

Factsheet transitievergoeding

Werknemers hebben sinds 1 juli 2015 recht op een transitievergoeding bij ontslag. Dit recht geldt ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt. Met de Wet arbeidsmarkt in balans wijzigt op 1 januari 2020 de berekeningsmethode van de transitievergoeding. Dan geldt dat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst bij beëindiging recht op de transitievergoeding bestaat. Voor de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan van het gehele dienstverband en niet meer afgerond op halve jaren.

Daarnaast vervalt met ingang van 1 januari 2020 de overgangsregeling voor werkgevers met minder dan 25 werknemers. De uitzondering dat zij in geval van een slechte financiële situatie de dienstjaren voor 1 mei 2013 bij de vaststelling van de transitievergoeding niet hoeven mee te tellen, is niet meer van toepassing.

Ook vervalt de gunstigere transitievergoeding voor werknemers van 50 jaar of ouder. Werknemers die bij ontslag een dienstverband van langer dan 10 jaar hebben kregen een half maandsalaris aan vergoeding per half dienstjaar na hun 50e jaar, mits hun werkgever 25 of meer werknemers had. Vanaf 1 januari 2020 vallen deze werknemers onder de algemene regeling en hebben geen bijzondere uitgangspositie meer.

- *Op rijksoverheid staat een berekeningstool om binnen de huidige situatie (tot 2020) de transitievergoeding te berekenen. In november verschijnt een aanpaste tool om de vergoeding te berekenen zoals die geldt vanaf 1 januari 2020 als gevolg van de Wet arbeidsmarkt in balans.*

In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waar werkgevers en werknemers met ingang van 1 januari 2020 rekening mee moeten houden met betrekking tot de transitievergoeding.

Deze factsheet bestaat uit vijf onderdelen:

1. Recht op een transitievergoeding.
2. Hoe wordt de transitievergoeding berekend?
 - 2.1. *Berekening duur dienstverband*
 - 2.2. *Berekening maandsalaris*
 - 2.3. *Rekenvoorbeelden transitievergoeding*
 - 2.4. *Betalingsregeling*
 - 2.5. *Maximumhoogte*
3. In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding.
 - 3.1. *Voorwaarden in mindering brengen transitiekosten*
 - 3.2. *Rekenvoorbeelden in minder brengen transitiekosten*
4. Collectieve afspraken.
5. De compensatieregeling.

1: Recht op een transitievergoeding¹

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 maandsalaris per gewerkt jaar, en naar rato voor het overige gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

¹ Fiscaal gezien wordt de transitievergoeding aangemerkt als 'loon uit vroegere dienstbetrekking'. Nadat de werkgever op de bruto transitievergoeding loonbelasting en premies volksverzekeringen (loonheffing) heeft ingehouden, alsmede eventueel gemaakte transitie- of inzetbaarheidskosten, ontvangt de werknemer een netto transitievergoeding op zijn rekening.

Wie hebben recht op een transitievergoeding?

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Ontslag is het op initiatief van de werkgever beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag². Ook heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt en dat doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Wanneer is een transitievergoeding niet verplicht?

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- als de werknemer die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW- gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- als het bedrijf failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen. Dit geldt ook als de rechtbank de werkgever surseance van betaling (uitstel van betaling) heeft verleend, omdat hij de schulden niet kan betalen.
- als bij cao een andere voorziening is afgesproken. Bij cao kan vanaf 1 januari 2020 (ten nadele van de werknemer) worden afgeweken van de transitievergoeding, en is meer maatwerk mogelijk. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen bij cao worden afgeweken van de transitievergoeding.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever.

2. Hoe wordt de transitievergoeding berekend?

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend over volledige duur van het dienstverband. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris. Voor elk overig gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

De berekening vindt als volgt plaats in twee stappen:

Stap 1:

Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt.

Stap 2:

Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend. Daarvoor kan de volgende formule worden gehanteerd: (bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris/ 12)

$$\frac{\text{bruto salaris}}{\text{bruto maand salaris}} \times \frac{\frac{1}{3} \text{ bruto maand salaris}}{12}$$

² Bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen kan in bijzondere omstandigheden sprake zijn van deeltijdontslag. Ook bij een dergelijk ontslag kan onder dezelfde voorwaarden recht bestaan op een transitievergoeding. De berekening van de transitievergoeding vindt dan plaats over dat deel van het contract dat wordt beëindigd.

Voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding is dus van belang dat de duur van het dienstverband en het maandsalaris van de werknemer worden vastgesteld. Hoe dat gebeurt, wordt hieronder toegelicht.

2.1 Berekening duur dienstverband

Bij de berekening van de duur van het dienstverband is het soort contract van de werknemer van belang

Hieronder zijn de mogelijke situaties toegelicht:

N.B: voor alle onderstaande situaties geldt dat het (gedeelte van het) contract waarin de werknemer werkzaam was voor hij de leeftijd van 18 jaar bereikte en waarin hij gemiddeld minder dan 12 uur per week werkte, niet mee telt voor het berekenen van de duur van het dienstverband.

1. Eén contract

Had de werknemer in totaal één contract? Dan is de duur van dit contract bepalend. In dit geval wordt uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag van het dienstverband tot en met de beoogde einddatum van het contract.

Voorbeeld:

De werknemer is op 1 januari 2005 in dienst getreden. Het contract eindigt op 31 oktober 2020. De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

2. Meerdere contracten direct achter elkaar (zonder tussenpoos)

Had de werknemer meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar direct opgevolgd (zonder tussenpoos)? Dan is de duur van het dienstverband te berekenen door opvolgende contracten bij dezelfde werkgever op te tellen. Ook als sprake is van een zogenoemde opvolgende werkgever moeten de contracten bij elkaar opgeteld worden. Van een opvolgende werkgever is bijvoorbeeld sprake als de werknemer eerst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en vervolgens bij diezelfde werkgever in dienst trad en daar vergelijkbare arbeid verrichtte.

Voorbeeld:

De werknemer is op 1 januari 2005 in dienst getreden op een tijdelijk contract van 1 jaar. Op 1 januari 2006 heeft de werknemer een tweede jaarcontract gekregen. Vanaf 1 januari 2007 is het een vast contract geworden. Het contract eindigt op 31 oktober 2020. De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

3. Meerdere contracten met tussenpoos³

Had de werknemer in totaal meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar opgevolgd met een tussenpoos? Dan is de duur van het dienstverband te berekenen door contracten bij dezelfde werkgever bij elkaar op te tellen. Ook als sprake is van een zogenoemde opvolgende werkgever moeten de contracten opgeteld worden. Van een opvolgende werkgever is bijvoorbeeld sprake als de werknemer eerst via een uitzendbureau bij de werkgever heeft gewerkt en vervolgens bij diezelfde werkgever in dienst trad en daar vergelijkbare arbeid verrichtte.

De hoofdregel is dat contracten worden opgeteld als zij elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal 6 maanden. De tussenpozen zelf tellen niet mee voor de berekening van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding. Bij contracten voor 1 juli 2015 geldt dat als er een tussenpoos van 3 maanden of langer tussen contracten zat, het oude contract niet meer meetelt

³ Op basis van het oude recht kan sprake zijn geweest van cao-afspraken op grond waarvan de tussenpoos bij de ketenbepaling (artikel 7:668a BW zoals dat luidde voor 1 juli 2015) is teruggebracht tot minder dan 3 maanden. In deze specifieke situatie kijkt u naar de paragraaf hieronder "Meerdere contracten met tussenpoos".

voor de berekening van de transitievergoeding. Bij contracten na 1 juli 2015 geldt een tussenpoos van 6 maanden.

Voorbeeld 1:

- Er is sprake van 3 contracten (tussenpoos voor 1 juli 2015)
- Contract 1: 1 juni 2010 tot en met 30 november 2010 (6 maanden)
- Tussenpoos: 2 maanden
- Contract 2: 1 februari 2011 tot en met 29 februari 2012 (13 maanden)
- Tussenpoos: 5 maanden
- Contract 3: 1 augustus 2012 tot en met 31 juli 2020 (96 maanden)

Het tweede en derde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 5 maanden en het tweede contract is geëindigd voor de grens van 1 juli 2015. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 3 maanden zijn (of een andere termijn die gold op basis van een cao), dus het tweede contract telt niet mee. Omdat daardoor de keten doorbroken is, telt ook het eerste contract niet mee. Ook al was de onderbreking tussen het eerste en het tweede contract 2 maanden. Alleen het derde contract telt mee voor het bepalen van de duur van uw dienstverband. De duur is 8 jaren en 0 maanden (want 96 maanden).

