kleineondernemersregeling van kracht 6
- Transitievergoeding mag soms in de vrije ruimte 7

Overheid

- Rijk stelt opnieuw miljoenen beschikbaar voor Regio Deals 8

Bijlagen:

- Indexen Risicoregeling GWW
- Aanmeldingsformulier Regionale informatiebijeenkomsten

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

Actueel

Regionale informatiebijeenkomsten Wet Arbeidsmarkt in Balans en Veiligheid

Aannemersfederatie Nederland Bouw & Infra organiseert in de maand oktober weer een drietal regionale informatiebijeenkomsten voor ondernemers van de aangesloten branches, waar actuele onderwerpen door deskundigen worden toegelicht.

Hierbij nodigen wij u uit om aan één van de informatiebijeenkomsten deel te nemen.

Thema's van de bijeenkomst zijn de nieuwe **Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB)** en **Veiligheid**.

De **Wet Arbeidsmarkt in Balans** treedt per 1 januari aanstaande in werking. De doelstelling van deze wet is om vaste dienstverbanden aantrekkelijker te maken voor werkgevers en flexibele contracten duurder. Welke gevolgen heeft de WAB voor u als werkgever? Met welke veranderingen dient u per 1 januari 2020 rekening te houden? Wat kunt u alvast doen om uzelf voor te bereiden? Tijdens de informatiebijeenkomst zal hier uitgebreid op in worden gegaan en na afloop bent u op de hoogte van de laatste actualiteiten.

In samenwerking met Volandis en ingenieursbureau De Wilde vragen we daarnaast aandacht voor het thema **Veiligheid**. Hoe staat het met uw bewustwording (wat zijn de ontwikkelingen?) en wat is uw handelingsperspectief? (wat kan ik doen? Wie kan mij helpen?) In de vorm van een interactieve activiteit en discussie bieden we MKB-ondernemers in de bouw en infra handvatten voor veilig en gezond werken.

Deze interactieve informatiebijeenkomsten worden gehouden op:

Woensdag 2 oktober 2019 Delft – Bouwcampus

Woensdag 9 oktober 2019 Eindhoven – SX, Centrum voor Sport, Marketing & Media

Dinsdag 15 oktober 2019 Oosterwolde (Fr) - Biosintrum

De bijeenkomsten starten om 16.00 uur (inloop v.a. 15.30 uur) en eindigen om ca. 18.00 uur, met aansluitend een buffet om eventuele files te ontlopen.

In de bijlage treft u het aanmeldingsformulier. Aan deelname zijn **géén kosten verbonden**. Per bijeenkomst kunnen maximaal 40 personen deelnemen. Het is dus raadzaam om u zo snel mogelijk aan te melden, want VOL=VOL. Na aanmelding ontvangt u van ons een deelnamebevestiging en routebeschrijving naar de door u gekozen locatie.

Wij hopen u op een van de bijeenkomsten te mogen ontmoeten.

Aannemersfederatie: teleurgesteld over advies commissie-Remkes

Aannemersfederatie Nederland Bouw en Infra (AFNL) had gehoopt dat de commissie-Remkes iets meer duidelijkheid zou verschaffen over de vergunningverlening in de bouwsector. Op dit moment liggen vele duizenden bouwprojecten – groot en klein – stil door de Stikstofuitspraak van de Raad van State en steeds meer mkb-aannemers krijgen van hun opdrachtgevers te horen dat vergunningen niet worden verleend of ingetrokken. Zelfs voor kleinere opdrachten. Als dit lang duurt gaan mkb-aannemers die materiaal hebben ingekocht en medewerkers hebben ingepland omvallen.

De Aannemersfederatie gaat er vanuit dat het Kabinet snel met noodmaatregelen komt voor het stikstofprobleem, anders komt er van de enorme bouwopgave die moet worden uitgevoerd weinig terecht. En de stimulerende maatregelen om de woningmarkt los te krijgen die op Prinsjesdag zijn gelanceerd, zijn dan niet meer nodig. Via de koepel MKB-Nederland/VNO-NCW is door branches gezamenlijk een tienpunten prioriteitenlijst aangereikt. Daarnaast zal het kabinet duidelijkheid moeten verschaffen over de PFAS, PFOS en PFOA-problematiek (zgn. Zeer Zorgwekkende Stoffen). Ook daardoor stagneren opdrachten voor

mkb-aannemersbedrijven in de infra, het grond- en baggerverzet en komen ondernemers in problemen.

