



Brouwers Berichten week 25 2026

Inhoudsopgave

1. Subsidie werkgevers bij inzet statushouders	3
2. SLIM-subsidie samenwerkingsverband vanaf 22 juni 2026	4
3. Welk loon is belastingvrij bij een overlijden?	5
4. Wetsvoorstel loontransparantie ingediend	7
5. Compensatie transitievergoeding vervalt volledig vanaf 2027	9

1. Subsidie werkgevers bij inzet statushouders

Vanaf 8 juni 2026 kunnen werkgevers weer een beroep doen op de Subsidieregeling Ondersteuning Werkgever Inzet Statushouders (SOWIS). Per statushouder kan dit een bedrag van € 3.000 opleveren.

Portemonnee

SOWIS

De SOWIS is bedoeld om de kosten te dekken van de extra begeleiding van statushouders die nodig is om de taal- en cultuurverschillen op de werkvloer te verkleinen. Een statushouder is een vluchteling met een asiel verblijfsvergunning voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Voorwaarden

Voor de subsidie gelden een aantal voorwaarden. Zo moet je de statushouder een arbeidsovereenkomst aanbieden van minimaal 20 uur per week voor minimaal een jaar. Verder mag de statushouder op het moment van aanvraag van de SOWIS maximaal zes maanden bij je in dienst zijn.

Tip!

De aanvraagprocedure en aanvraagcriteria kun je hier vinden. Onderdeel van de aanvraagcriteria is dat je een activiteitenplan moet maken. Het Ministerie van SZW heeft een format en een handreiking ontwikkeld voor een te hanteren activiteitenplan.

Hoogte subsidie

Je kunt voor maximaal 8 statushouders SOWIS aanvragen. Per statushouder bedraagt de subsidie € 3.000. Als je voor het eerst SOWIS aanvraagt, ontvang je een eenmalige aanvullende subsidie van € 3.000.

Let op!

Alle activiteiten waarvoor je de SOWIS ontvangt, moet je binnen 2 jaar na de subsidieverlening afronden.

Aanvraagperiode

Je kunt de SOWIS aanvragen van 8 juni 2026 9.00 uur tot en met 30 september 2026 17.00 uur via deze website. In deze periode kun je één keer een aanvraag doen. Wil je in 2026 voor meer dan één statushouder subsidie aanvragen, combineer dat dan in één aanvraag.

Let op!

In totaal is er € 2.000.000 budget beschikbaar. Wacht niet te lang met aanvragen van de SOWIS. De aanvragen worden toegekend op volgorde van binnenkomst.

2. SLIM-subsidie samenwerkingsverband vanaf 22 juni 2026

Ondernemers kunnen via een samenwerkingsverband SLIM-subsidie (Stimuleringsregeling leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen) aanvragen. Het aanvraagtijdstip start op 22 juni 2026 en niet, zoals eerder aangekondigd, op 8 juni 2026.

SLIM-subsidie

Via de SLIM-subsidie wordt leren en ontwikkelen op de werkvloer gestimuleerd. Zo kun je SLIM-subsidie krijgen voor de kosten van een adviseur die een scholings- en ontwikkelingsplan maakt voor je bedrijf of je personeel loopbaan- en ontwikkeladvies geeft. Maar ook projecten om je personeel te stimuleren om hun kennis, vaardigheden en beroepshouding verder te ontwikkelen vallen onder de SLIM-subsidie.

Maximaal € 500.000

Een samenwerkingsverband moet uit minimaal twee mkb-ondernemingen bestaan. Samenwerkingsverbanden krijgen maximaal € 500.000 subsidie per aanvraag. Per samenwerkingspartner bedraagt het maximum € 200.000. Over het algemeen is de subsidie 60% van de subsidiabele kosten. Voor elke afgerond loopbaan- of ontwikkelingstraject geldt een vast subsidiebedrag van € 700.

Let op!