Voorbeeld 2:

- Er is sprake van 2 contracten (tussenpoos na 1 juli 2015)
- Contract 1: 1 januari 2015 tot en met 31 december 2015 (12 maanden)
- Tussenpoos: 5 maanden
- Contract 2: 1 juni 2016 tot en met 31 december 2020 (55 maanden)

De tussenpoos van 5 maanden ligt na 1 juli 2015. De tussenpoos mag 6 maanden zijn om de contracten bij elkaar op te kunnen tellen. De tussenpoos van 5 maanden zorgt ervoor dat in dit voorbeeld beide contracten bij elkaar opgeteld worden voor de berekening van de duur van het dienstverband.

2.2. Berekening maandsalaris

Voor de berekening van de transitievergoeding moet het loon per maand vastgesteld worden. Hieronder staat beschreven hoe dit te bepalen is voor contracten met een vaste arbeidsduur, oproepcontracten en contracten op basis van provisie of stukloon.

Omdat de transitievergoeding ook verschuldigd kan zijn bij een arbeidsovereenkomst die korter duurt dan een maand, moet ook in die situatie een (gemiddeld) bruto maandsalaris berekend worden. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het feitelijk verdiende loon gedurende deze arbeidsovereenkomst gezien als bruto maandsalaris.

Onderstaand wordt toegelicht hoe het maandsalaris voor de verschillende contractvormen wordt vastgesteld. Voor al deze situaties geldt dat periodes waarin de werknemer niet heeft gewerkt wegens verlof, ziekte of staking, niet meetellen.

Berekening maandsalaris bij vaste arbeidsduur

Bij een contract met een vaste arbeidsduur is vastgelegd dat een werknemer een vast aantal uren per periode werkt. Bijvoorbeeld 40 uur per week.

Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee. Andere looncomponenten tellen niet mee.

De berekening van het maandsalaris van een werknemer met een vaste arbeidsduur, is als volgt:

1. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de overeengekomen arbeidsduur per maand.

2. Tel het bedrag dat maandelijks voor de vaste eindejaarsuitkering is gereserveerd hierbij op.
3. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract ontving aan ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen en deel dat door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde hiervan per maand op bij het maandsalaris.
4. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 36 maanden voor het kalenderjaar waarin het contract eindigt, ontving aan bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen en deel dat door 36. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde per maand op bij het basis bruto maandsalaris.
5. Tel tot slot de vakantiebijslag hierbij op. Dit is de vakantiebijslag die de werknemer ontvangt over het basis bruto maandsalaris en over eventuele andere looncomponenten die meetellen voor de berekening van de transitievergoeding (zoals een ploegentoeslag). De vakantietoeslag is meestal 8 procent. U kunt het basis bruto maandsalaris (de uitkomst onder punt 1.) (en een eventuele ploegen- toeslag) in dat geval vermenigvuldigen met 0,08. Tel dit bedrag op bij de uitkomst op basis van 1 tot en met 4.

Berekening maandsalaris bij een oproepcontract

Bij een oproepcontract is geen vaste arbeidsduur overeengekomen. Onder oproepcontracten vallen nuluren- en min- maxcontracten.

Het maandsalaris is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een werknemer die op basis oproepcontract werkt, is als volgt:

1. Bepaal de gemiddelde arbeidsduur per maand door de hoeveelheid uren die de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract heeft gewerkt te delen door 12. Was de contractperiode korter? Bereken het aantal dan naar rato. Bij een min-max contract kan de arbeidsduur nooit minder zijn dan de minimaal overeengekomen arbeidsduur.

Voorbeeld:

Het oproepcontract eindigt per 1 januari 2022.

Dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2021 tot en met december 2021 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2021 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2021 tot en met 17 december 2021 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2015. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2020 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2020 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.

2. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

- 3 Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van het bruto maandsalaris uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Berekening maandsalaris bij provisie- en stukloon

Werknemers die betaald krijgen op basis van stukloon krijgen loon op basis van het aantal geleverde eenheden (bijvoorbeeld aantal kilo's geplukte aardbeien). Werknemers die op basis van provisie werken, krijgen een beloning die afhankelijk is van de omzet of winst.

Het maandsalaris van een werknemer, is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een werknemer die op basis van provisie of stukloon werkt, is als volgt:

1. Bepaal hoeveel loon de werknemer aan provisie- of stukloon heeft ontvangen in de 12 maanden voor het einde van het contract. Het gemiddelde hiervan per maand is het bruto maandsalaris. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato.
2. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan voor de berekening van de vergoeding uit van het laatste contract dat wordt beëindigd.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2022. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2021 tot en met december 2021 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2021 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2021 tot en met 17 december 2021 (totaal 11 17/31ste maanden). Deze totale arbeidsduur deelt u dan door 11 17/31ste (i.p.v. 12).

Als de periode waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte totaal een maand of langer was, dan kijkt u voor de berekening verder terug dan januari 2021. Was de werknemer bijvoorbeeld gedurende 2 maanden ziek? In het vermelde voorbeeld neemt u dan de maanden november en december 2020 mee in de berekening in plaats van de 2 maanden waarin de werknemer ziek was. U deelt de uitkomst vervolgens door 12. Dit kan alleen als er in november en december 2020 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

Deels provisie- of stukloon

Het kan ook voorkomen dat maar een deel van het loon bestaat uit provisie- of stukloon. In dat geval wordt het gemiddelde aan provisie en stukloon per maand opgeteld bij het bruto maandsalaris dat op basis van de berekening voor de 'vaste arbeidsduur' of 'oproepcontract' is bepaald.

3. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoeslag, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

Berekening maandsalaris in geval het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd, of voor de resterende pro-rata periode een gedeeltelijke maand betreft.

Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan een maand, waar geen vaste arbeidsduur is overeengekomen, wordt het totaal verdiende loon gedurende de arbeidsovereenkomst als bruto maandsalaris genomen. Dit betekent dat ook als de arbeidsovereenkomst maar een paar dagen heeft geduurd, het totaal verdiende loon als bruto maandsalaris wordt gezien.

Onder het totaal verdiende loon vallen de vakantiebijslag en de overeengekomen vaste en variabele looncomponenten.

In de meeste gevallen zal dit het bedrag zijn dat op de loonstrook is opgenomen als bruto loon.

Voorbeeld:

Duur contract: 1 januari 2020 – 31 januari 2020

Bruto loon op basis van gewerkte uren: 1500 bruto

Overige looncomponenten: ploegentoeslag van 150 euro, vakantiebijslag van 8 %.

In de meeste gevallen zal het bedrag op de loonstrook het totaalbedrag laten zien van het loon inclusief de vakantietoeslag en de ploegentoeslag. Indien dit niet het geval is, kunt u het bruto maandsalaris als volgt berekenen:

Vakantiebijslag: $1500 \times 1,08 = 1620$

Ploegentoeslag: $1620 + 150 = 1770$

Bruto maandsalaris is in dit geval 1770 euro.

2.3 Rekenvoorbeelden opbouw transitievergoeding

Zodra berekend is wat de lengte van het dienstverband is en wat het bruto maandsalaris is, kan de transitievergoeding berekend worden.

Hoofregel is dat de werknemer voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd 1/3 bruto maandsalaris aan transitievergoeding krijgt. Als het dienstverband korter heeft geduurd, krijgt de werknemer een evenredig deel daarvan voor een periode dat de arbeidsovereenkomst korter dan een kalenderjaar heeft geduurd.

De berekening van de transitievergoeding naar rato over het laatste deel van de arbeidsovereenkomst, dat minder is dan een heel dienstjaar, vindt plaats door het feitelijke bruto salaris, dat is ontvangen over de duur van dit laatste deel van de arbeidsovereenkomst waarover de berekening naar rato plaatsvindt, af te zetten tegen het bruto maandsalaris. Dit geeft een factor die vermenigvuldigd wordt met het bedrag aan transitievergoeding dat per maand dienstverband verschuldigd is, zoals in het tweede deel van de formule wordt berekend. Op deze manier wordt de transitievergoeding naar rato berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst

Voorbeeld 1: dienstverband van een aantal hele dienstjaren

Een werknemer met een bruto maandsalaris van €3.000 van wie de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd na 15 jaar dienstverband heeft recht op een transitievergoeding.