Ook hier is een adequate noodoplossing urgent.

De bouw en infra verdient een meer op elkaar afgestemd beleid van het Kabinet. Nu valt de ene regel van het ene departement over de andere regel van een ander departement. Dit roept om afstemming en coördinatie binnen het Kabinet en adequate noodmaatregelen om e.e.a. op te lossen.

Gevolgen stikstof-uitspraak en meldpunt

Bent u getroffen door de uitspraak van de Raad van State over Stikstof? Stuur ons uw casus toe. VNO-NCW en MKB-Nederland maken van alle voorbeelden een zwartboek voor de overheid. Wij vinden dat je dit soort schade niet tot het normale ondernemersrisico kan rekenen; ondernemers moeten hiervoor worden gecompenseerd.

Miljarden aan investeringen die welvaart en werkgelegenheid opleveren, kunnen als gevolg van de zogenoemde PAS-uitspraak van de Raad van State niet doorgaan. Dat is voorlopig de uitkomst van het oordeel dat de Raad op 29 mei 2019 heeft geveld over het Programma Aanpak Stikstof (PAS). De PAS mag sindsdien niet meer worden gebruikt als basis voor toestemming voor activiteiten die stikstof uitstoten. Dat heeft duizenden projecten en initiatieven in de problemen gebracht. VNO-NCW en MKB-Nederland hebben daarom een Taskforce STIKSTOF opgericht, die zoekt naar oplossingen.

PAS-uitspraak leidt tot veel vragen

Bij bedrijven leven ondertussen veel vragen. Daarom is door deze taskforce een FAQ (ofwel een lijst veel gestelde vragen en antwoorden) opgesteld. We vinden het belangrijk de informatie die nu beschikbaar is snel te delen. Op dit moment is echter nog veel onduidelijk, daarom moeten we als disclaimer toevoegen dat er geen rechten ontleend kunnen worden aan deze informatie. Vaak is een oplossing in de praktijk maatwerk. Bij de beantwoording van de vragen is onder meer gebruik gemaakt van informatie van de Rijksoverheid en de provinciale uitvoeringsorganisatie BIJ12.

Arbeidsomstandigheden

Uitnodiging Vollandis Deskundigendag

Voor arbeidshygiënist, arbeids- en organisatiedeskundigen, bedrijfsartsen, ergonomen, veiligheidskundigen, HR-, preventie- en beleidsmedewerkers en professionals werkzaam in of voor de bouwnijverheid.

Veilig werken staat hoog op de agenda in de bouw- en infrasector. Hoe kun je door (sturen op) gedrag de veiligheid vergroten? Doe tijdens de Deskundigendag op donderdag 7 november a.s. kennis en inspiratie op en krijg (be)grip op gedrag!

Dag voor de professional

De Deskundigendag vindt plaats op het Bouw & Infra Park in Harderwijk. Het programma start vanaf 08.00 uur met keynotes door onder andere Tjip de Jong en diverse (interactieve) kennissessies. Rond 16.30 uur praten we na onder het genot van een hapje & drankje. Bekijk het hele dagprogramma en meer informatie.

Aanmelden

Zien we jou op 7 november in Harderwijk? Meld je dan hieronder aan! Aanmeldingen worden op volgorde van binnenkomst behandeld. Voor artsen, veiligheidskundigen, arbeidshygiënist en A&O'ers is accreditatie aangevraagd.

Aanmelden kan via de website van vollandis; www.vollandis.nl

Arbeidsrecht

Billijke vergoeding na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid?

Bij de Hoge Raad is een procedure aanhangig van een werkneemster, die is ontslagen wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. De AG bij de Hoge Raad concludeert tot ongegrondverklaring van het beroep in cassatie.

De casus is als volgt. De werkgever heeft de dienstbetrekking met de werkneemster opgezegd met toestemming van het UWV en met inachtneming van de geldende opzegtermijn. Bij het einde van het dienstverband heeft de werkgever een transitievergoeding betaald. De werkneemster verzoekt om een billijke vergoeding omdat de opzegging het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever. Volgens de werkneemster bestaat dat ernstig verwijtbare handelen uit tekortkomingen van de werkgever in het re-integratieproces. Het Burgerlijk Wetboek biedt de rechter de mogelijkheid om ten laste van de werkgever een billijke vergoeding toe te kennen in die situatie.