Het beschikbare budget voor samenwerkingsverbanden bedraagt € 6.000.000. Als er te veel aanvragen worden ingediend, wordt de subsidie toegedeeld via loting.

Aanvraagtijdstip

Het aanvraagtijdstip voor de SLIM-subsidie voor samenwerkingsverbanden zou eigenlijk aanvragen op 8 juni 2026 9.00 uur. De start van het aanvraagtijdstip is echter verplaatst naar 22 juni 2026 9.00 uur. Het aanvraagtijdstip voor samenwerkingsverbanden sluit op 20 juli 2026 17.00 (oorspronkelijk was de sluitingsdatum 6 juli 2026 17.00 uur).

Let op!

Het eerste aanvraagtijdstip voor individuele mkb-ondernemingen sloot op 4 mei 2026. Individuele mkb-ondernemingen hebben nog een tweede aanvraagtijdstip van 10 augustus 2026 9.00 tot en met 7 september 2026 9.00 uur. Samenwerkingsverbanden hebben geen tweede aanvraagtijdstip in 2026.

Aanvragen

Voordat je de SLIM-subsidie kunt aanvragen, moet je je eerst registreren. Dit kan via website van Uitvoering van Beleid. Houd er rekening mee dat je de nodige formulieren moet meesturen, zoals een activiteitenplan en een begroting.

Let op!

Voor de aanvraag is eHerkenning niveau 3 nodig.

3. Welk loon is belastingvrij bij een overlijden?

Bij een overlijden kan een werkgever een eenmalige belastingvrije uitkering doen gebaseerd op het loon van de werknemer. Van welk loon wordt dan uitgegaan?

Belastingvrije uitkering bij overlijden

Bij een overlijden van een werknemer mag een werkgever een eenmalige uitkering of verstrekking geven. Deze is onbelast voor zover deze niet meer bedraagt dan drie keer het maandloon van de werknemer.

Tip!

Een dergelijke belastingvrije uitkering mag ook aan de werknemer gegeven worden bij overlijden van zijn partner of zijn kind of pleegkind.

Wat is het maandloon?

Aan de Belastingdienst is gevraagd wat het maandloon voor deze regeling is in de volgende situatie. De werkgever kort het loon van een werknemer per 1 augustus tot 70% van zijn brutomaandloon omdat de werknemer meer dan 52 weken ziek is. Op 15 augustus zegt de werkgever aan alle werknemers een verhoging van het brutomaandloon per 1 oktober toe. De werknemer overlijdt op 20 augustus.

1/12 van het bruto jaarloon

De Belastingdienst geeft aan dat in beginsel voor de berekening van het maandloon moet worden uitgegaan van 1/12 deel van het vaste brutojaarloon van de werknemer. Dit omvat niet alleen het al genoten loon, maar ook het nog te genieten loon in een jaar. Om die reden moet ook rekening gehouden worden met de verlaging tot 70% van het brutomaandloon én de toegezegde maandloonverhoging per 1 oktober.

Wat hoort nog meer tot het jaarloon?

Bij de berekening van het maandloon mag de werkgever ook rekening houden met de maandelijks opgebouwde vakantiebijslag en ander vaste gegarandeerde (bijzondere) beloningen, zoals een dertiende maand. Ook de bijtelling van de auto van de zaak kan meegenomen worden.

Let op!

De werkgever mag geen rekening houden met tantièmes en toevallige bijzondere beloningen.

Voorbeeld

Het loon van een werknemer bedraagt tot en met juli € 4.000. Per 1 augustus beperkt de werkgever dit loon tot 70% (€ 2.800) omdat de werknemer meer dan 52 weken ziek is. Op 15 augustus zegt de werkgever aan alle werknemers een loonsverhoging toe van 5%. De werknemer overlijdt op 20 augustus.