Over de gehele duur van het dienstverband wordt een transitievergoeding betaald van 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

De totale verschuldigde transitievergoeding is:

$$15 \times (1/3 \times 3.000) = €15.000$$

Voorbeeld 2: dienstverband heeft langer dan een aantal hele dienstjaren geduurd

De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 4 maanden geduurd. De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar. De berekening van de transitievergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt:

$$9 \times (1/3 \times €3.000) = €9.000$$

De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (4 maanden) aan de hand van de formule is als volgt:

$$\text{Het bruto salaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel) is: } 4 \text{ maanden} \times 3.000 = € 12.000$$

$$(\text{€ } 12.000/\text{€}3.000) \times (\text{€ } 1.000/12)$$

$$4 \times \text{€ } 83,33 = \text{€ } 333,33$$

Totaal aan transitievergoeding: € 9.000 + € 9.333,33

Voorbeeld 3: dienstverband heeft langer dan een aantal hele dienstjaren geduurd

De arbeidsovereenkomst heeft 9 jaar en 5 dagen geduurd. De werknemer heeft een bruto maandsalaris van € 3.000.

De transitievergoeding bedraagt 1/3 bruto maandsalaris per dienstjaar. De berekening van de transitievergoeding over de gehele dienstjaren is als volgt:

$$9 \times (1/3 \times \text{€}3.000) = \text{€}9.000$$

De berekening van de transitievergoeding over de resterende duur van het dienstverband (5 dagen) aan de hand van de formule is als volgt:

Het bruto salaris (totaal verdiende salaris over het resterende deel is: € 800. Dit bedrag is te berekenen door het totaal aantal gewerkte uren maal het bruto uurloon te doen, in casu 5 dagen x 8 uur = 40 uur x € 20 = € 800.

$$(\text{€ } 800/\text{€ } 300) \times (\text{€}1.000/12)$$

$$0.2666667 \times \text{€ } 83,33 = \text{€ } 22,22$$

Totaal aan transitievergoeding: € 9.000 + € 22,22 = €9.022,22

Voorbeeld 4: dienstverband van enkele dagen

De arbeidsovereenkomst heeft 5 dagen geduurd. De werknemer heeft een bruto salaris over deze dagen van € 800. Het bruto maandsalaris wordt hieraan gelijkgesteld, volgens het (vernieuwde) besluit loonbegrip.

De berekening van de transitievergoeding is als volgt:

$$(\text{€}800/\text{€}800) \times (\text{€}266,66/12)$$

$$1 \times \text{€}22,22 = \text{€ } 22,22$$

Hoogte bij eerder betaalde transitievergoeding

In sommige gevallen zal de (opgevolgde) werkgever de werknemer al een transitievergoeding hebben betaald. Dat kan bijvoorbeeld het geval zijn als de (opgevolgde) werkgever een eerder tijdelijk contract van de werknemer niet verlengd heeft en de (opvolgende) werkgever de werknemer opnieuw in dienst neemt. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers en deze werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarbij is het niet van belang of de opvolgende werkgever inzicht had in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.

Heeft de (opgevolgde) werkgever eerder al een transitievergoeding betaald? Of heeft hij een voorziening verstrekt op basis van een cao? Dan kan de werkgever die vergoeding of voorziening in mindering brengen op de transitievergoeding. Eerdere in mindering gebrachte kosten voor bijvoorbeeld scholing of outplacement moeten buiten beschouwing worden gelaten.

Rekenvoorbeeld hoogte bij eerder betaalde transitievergoeding

Situatieschets

De eerdere transitievergoeding was € 1.000 bruto.

De (opgevolgde) werkgever heeft daarop € 700 scholingskosten in mindering gebracht. De resterende € 300 heeft hij aan de werknemer betaald. De werknemer wordt (opnieuw) ontslagen door de (opvolgende) werkgever.

Wat mag de (opvolgende) werkgever in mindering brengen?