Ernstig verwijtbaar handelen wordt niet snel aangenomen. Onvoldoende re-integratie-inspanningen van de werkgever leveren nog geen ernstig verwijtbaar handelen op, ook niet als het UWV om die reden een loonsanctie heeft opgelegd. Volgens een arrest van de Hoge Raad moet de rechter het criterium ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever met terughoudendheid toepassen. Dit betekent dat de werkgever alleen in uitzonderlijke gevallen een billijke vergoeding verschuldigd is.

Naar de mening van de AG heeft het hof terecht geoordeeld dat de hoge drempel voor het aannemen van ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever niet is overschreden door de tekortkomingen van de werkgever bij de re-integratie.

Onvoldoende re-integratie-inspanningen

Werkgevers zijn verplicht om het loon van een arbeidsongeschikte werknemer door te betalen. De loondoorbetalingsverplichting duurt in beginsel maximaal 104 weken. Tijdens de arbeidsongeschiktheid zijn werkgever en werknemer verplicht om te werken aan re-integratie van de werknemer in het arbeidsproces. Wanneer te weinig re-integratieactiviteiten zijn verricht, kan het UWV bij wijze van sanctie de loondoorbetalingsplicht verlengen.

Na afloop van de wachttijd van 104 weken heeft een arbeidsongeschikte werkneemster een WIA-uitkering aangevraagd. Naar aanleiding van deze aanvraag heeft het UWV een medisch en arbeidskundig onderzoek uitgevoerd. De conclusie van de arbeidsdeskundige was dat de werkgever onvoldoende re-integratie-inspanningen heeft verricht. Op enig moment waren de re-integratieactiviteiten gestaakt, omdat naar de mening van de bedrijfsarts geen resultaat te verwachten was. Dit heeft geleid tot het opleggen van een loonsanctie. Het daartegen ingediende bezwaar is door het UWV afgewezen.

Na het opleggen van de loonsanctie heeft de werkgever de re-integratie van de werkneemster in het tweede spoor voortgezet. Het verzoek om bekorting van de loonsanctie is afgewezen.

Aan de werkneemster is na afloop van de loonsanctie een WIA-uitkering toegekend.

De rechtbank heeft het beroep van de werkgever tegen de uitspraak op bezwaar afgewezen.

De rechtbank zag geen aanleiding om te twifelen aan de juistheid van de medische en arbeidskundige beoordeling van het UWV. De verzekeringsartsen van het UWV hebben in hun medische rapporten gemotiveerd toegelicht dat er mogelijkheden waren om de re-integratie voort te zetten, ook al constateerden zij dat het voorstelbaar is dat de werkneemster vanwege de aard van haar gezondheidsklachten moeilijk re-integreerbaar zou zijn. De door de werkgever ingeschakelde bedrijfsarts zag geen mogelijkheden voor re-integratie, maar onderbouwde dat oordeel volgens de rechtbank niet met medische gegevens. Uit vaste rechtspraak van de Centrale Raad van Beroep volgt dat het voor rekening en risico van de werkgever komt als het advies van de bedrijfsarts later onjuist blijkt.

Belangrijk is de opmerking van de rechtbank dat de verplichting van een werkgever om een werknemer te laten re-integreren een inspanningsverplichting en geen resultaatverplichting is. Dat betekent dat een positief resultaat niet op voorhand hoeft vast te staan, maar ook dat het mogelijk niet halen van een positief resultaat geen reden is om af te zien van verdere re-integratiepogingen.

Bedrijfsvoering

Concurrentiebeding als middel voor personeelsbehoud

Omdat veel organisaties last hebben van de krapte op de arbeidsmarkt, zetten zij steeds vaker het concurrentiebeding in als middel om personeel te behouden. Hierdoor wordt het concurrentiebeding 'oneigenlijk gebruikt'.

Het concurrentiebeding is bedoeld als middel om een werkgever te beschermen tegen een overstap van een werknemer naar een concurrent en de bijbehorende nadelen. De contractbepaling zorgt ervoor dat werknemers niet zomaar elders concurrerende activiteiten mogen verrichten. De constatering dat werkgevers het beding 'oneigenlijk' gebruiken voor personeelsbehoud, komt van juristen van dienstverleners DAS en Stichting Achmea Rechtsbijstand. In de Volkskrant geven zij aan in de praktijk veel conflicten te zien waarin het concurrentiebeding centraal staat. Een groot deel daarvan komt niet voor de rechter, omdat de werkgever en werknemer schikken.