*Het jaarloon bedraagt in dit geval € 3.535 (1/12 deel van $7 \times € 4.000 + 2 * € 2.800 + 3 * € 2.940$). De werkgever kan dus een belastingvrije uitkering vanwege het overlijden van de werknemer doen van maximaal € 10.605 ($3 \times € 3.535$).*

Let op!

In dit versimpelde voorbeeld is geen rekening gehouden met 1/12 van de vakantiebijslag in het jaar, 1/12 van een eventuele gegarandeerde dertiende maand en een eventuele bijtelling voor een auto van de zaak. In werkelijkheid zou het belastingvrije bedrag dus nog hoger kunnen zijn.

4. Wetsvoorstel loontransparantie ingediend

Op 21 mei 2026 is het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' ingediend bij de Tweede Kamer. Deze wet moet een einde maken aan de huidige nog bestaande loonverschillen tussen mannen en vrouwen.

Loonkloof mannen en vrouwen

Volgens het CBS verdienen vrouwen in het bedrijfsleven in 2024 gemiddeld 14,5% minder per uur dan mannen. Bij de overheid was dit gemiddeld 4,5% per uur minder. Dit verschil komt vaak doordat vrouwen minder vaak een leidinggevende positie hebben, vaker werkzaam zijn in sectoren waar de lonen wat lager liggen of door verschillen in opleidingsniveau.

Let op!

Ook bij hetzelfde werk verdienen vrouwen gemiddeld 6,1% minder in het bedrijfsleven en 1,7% minder bij de overheid dan mannen.

Richtlijn

Het wetsvoorstel 'implementatie Richtlijn loontransparantie mannen en vrouwen' moet ervoor zorgen dat werknemers meer inzicht krijgen in de loonverschillen tussen mannen en vrouwen. Met het wetsvoorstel wordt de Europese richtlijn Loontransparantie in de Nederlandse wet opgenomen.

Loontransparantie

Transparantie begint straks al in de sollicitatiefase. Werkgevers moeten sollicitanten dan tijdig informeren over het salaris of de salarisbandbreedte die bij een functie hoort. Tijdig wil zeggen voordat onderhandelingen over het loon plaatsvinden. Werkgevers mogen daarnaast niet langer aan sollicitanten vragen wat hun huidige salaris is of vroegere salaris was.

Functiewaarderingsysteem

In de wet wordt ook opgenomen dat vrouwen en mannen voor gelijke of gelijkwaardige arbeid hetzelfde loon ontvangen. Werkgevers moeten straks een objectief systeem hebben voor het waarderen en indelen van de functies in hun organisatie. Op die manier kan een werknemer zien op basis van welke uitgangspunten hij in een bepaalde schaal is ingedeeld en welke treden hij nog kan doorlopen. Daarnaast moeten werkgevers duidelijk maken hoe hun beloningsbeleid in de praktijk wordt toegepast. Deze criteria moeten objectief, inzichtelijk en uitlegbaar zijn.

Informatierecht werknemers

Na invoering van de wet:

- mogen werknemers inzage vragen in de criteria voor loon en loonniveaus, en
- moeten werknemers op verzoek informatie krijgen over hun eigen loon en de gemiddelde lonen binnen hun functiegroep, uitgesplitst naar geslacht.

Let op!

Werkgevers moeten hun werknemers jaarlijks informeren over deze rechten en hoe zij hiervan gebruik kunnen maken.

Werkgevers met minimaal vijftig werknemers moeten straks aan werknemers ook makkelijk toegang geven tot de criteria voor de loonontwikkeling.

Rapportageplicht

De wet zorgt ervoor dat bedrijven met minimaal 100 werknemers straks regelmatig rapporteren over het loonverschil in hun organisatie. Op de website van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) worden in de toekomst rapportages gepubliceerd van bedrijven die onder de rapportageplicht vallen.

Let op!

Deze rapportages laten alleen zien of er binnen organisaties loonverschillen, uitgedrukt in percentages, bestaan tussen groepen werknemers die gelijk of gelijkwaardig werk doen.