De (opvolgende) werkgever mag de volledige € 1.000 in mindering brengen op de door hem verschuldigde transitie- vergoeding.

2.4 Betalingsregeling

Leidt het in één keer betalen van de transitievergoeding tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever? Dan is betaling in termijnen mogelijk. De werkgever mag de betaling spreiden over een periode van maximaal 6 maanden. Wel is de werkgever steeds vanaf een maand na het einde van het contract wettelijke rente verschuldigd over dat deel van de transitievergoeding dat als gevolg van de betalingsregeling nog niet door de werkgever aan de werknemer is betaald.

2.5 Maximumhoogte

Voor de transitievergoeding geldt een algemeen maximum van € 81.000. Als de werknemer een jaarsalaris heeft van meer dan € 81.000, dan bedraagt de maximale transitievergoeding een jaarsalaris. Dit maximum geldt ongeacht de uitkomst van berekeningsformule.

3: In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding

De werkgever mag zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten onder voorwaarden (zie paragraaf 3.1) in mindering brengen op de transitievergoeding. Hieronder wordt eerst aangegeven wat onder transitie- en inzetbaarheidskosten wordt verstaan. Daarna wordt ingegaan op de voorwaarden waaronder zij op de transitievergoeding in mindering kunnen worden gebracht.

Transitiekosten

Transitiekosten zijn kosten die gemaakt zijn in verband met (dreigend) ontslag. Ze zijn gemaakt om (een periode van) werkloosheid na het einde van het contract te voorkomen (of te verkorten). Transitiekosten zijn bijvoorbeeld de kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject bij ontslag. Spreken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En is de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan zijn de kosten daarvan ook transitiekosten.

Inzetbaarheidskosten⁴

Inzetbaarheidskosten zijn kosten die al eerder tijdens het dienstverband gemaakt zijn om de inzetbaarheid van de werknemer *buiten* de organisatie van de werkgever te bevorderen. Hieronder valt bijvoorbeeld een cursus coachingsvaardigheden die een accountant wil volgen, terwijl zijn huidige functie daartoe geen aanleiding geeft. Gebruikt de werknemer de opgedane kennis en

⁴Het *Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding* regelt onder welke voorwaarden werkgevers kosten kunnen aftrekken van de transitievergoeding. Dit besluit wordt verruimd. Naar verwachting kunnen werkgever vanaf beging 2020 niet alleen inzetbaarheidskosten voor de werknemer in mindering brengen gericht op een andere functie bij een andere werkgever, maar ook inzetbaarheidskosten gericht op een andere functie in de eigen onderneming van de werkgever.

vaardigheden vervolgens regelmatig om een (andere) functie bij de werkgever uit te oefenen? Dan kunnen de kosten niet (meer) in mindering worden gebracht.

Ook kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie (of een toekomstige functie) van de werknemer mogen niet in mindering worden gebracht. Hetzelfde geldt voor kosten die worden gemaakt om het functioneren van de werknemer binnen de organisatie te verbeteren. Ook als de scholing waarvoor die kosten zijn gemaakt de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever mede zou bevorderen. Kosten die de werkgever maakt op grond van wettelijke verplichtingen, zoals de re-integratie van een arbeidsongeschikte werknemer in het 2e spoor, kunnen niet in mindering worden gebracht.

Inzetbaarheidskosten moeten in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract zijn gemaakt. Hebben de werkgever en werknemer zelf schriftelijk andere afspraken vastgelegd over de periode? Dan geldt de afgesproken (kortere dan wel langere) periode.

Duale opleidingen

Onder inzetbaarheidskosten vallen ook kosten van duale opleidingen. Bijvoorbeeld opleidingen in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (bbl). Onder de kosten van de opleiding wordt verstaan alle kosten die de werkgever daarvoor maakt tijdens de gehele periode waarin iemand de opleiding volgt (zoals bijvoorbeeld begeleidingskosten). In dit geval mag de werkgever de kosten van opleidingen in mindering brengen als sprake is van een contract dat uitsluitend is aangegaan om een dergelijke opleiding te kunnen volgen. De werkgever mag de kosten alleen in mindering brengen op het deel van de transitievergoeding dat is opgebouwd in de periode waarin de werknemer de opleiding volgde. Is het contract na afronding van de opleiding aansluitend of binnen uiterlijk zes maanden voortgezet? Dan kunnen de kosten niet in mindering worden gebracht. Hier geldt niet het vereiste dat de kosten voor inzetbaarheid in een periode van maximaal 5 jaar voor het einde van het contract gemaakt moeten zijn.