Verplichte vergoeding voor inzet concurrentiebeding

Om te voorkomen dat werkgevers met het concurrentiebeding een vertrek van werknemers dwarsbomen, stellen enkele experts dat een werkgever een vergoeding zou moeten betalen als hij zijn werknemer aan het concurrentiebeding wil houden. In de meeste andere Europese landen is zo'n compenserende vergoeding verplicht. Voorwaarde voor de vergoeding zou wel moeten zijn dat de werknemer niet ernstig verwijtbaar of nalatig heeft gehandeld voor de contractbeëindiging.

Rechter kan nu ook al vergoeding toekennen

VNO-NCW is geen voorstander van een verplichte vergoeding. De werkgeversvereniging stipt onder meer aan dat werknemers ook nu al een vergoeding kunnen krijgen. Onder de huidige regels kan een rechter een werkgever namelijk verplichten om een financiële compensatie te betalen als een concurrentiebeding een werknemer te veel belemmert in zijn vrije arbeidskeuze. De hoogte van die vergoeding staat niet vast en hangt af van de omstandigheden. Ook voor deze vergoeding geldt al dat een werkgever niets hoeft te betalen als de arbeidsovereenkomst is geëindigd of niet is voortgezet vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

Nieuwe campagne over eHerkenning

Ondernemers zullen steeds vaker eHerkenning van minimaal niveau 3 nodig hebben om zich online te kunnen identificeren bij de overheid. Daarom starten MKB-Nederland en VNO-NCW dit najaar een voorlichtingscampagne voor ondernemers. Aangesloten branche- en regionale organisaties en intermediairs kunnen kosteloos hieraan deelnemen.

Aanleiding

eHerkenning is een digitale sleutel waarmee ondernemers toegang krijgen tot de online dienstverlening van overheidsorganisaties. Zo doen ze op één manier, met één inlogmiddel veilig en online zaken met de Rijksoverheid, gemeenten, provincies, waterschappen en andere publieke organisaties. eHerkenning is te beschouwen als de opvolger van DigiD voor bedrijven.

Instanties stellen het gebruik van eHerkenning steeds vaker verplicht. Zo is het vanaf 1 november bijvoorbeeld niet meer mogelijk om zonder eHerkenning in te loggen bij UWV om werknemers ziek te melden, of bij de Belastingdienst om de btw-aangifte in te dienen. Maar ook voor het aanvragen van een subsidie of een vergunning is eHerkenning nodig, of voor het aanvragen van een VOG-verklaring voor een werknemer. Het is dus belangrijk dat ondernemers snel overgaan tot de aanschaf en het gebruik ervan. Of hun eHerkenning die nu op niveau 1 of 2 zit, upgraden.

[Ga naar de website en lees meer over eHerkenning](#)

Autoriteit Consument & Markt start campagne “Stop Kartels”

Dinsdag 1 oktober start de Autoriteit Consument & Markt (ACM) de campagne “Stop Kartels”. De ACM is een toezichthouder die o.a. verantwoordelijk is voor het toezicht op kartels. Voorbeelden van verboden kartels zijn o.a. afspraken of contact met concurrenten over prijzen voor klanten of het onderling verdelen van opdrachten. De campagne is er op gericht om met name kleine tot (middel)grote bedrijven in Nederland te informeren over de regels en het toezicht rondom deze vorm van concurrentievervalsing.

Op basis van eigen onderzoek blijkt dat veel bedrijven in Nederland weinig kennis hebben van de concurrentieregels. Daarnaast blijkt dat sommige ondernemers denken dat het kartelverbod alleen voor zeer grote ondernemingen geldt en niet voor hen.

Deze informerende campagne ‘Stop Kartels’ legt kort uit wat kartels zijn en dat deze verboden zijn. Daarbij wordt benadrukt dat het verbod ook voor MKB’ers geldt. Voor meer informatie kunt u contact opnemen met de ACM, www.acm.nl.

Fiscale zaken

Altijd onderzoek doen als BTW-nummer ontbreekt

Een BTW-ondernemer die een factuur ontvangt waarop geen BTW-identificatienummer is vermeld, moet daar onderzoek naar doen. Er kan dan namelijk sprake zijn van BTW-fraude waardoor er geen recht op aftrek van voorbelasting bestaat. Dit heeft de rechter onlangs aangegeven.

Om recht op aftrek van voorbelasting voor de BTW te claimen moet een factuur aan de factuurvereisten voldoen. Een van die vereisten is dat er een BTW-identificatienummer op de factuur is aangegeven.

