



## Wat is een transitievergoeding?

Overweegt u ontslag van een of meer werknemers? Vanaf 1 juli 2016 bent u een transitievergoeding verschuldigd. Dat is een van de gevolgen van de nieuwe Wet werk en zekerheid. Lees meer in ons overzicht van veel gestelde vragen.

### Wanneer is vergoeding aan de orde

De werkgever is een transitievergoeding verschuldigd aan een werknemer die een dienstverband heeft van minimaal 24 maanden als sprake is van:

- opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van het UWV;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer (niet te verwarren met de beëindigingsovereenkomst); en
- het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst voor zover de werknemer twee jaar of langer in dienst is.

### Per wanneer gaat de transitievergoeding gelden?

De transitievergoeding gaat gelden voor procedures bij het UWV dan wel de kantonrechter die zijn gestart op of na 1 juli 2015. Is een procedure gestart vóór 1 juli 2015 maar loopt deze nog door tot ná 1 juli 2015 dan wordt deze nog behandeld conform de voor 1 juli 2015

geldende wet- en regelgeving.

## Ook een verplichte vergoeding bij niet verlengen contract voor bepaalde tijd !

### Wanneer heeft de werknemer er recht op?

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding indien de totale duur van het dienstverband ten minste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst onvrijwillig - dat wil zeggen op initiatief van de werkgever - is geëindigd. Het belangrijkste verschil is dat ook een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd - mits deze 24 maanden heeft geduurd - recht heeft op een transitievergoeding, indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet.

### Hoe hoog is de transitievergoeding?

De transitievergoeding komt neer op 1/6 maandsalaris voor iedere 6 maanden, dat

de werknemer in de onderneming werkzaam is geweest. Anders gesteld: 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Na 120 maanden (10 jaar) wordt de transitievergoeding opgehoogd naar 1/4 maandsalaris per gewerkt halfjaar (1/2 maandsalaris per dienstjaar) tot een maximum van € 75.000,00, dan wel (indien dit hoger is) een jaarsalaris. Genoemde € 75.000,00 wordt jaarlijks met ingang van 1 januari geïndexeerd op een veelvoud van € 1.000,00.

### Is er overgangsrecht voor de transitievergoeding?

Voor werknemers van 50 jaar of ouder met minimaal 10 dienstjaren geldt tot 1 januari 2020 een overgangsregeling. Deze houdt in dat ze vanaf de leeftijd van 50 jaar één maandsalaris per dienstjaar opbouwen. Er is ook een overgangsregeling tot 1 januari 2020 voor de kleine MKB-werkgever. Als er sprake is van ontslag om bedrijfseconomische redenen én er is sprake van slechte financiële omstandigheden aan de kant van de werkgever dan telt de periode vóór 1 mei 2013 niet mee voor de hoogte van de transitievergoeding (artikel 7:673d BW nieuw). Dit omdat de werkgever als gevolg van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013 vanaf dat moment rekening had kunnen houden met de invoering van een transitievergoeding.

### Let op:

Zorg dat beleid maakt met betrekking tot de duur van de contracten. En ben je bewust dat er na twee jaarcontracten een vergoeding verschuldigd is.

### Van welk loonbegrip wordt uitgegaan bij de bepaling van de transitievergoeding?

Het loonbegrip is hierbij identiek aan dat van de huidige kantonrechtformule. Dit betekent dat het moet gaan om een bruto all-in maandsalaris. De transitievergoeding is belast, de aanspraak op een transitievergoeding niet. Voor de loonbegrip voor de transitievergoeding tellen de volgende looncomponenten ook mee:

- 1/12de deel van de vakantiebijslag en de vaste eindejaarsuitkering waar de werknemer binnen 12 maanden recht op zou hebben bij voortzetting van het contract;
- 1/12de deel van de overeengekomen vaste looncomponenten in de 12 maanden voorafgaand aan het einde van het contract;
- 1/36ste deel van de overeengekomen variabele looncomponenten in de drie kalenderjaren voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt.

Vaste looncomponenten zijn componenten die niet afhankelijk zijn van het functioneren van de werknemer of het resultaat van de onderneming. Expliciet als zodanig aangewezen zijn de ploegentoeslag en de overwerkvergoeding. Het is niet van belang of deze een structureel karakter hebben. Variabele looncomponenten daarentegen zijn componenten die wel afhankelijk zijn het resultaat van de onderneming en/of de prestaties van de werknemer. Bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen zijn aangewezen als variabele looncomponenten.

Variabele looncomponenten tellen alleen mee als ze zijn overeengekomen.

Variabele looncomponenten die niet zijn overeengekomen, zoals bijvoorbeeld een gratificatie, tellen dus niet mee. Bij een kortere duur van de arbeidsovereenkomst dan 12 maanden (bijvoorbeeld bij opvolgend werkgeverschap), dan wel 36 maanden vindt de berekening van genoemde looncomponenten naar rato plaats. Bij een contract van 24 maanden telt 1/24ste deel mee van de overeengekomen variabele looncomponenten die tijdens de duur van het contract zijn uitgekeerd.

### Wat mag op de transitievergoeding in mindering worden gebracht?

Op de te betalen transitievergoeding mogen de volgende kosten in mindering worden gebracht:

- Een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst.
- Transitiekosten: kosten van maatregelen in verband met het eindigen of het niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid (denk aan outplacement of een langere opzegtermijn).
- Inzetbaarheidskosten: kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer, die tijdens of bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt. Het moet hierbij gaan om kosten voor opleidingen die niet specifiek gericht zijn op de functie van de werknemer maar diens bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bevorderen.

### Wanneer hoeft er geen transitievergoeding betaald te worden?

De transitievergoeding is niet verschuldigd indien het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst:

- plaatsvindt voorafgaand aan de dag, waarop de werknemer de leeftijd van 18 jaar heeft bereikt en de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste 12 uur per week heeft bedragen;
- het gevolg is van het bereiken door de werknemer van de pensioengerechtigde leeftijd;
- het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer.

De term ernstig verwijtbaar handelen is een veel voorkomende term in de wet Werk en Zekerheid. Onduidelijk is vooralsnog waar de grens ligt met 'gewoon' verwijtbaar handelen. Het kabinet noemt in dit verband zaken als diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuimen aanzien van controlevoorschriften bij zieke, veelvuldig te laat komen en een werknemer die op oneigenlijke wijze heeft geprobeerd zijn productiecijfers gunstiger voor te stellen en hierdoor het vertrouwen van de werkgever ernstig beschaamt.

### Tot slot

Omdat het hier redelijk nieuwe wetgeving betreft zullen we in de praktijk van alle dag nog steeds tegen vragen aanlopen. Vragen die soms pas in (toekomstige) rechtspraak duidelijke antwoorden zullen krijgen. Voor nu is het vooral belangrijk dat u weet wat er speelt en er bij het aannemen van personeel rekening mee kan houden. Onze adviseurs, aangevuld met specialisten in ons netwerk, vertellen u er graag meer over.

accountenz,



breda

T 0161-431599

accountenz,  
breda