3.1. Voorwaarden in mindering kunnen brengen transitie- en inzetbaarheidskosten

De volgende voorwaarden gelden zowel voor het in mindering kunnen brengen op de transitievergoeding van transitie- als inzetbaarheidskosten.

1. Gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld: Kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als ze zijn gespecificeerd voordat ze zijn gemaakt en de werkgever de werknemer schriftelijk heeft geïnformeerd over de specificatie. Voorafgaande (mededeling over) specificatie is niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.
2. Schriftelijke instemming: De werknemer moet vooraf schriftelijk instemmen met het in mindering brengen van de kosten op zijn transitievergoeding. Maakt de werkgever kosten om te voldoen aan collectieve afspraken? Zoals afspraken in een cao of afspraken die zijn gemaakt met de ondernemingsraad, over bijvoorbeeld het aanbieden van een outplacementtraject? Dan is instemming van de werknemer niet nodig. Instemming is ook niet nodig als het gaat om kosten voor een duale opleiding.
3. Kosten gemaakt door werkgever: De kosten moeten zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding moet betalen. Als de kosten zijn gemaakt door een werkgever, die door een andere werkgever is opgevolgd dan kunnen deze niet in mindering worden gebracht. Van opvolgend werkgeverschap is sprake als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest van verschillende werkgevers en deze werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn. Daarbij is het niet van belang of de opvolgende werkgever inzicht had in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer.
4. Kosten gemaakt voor werknemer: De kosten moeten daadwerkelijk zijn gemaakt ten behoeve van de werknemer die de transitievergoeding ontvangt. Als een werknemer geen gebruik heeft gemaakt van een bepaalde maatregel waar kosten tegenover staan, mag de werkgever deze kosten niet in mindering brengen. Dit kan bijvoorbeeld het geval

zijn als de werknemer op grond van een sociaal plan recht heeft op een outplacementtraject, maar hiervan geen gebruik maakt.

5. Loonkosten: Loonkosten mogen niet in mindering worden gebracht. Dit geldt bijvoorbeeld voor loon dat de werknemer ontving in de periode waarin hij een cursus volgde.

Uitzondering: Spraken de werkgever en werknemer een langere opzegtermijn af dan de wettelijke of eerder overeengekomen opzegtermijn? En was de werknemer die periode vrijgesteld van het verrichten van arbeid? Dan mag de werkgever de bijkomende kosten (waaronder loon) in mindering brengen.

6. Redelijkheid kosten: De werkgever mag kosten alleen in mindering brengen als ze in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze zijn gemaakt.

7. Tijdens of na de periode waarover transitievergoeding wordt berekend: Transitie- en inzetbaarheidskosten mag de werkgever alleen in mindering brengen op de transitievergoeding als deze zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.

Ook voorafgaande arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever kunnen meetellen voor de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend. Dat is bijvoorbeeld het geval als een werknemer eerst een tijdelijk contract heeft bij een werkgever en vervolgens op een vast contract werkzaam is bij diezelfde werkgever, en de periode tussen de contracten ten hoogste zes maanden bedraagt. Inzetbaarheidskosten die de werkgever tijdens de eerdere arbeidsovereenkomst heeft gemaakt kunnen dus in mindering worden gebracht. Ook kosten die ná ontslag worden gemaakt, bijvoorbeeld kosten voor (om)scholing, kunnen dus in mindering worden gebracht.

8. Kosten elders declareerbaar: Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheids- kosten (gedeeltelijk) elders verhalen (bijvoorbeeld op een O&O-fonds)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Deze voorwaarde geldt niet als het gaat om kosten voor een duale opleiding.