In de zaak die speelde voor rechtbank Noord-Holland had een BTW-ondernemer facturen van zijn grootste leverancier ontvangen waarop geen BTW-identificatienummers waren vermeld. Buiten de voornaam en het telefoonnummer van de dga van deze leverancier wist de BTW-ondernemer niets over deze onderneming. De leverancier droeg de gefactureerde BTW niet af en de Belastingdienst kreeg hierdoor het vermoeden dat er sprake was van BTW-fraude.

Geen BTW-identificatienummer opgenomen

De inspecteur gaf daarop aan dat er volgens hem helemaal geen goederen waren geleverd. De BTW-ondernemer kon het tegendeel daarvan niet bewijzen omdat er geen inkooporders of andere papieren konden worden overlegd. Wat natuurlijk ook niet mee hielp was dat er op een aantal facturen geen BTW-identificatienummer was opgenomen. De Belastingdienst stuurde daarom een naheffingsaanslag naar de BTW-ondernemer om de door hem afgetrokken voorbelasting terug te vorderen. De ondernemer ging in bezwaar en na afwijzing hiervan in beroep. De rechter schaarde zich achter de inspecteur. Er kon geen bewijs worden geleverd en de ondernemer had moeten vermoeden dat hij betrokken was bij BTW-fraude door het ontbreken van de nummers. Hij had dan ook onderzoek moeten doen naar de leverancier. Door dit niet te doen handelde hij onzorgvuldig en was de naheffingsaanslag dus terecht opgelegd.

Belastingdienst: vanaf 1 januari 2020 nieuwe kleineondernemersregeling van kracht

Vanaf 1 januari 2020 kunnen ondernemers en organisaties met een omzet tot en met € 20.000 gebruikmaken van de vernieuwde kleineondernemersregeling (KOR). Hiermee worden zij vrijgesteld van de btw en hoeven ze geen btw-aangifte meer te doen. Ondernemers en organisaties die in aanmerking komen voor de regeling kunnen zelf kiezen of zij eraan deelnemen. Wanneer ondernemers per 1 januari 2020 gebruik willen maken van de KOR maken zij dit uiterlijk 20 november 2019 kenbaar aan de Belastingdienst.

Ondernemers en organisaties die kiezen voor deelname aan de nieuwe KOR hoeven geen btw meer in rekening te brengen en niet meer ieder kwartaal btw-aangifte te doen. Daarnaast kunnen zij de btw die andere ondernemers bij hen in rekening brengen niet meer verrekenen. De KOR levert ondernemers minder administratie op. Deelname aan de KOR geldt voor een

periode van minimaal drie jaar of zolang de omzet per kalenderjaar niet boven de € 20.000 uitkomt.

Keuze deelname voor iedere kleine ondernemer anders

Voor ondernemers die willen weten of zij in aanmerking komen voor de nieuwe KOR, ontwikkelde de Belastingdienst een hulpmiddel. Als ondernemers voldoen aan de voorwaarden kunnen zij zelf beslissen of de regeling interessant voor hen is. Er zijn verschillende factoren die invloed kunnen hebben op deze keuze. Krijgt een ondernemer bijvoorbeeld jaarlijks btw terug? Moet er de komende tijd veel worden geïnvesteerd? Heeft de ondernemer voornamelijk particuliere of zakelijke klanten? Al deze factoren kunnen ertoe leiden dat twee ondernemers met een vergelijkbare onderneming en omzet uiteindelijk tóch een andere keuze maken. De Belastingdienst ontwikkelde een aantal praktijkvoorbeelden om te laten zien hoe kleine ondernemers hun keuze maakten.

20 november deadline deelname kleineondernemersregeling

Wanneer kleine ondernemers besluiten per 1 januari 2020 mee te doen, dienen ze het aanmeldformulier in te vullen en op te sturen naar de Belastingdienst. De aanmelding moet uiterlijk 20 november binnen zijn bij de Belastingdienst.

De ondernemers die uit de huidige regeling korting op de btw krijgen en in 2020 aan de nieuwe KOR willen deelnemen, moeten zichzelf actief aanmelden. Ondernemers die op dit moment zijn vrijgesteld van btw-aangifte op basis van de ontheffing van de administratieve verplichtingen nemen automatisch deel aan de nieuwe regeling. Met het ingaan van de nieuwe KOR vervalt de huidige regeling.