Werkgevers met minimaal 250 werknemers moeten deze rapportage straks jaarlijks doen, werkgevers met minimaal 100, maar minder dan 250 werknemers elke drie jaar.

Ondersteuning werkgevers

Er komt informatie beschikbaar voor werkgevers over hoe ze om moeten gaan met deze verplichtingen. Momenteel werkt het Ministerie van SZW samen met onder meer vakbonden en werkgeversorganisaties aan voorlichting en hulpmiddelen voor werkgevers.

Inwerkingtreding 1 januari 2027

Als de Tweede en Eerste Kamer instemmen met het wetsvoorstel, is het de bedoeling dat de wet op 1 januari 2027 in werking treedt. Dat lijkt snel, maar eigenlijk had de richtlijn al op 7 juni 2026 in de wet moeten zijn opgenomen.

Let op!

Als de wet ingaat op 1 januari 2027, moeten bedrijven met meer dan 150 werknemers uiterlijk in juni 2028 rapporteren over de loonverschillen in 2027. Werkgevers vanaf 100 tot 150 werknemers hoeven pas voor het eerst te rapporteren in 2031 over de loonverschillen in 2030..

5. **Compensatie transitievergoeding vervalt volledig vanaf 2027**

De compensatieregelingen voor de transitievergoeding verdwijnen per 1 januari 2027 volledig voor alle werkgevers. Dit betekent dat niet alleen de compensatieregeling na langdurige arbeidsongeschiktheid wordt afgeschaft, maar ook de compensatieregeling bij bedrijfsbeëindiging in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden.

Na uitstel volledige afschaffing voor alle werkgevers

Het wetsvoorstel dat de compensatie van de transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid zou beperken tot kleine werkgevers werd al eerder uitgesteld van 1 juli 2026 naar 1 januari 2027. Tot 1 januari 2027 heeft in ieder geval nog elke werkgever recht op die compensatie als aan de voorwaarden wordt voldaan.

Inmiddels heeft de regering echter besloten verder te gaan dan alleen uitstel. In een nota van wijzigingen staat namelijk dat de compensatieregeling voor alle werkgevers wordt afgeschaft per 1 januari 2027. Dus ook voor de kleine werkgevers.

Afschaffing meerdere compensatieregelingen

Verder is in de nota van wijziging opgenomen dat naast het verdwijnen van de compensatie bij langdurige arbeidsongeschiktheid ook de compensatie bij bedrijfsbeëindiging in verband met het bereiken van de AOW-leeftijd of na overlijden, verdwijnt.

Let op!

Het recht op transitievergoeding na langdurige arbeidsongeschiktheid, dus na het verstrijken van het opzegverbod, blijft bestaan. De regering is bang dat er anders sprake is van verboden onderscheid op grond van handicap of chronische ziekte.

Bezuiniging

De regering rekent op een structurele bezuiniging van € 831 miljoen, waarvan € 462 miljoen in 2027. In het coalitieakkoord was nog uitgegaan van structureel € 262 miljoen. In het coalitieakkoord werd overigens alleen gesproken over afschaffing van de compensatieregeling bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Let op!

Er wordt nu gevreesd dat veel werkgevers niet over zullen gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst maar de arbeidsovereenkomst slapend zullen laten.

Overgangsrecht

Er komt nog wel overgangsrecht. Zo kunnen werkgevers nog aanspraak maken op compensatie van de transitievergoeding als:

- de eerste dag na het einde van het opzegverbod tijdens ziekte (de twee jaar, een eventuele verlenging door een loonsanctie niet meegerekend) vóór 1 januari 2027 is, of

- een kleine werkgever voor 1 januari 2027 bij het UWV voor het eerst toestemming heeft gevraagd om ontslag wegens staking van de onderneming bij overlijden of het bereiken van de AOW-leeftijd. Compensatie wordt daarna nog uitbetaald tot negen maanden na de UWV-toestemming.