

Uitleg Transitievergoeding

Op 1 juli 2015 is de Wet Werk en Zekerheid in werking getreden. Met de invoering van deze wet hebben werknemers bij ontslag waarvan de procedure is gestart na 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding, mits zij minimaal 2 jaar in dienst zijn. Dit geldt ook als het gaat om een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet wordt verlengd. De transitievergoeding is met name bedoeld om de overgang naar ander werk makkelijker te maken. Uiteraard gelden er wel een aantal voorwaarden om in aanmerking te komen voor de transitievergoeding. Hieronder staan de belangrijkste voorwaarden omtrent de transitievergoeding.

Wie heeft recht op een transitievergoeding?

Alle werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren en waarvan de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt of waarvoor ontslag is verleend door het UWV/kantonrechter. Bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst middels wederzijds goedvinden bestaat er dus *geen* wettelijke verplichting tot het betalen van de transitievergoeding. Daarnaast zijn er nog andere situaties waarin de werkgever niet verplicht is de transitievergoeding te betalen. Dit is onder meer het geval als:

- sprake is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten;
- de werknemer jonger is dan 18 jaar en gemiddeld maximaal 12 uur per week werkte;
- de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd is bereikt;
- de werkgever failliet is verklaard, in de schuldsanering is gekomen of er sprake is van surseance van betaling.

Als u zeker wilt weten of recht bestaat op een transitievergoeding kunt u zich het beste laten adviseren door een jurist.

Hoe wordt de hoogte van de transitievergoeding berekend?

Er wordt rekening gehouden met de leeftijd, de hoogte van het salaris en het aantal dienstjaren. De berekening is namelijk als volgt:

Voor de eerste 10 dienstjaren van een dienstverband geldt dat de werknemer recht heeft op 1/6 van het maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Is de werknemer langer dan 10 jaar in dienst dan geldt voor de periode na de eerste 10 jaar een vergoeding van 1/4 maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is een half maandsalaris per dienstjaar.

Voor de werknemer van 50 jaar of ouder geldt tot 1 januari 2020 een uitzondering

Is de werknemer 50 jaar of ouder en heeft de arbeidsovereenkomst ten minste 10 jaar geduurd? De vergoeding is dan over de dienstjaren na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar gelijk aan 1 maandsalaris per dienstjaar. Deze uitzondering geldt tot 1 januari 2020 en geldt niet voor kleinere werkgevers die minder dan 25 werknemers in dienst hebben.

Voor kleine werkgevers bij een slechte financiële situatie geldt een uitzondering

Ook geldt er voor de kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) tot 1 januari 2020 een uitzondering op de berekening van het aantal dienstjaren. Dit is echter alleen als er sprake is van een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als gevolg van een slechte financiële situatie. De voorwaarden om voor deze uitzondering in aanmerking te komen zijn verder uitgewerkt in de Ontslagregeling. In deze situatie mogen de maanden voor 1 mei 2013 buiten beschouwing worden gelaten bij de berekening van de transitievergoeding.

Uitzondering bij tijdelijke arbeidsovereenkomsten

Daarnaast geldt er een uitzondering als een tijdelijke arbeidsovereenkomst wordt beëindigd en er sprake is van voorafgaande arbeidsovereenkomsten.

Door de overgangsregeling telt straks alleen nog het arbeidsverleden van tijdelijke krachten vanaf 1 juli 2012 - met een onderbreking korter dan zes maanden - mee voor de transitievergoeding. Zo wordt voorkomen dat werkgevers door de opbouw van de transitievergoeding werknemers niet meer aannemen. Tijdelijke arbeidsovereenkomsten van voor 1 juli 2012 tellen alleen mee met een onderbreking van ten hoogste drie maanden.

Verder wordt geregeld dat de transitievergoeding niet direct betaald hoeft te worden als de werkgever de werknemer de garantie biedt dat hij of zij binnen zes maanden weer aan de slag kan. Hiermee wordt voorkomen dat een werkgever na 1 juli 2015 meteen na afloop van een tijdelijk contract een transitievergoeding verschuldigd zal zijn.