9. Kosten voor rekening van de werknemer: Kan de werkgever gemaakte transitie- of inzetbaarheids- kosten (gedeeltelijk) op de werknemer verhalen (bijvoorbeeld in het kader van een studiekostenbeding)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

3.2. Rekenvoorbeeld in mindering brengen transitie- of inzetbaarheidskosten

Voorbeeld 1: werkgever en werknemer maken afspraken

De bruto transitievergoeding bedraagt € 5000. De werknemer moet worden ontslagen in verband met een reorganisatie.

De werkgever en de werknemer hebben samen afgesproken dat de werknemer een outplacementtraject gaat doen, de werkgever dit traject betaalt en de kosten hiervoor in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Het outplacementtraject kost € 2000.

Op welk bedrag brengt de werkgever de € 2000 in mindering? Welk bedrag ontvangt de werknemer op zijn rekening?

De werkgever brengt de € 2000 in mindering op de bruto transitievergoeding. Er resteert een bruto transitievergoeding van € 3000. De bruto transitievergoeding betreft loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever zal op het bedrag van € 3000 o.a. loonbelasting en premies volksverzekeringen inhouden. De werknemer ontvangt vervolgens het netto equivalent op zijn rekening.

Voorbeeld 2: werkgever en werknemer maken geen afspraken

De bruto transitievergoeding bedraagt € 5000. De werknemer moet worden ontslagen in verband met een reorganisatie. De werkgever en de werknemer maken geen afspraken over een outplacementtraject. De werknemer wil zelf een outplacementtraject volgen en betaalt dit zelf. Dit traject kost € 2000.

Welk bedrag ontvangt de werknemer op zijn rekening?

De werkgever maakt geen kosten voor het outplacementtraject, dus hij kan deze kosten niet in mindering brengen op de transitievergoeding. De bruto transitievergoeding betreft loon uit vroegere dienstbetrekking. De werkgever zal op het bedrag van € 5000 o.a. loonbelasting en premies volksverzekeringen inhouden. De werknemer ontvangt vervolgens het netto equivalent op zijn rekening. De werknemer kan vervolgens met dit netto bedrag op eigen kosten een outplacementtraject volgen.

4: Collectieve afspraken

Het is mogelijk om bij ontslag bij cao af te wijken van de transitievergoeding. Dat is alleen mogelijk bij een ontslag wegens bedrijfseconomische redenen. Voor die gevallen kan in een cao (bijvoorbeeld in een sociaal plan) een andere voorziening dan de transitievergoeding zijn vastgesteld.

Het moet gaan om een voorziening die bijdraagt aan het beperken van de werkloosheid (outplacement, scholingsfaciliteiten) of om een redelijke financiële vergoeding. Het is ook mogelijk om een combinatie van cao-voorzieningen af te spreken. Cao-partijen spreken zelf af wat redelijk is. Dit geldt voor alle cao's afgesloten vanaf 1 januari 2020. Voor afspraken gemaakt voor 1 januari 2020, geldt dat deze gedurende de looptijd van de cao blijven gelden tot het einde van de looptijd van cao's.

5: Compensatieregeling

In de volgende situaties is de transitievergoeding verschuldigd door de werkgever, maar kan de werkgever de betaalde transitievergoeding onder bepaalde voorwaarden gecompenseerd krijgen van het UWV.

Als een werkgever de werknemer ontslaat wegens langdurige arbeidsongeschiktheid dan heeft de werknemer ook recht op een transitievergoeding. De werkgever kan de betaalde vergoeding echter, onder enkele voorwaarden, per 1 april 2020 gecompenseerd krijgen. Dat geldt ook voor vergoedingen die in het verleden zijn betaald vanaf 1 juli 2015. De compensatie aan de werkgever vindt plaats uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf). Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover. De vergoedingen die vanaf 1-1-2020 zijn betaald door de werkgever worden uit het Arbeidsongeschiktheidsfonds(Aof).

In de WAB is daarnaast bepaald dat compensatie van de transitievergoeding onder voorwaarden voor kleine werkgevers mogelijk is als de werkgever vanwege pensionering zijn onderneming niet voortzet, of als gevolg van ziekte of gebreken niet meer in staat is de onderneming voort te zetten. Ook als de werkgever komt te overlijden en dit leidt tot bedrijfsbeëindiging kan de betaalde transitievergoeding voor compensatie in aanmerking komen. Beoogd is dat dit op 1 januari 2020 in werking treedt.