Ga voor meer informatie over de nieuwe KOR naar www.belastingdienst.nl/kor

Transitievergoeding mag soms in de vrije ruimte

Een transitievergoeding die de werkgever aan een vertrekkende werknemer moet betalen, moet in principe normaal worden belast. Maar soms mag dit loon uit vroegere dienstbetrekking toch in de vrije ruimte en kan het zo voor de werknemer én uw organisatie onbelast blijven.

De werkkostenregeling (WKR) is alleen bedoeld voor loon uit tegenwoordige dienstbetrekking. De werkgever kan een transitievergoeding daarom normaal gesproken niet in de vrije ruimte stoppen, omdat die loon uit vroegere dienstbetrekking is. De werkgever betaalt over de vergoeding geen premies werknemersverzekeringen, maar houdt wel loonbelasting/premie volksverzekeringen in én betaalt de werkgeversheffing voor de Zorgverzekeringswet (ZVW).

Eindafrekening is handig moment

Vaak betalen werkgevers de transitievergoeding tegelijk uit met de eindafrekening van een werknemer – met daarin bijvoorbeeld de afkoop van de niet-opgenomen vakantiedagen en opgebouwde vakantiebijslag. De werknemer ontvangt dan naast de vergoeding ook loon waarop de arbeidskorting van toepassing is. Alleen in deze situatie mag een werkgever de transitievergoeding aanwijzen als eindheffingsloon.

Voldoen aan gebruikelijkheidstoets

Er zit één addertje onder het gras: om de transitievergoeding in de vrije ruimte onder te mogen brengen, moet de vergoeding wel aan de gebruikelijkheidstoets voldoen. Dat betekent dat het gebruikelijk moet zijn dat de werknemer zo'n vergoeding belastingvrij krijgt. De Belastingdienst heeft dit in eerdere specifieke gevallen goedgekeurd. Daarnaast gaat de werkgever 80% eindheffing betalen over het meerdere als hij de grens van de vrije ruimte overschrijdt.

Veranderende regels per 2020

Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) mogen werkgevers per 1 januari 2020 de transitievergoeding niet meer naar beneden afronden op halve jaren. Een werknemer hoeft ook niet langer minimaal twee jaar in dienst te zijn om recht te hebben op de transitievergoeding. Aan de andere kant hebben oudere werknemers en werknemers met een lang dienstverband geen recht meer op een extra hoge transitievergoeding.

Overheid

Rijk stelt opnieuw miljoenen beschikbaar voor Regio Deals

Om de brede welvaart in Nederland verder te versterken stelt het Rijk een bedrag van 180 miljoen beschikbaar voor nieuwe Regio Deals. Sinds maandag 9 september 2019 kunnen er opnieuw voorstellen worden aangemeld. Dat schrijft minister Schouten van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit mede namens minister Ollongren van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in een brief aan de Tweede Kamer.

In Regio Deals werken Rijk en regio samen aan gebiedsgerichte opgaven om de kwaliteit van leven, werken, wonen, ondernemen, veiligheid, leren en recreëren in regio's verspreid over Nederland te vergroten. Overheden, bedrijven, bewoners, kennisinstellingen en betrokken organisaties gaan in de deal aan de slag met een gebiedsgerichte aanpak. Op dit moment wordt al in zestien regio's samen gewerkt aan regionale opgaven. Met deze nieuwe openstelling kunnen ook andere regio's voorstellen aanmelden.

Meer samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, een passender woningaanbod, het ontwikkelen van kansrijke sectoren, duurzame landbouw, gezond voedsel voor iedereen en meer perspectief op een baan zijn voorbeelden van onderwerpen die in een deal opgepakt kunnen worden. Zo richt de Regio Deal bodemdaling Groene Hart zich op de gevolgen van de bodemdaling voor de infrastructuur, woningbouw en landbouw en zet de Regio Deal Zuid- en Oost-Drenthe in op het verbeteren van de leefbaarheid en op economische structuurversterking in de regio. Binnenkort stuurt minister Schouten van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit een brief aan de Tweede Kamer waarin zij nader ingaat op de voortgang van de al gesloten Regio Deals uit de eerste en tweede tranche.

Sinds maandag 9 september kunnen voorstellen bij RVO worden aangemeld. Regio's kunnen tot 1 december een voorstel aanmelden. Na sluiting van de inschrijftermijn wordt besloten welke voorstellen nader uitgewerkt worden tot een Regio Deal.