Als een tijdelijke werknemer binnen maximaal zes maanden na het aflopen van zijn tijdelijk contract een vast contract krijgt dat ingaat op of na 1 juli 2015, telt ook de periode tussen 1 juli 2012 en 1 juli 2015 alleen mee als tijdelijke arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met een periode van maximaal drie maanden. In ruil daarvoor krijgt de werknemer dan de zekerheid van een vast contract.

Nu het hierbij gaat om overgangsrecht en specifieke uitzonderingen, er ook nog aan bepaalde voorwaarden voldaan moet worden, kunt u zich hierover het beste laten adviseren door een jurist.

In de wet is een maximum bepaald voor de hoogte van de transitievergoeding

Deze is gesteld op € 75.000,- bruto. Als het jaarsalaris hoger is dan dit maximum bedrag geldt als maximale vergoeding een jaarsalaris.

Als een Sociaal Plan en/of CAO van toepassing is

Als er binnen de organisatie van de werkgever nog een Sociaal Plan en/of CAO van toepassing is waarin andere afspraken over een beëindigingsvergoeding zijn vastgelegd geldt er overgangsrecht. Dit geldt ook als partijen voor 1 juli 2015 afspraken over vergoedingen en/of voorzieningen hebben vastgelegd, bijvoorbeeld in de individuele arbeidsovereenkomst. Indien hier sprake van is doet u er verstandig aan om u te laten informeren door een jurist.

Een werkgever mag transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering brengen op de vergoeding

Transitiekosten zijn kosten die een werkgever heeft gemaakt om werkloosheid na het einde van de arbeidsovereenkomst te voorkomen (of verkorten), bijvoorbeeld opleidingskosten of een outplacementtraject. Een periode van vrijstelling van werkzaamheden kan soms ook worden gezien als transitiekosten. Van inzetbaarheidskosten is sprake als er tijdens het dienstverband kosten zijn gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt te vergroten, bijvoorbeeld een cursus managementvaardigheden terwijl dit voor de functie niet direct noodzakelijk is. Als de opgedane kennis/vaardigheden ook regelmatig wordt gebruikt om de werkzaamheden bij de werkgever uit te oefenen, dan kunnen de kosten niet meer in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Als de werkgever kosten heeft moeten maken om er voor te zorgen dat de eigen functie goed vervuld kan worden of in het kader van een reïntegratietraject (2^{de} spoor) mogen deze niet in mindering worden gebracht. Dit wordt niet anders als de werknemer de opgedane kennis ook buiten de organisatie van de werkgever kan gebruiken. Op basis van de wet geldt dat de kosten van inzetbaarheid in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst moeten

zijn gemaakt, wil verrekening mogelijk zijn. Een werkgever en werknemer kunnen hierover in onderling overleg echter andere afspraken over maken.

Dan moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan

Om deze kosten uiteindelijk ook daadwerkelijk in mindering te kunnen brengen op de transitievergoeding moet wel aan een aantal voorwaarden worden voldaan. De belangrijkste voorwaarde is dat de werknemer vooraf moet instemmen met het maken van de kosten en het in mindering brengen daarvan op de transitievergoeding. Dit geldt niet als de werkgever de kosten maakt om te voldoen aan collectieve afspraken die bijvoorbeeld in de CAO zijn opgenomen of met de OR zijn overeengekomen en als het gaat om kosten voor een duale opleiding. Ook geldt er een uitzondering als er tussen partijen een studiekostenbeding geldt. Dan kunnen de kosten (voor dat deel die vallen onder het studiekostenbeding) niet in mindering worden gebracht. Daarnaast kunnen er nog meer specifieke voorwaarden gelden.

Wordt niet betaald? Vorder de betaling via de rechter binnen 3 maanden

Mocht de transitievergoeding bij het einde van het dienstverband niet worden voldaan, kan betaling via de rechter worden afgedwongen. De vordering moet dan wel binnen 3 maanden na het eindigen van de arbeidsovereenkomst met een verzoekschrift zijn ingediend bij de kantonrechter.

U doet er verstandig aan om juridisch advies in te winnen

De regels die te maken hebben met het bepalen van de transitievergoeding, met daarbij alle uitzonderingen en aanvullende regels, zijn niet eenvoudig. Om die reden is het altijd verstandig om juridisch advies in te winnen zodat bekeken kan worden waar u recht op hebt.