

De transitievergoeding

Een van de maatregelen binnen de WWZ is dat de ontslagvergoeding op basis van de kantonrechtersformule komt te vervallen als ook de mogelijke vergoeding op basis van kennelijk onredelijk ontslag nadat de ontslagvergunning is verkregen. Daarvoor in de plaats komt een transitievergoeding. De transitievergoeding is er op gericht om compensatie te bieden voor het baanverlies en het van-werk-naar-werk traject te vergemakkelijken.

Recht op transitievergoeding

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als het dienstverband tenminste 24 maanden heeft geduurd en de arbeidsovereenkomst voor de werknemer onvrijwillig is geëindigd. De transitievergoeding gaat gelden bij de ontslagaanvraag via het UWV als ook bij de ontbinding van de arbeidsovereenkomst via de kantonrechter. Het recht op een transitievergoeding kan tevens ontstaan in het geval een tijdelijk contract door de werkgever niet verlengd wordt.

Let hierbij op. Ook werknemers die een contract voor bepaalde tijd hebben kunnen recht hebben op een transitievergoeding. Meerdere contracten voor bepaalde tijd achter elkaar worden namelijk bij elkaar opgeteld voor de 24 maanden-eis.

Hoogte

De transitievergoeding bedraagt een zesde maandsalaris per zes gewerkte maanden bij een dienstverband tot 10 jaar en een kwart maandsalaris per zes maanden die gewerkt is, voor ieder jaar dat het dienstverband langer heeft geduurd dan tien jaar. Het maximum is € 75.000 of een jaarsalaris bij een hoger inkomen dan € 75.000. Afwijkingen zijn alleen mogelijk als werkgever of werknemer zeer verwijtbaar zijn aan het ontslag. Nu kunnen werknemers een ontslagvergoeding ontvangen op basis van de kantonrechtersformule: globaal 1 maandsalaris per gewerkt jaar. Voor 50-plussers geldt een overgangsrecht, zodat zij -tot 2020- een hogere transitievergoeding ontvangen. Voor hen geldt in deze periode namelijk niet dat bij een dienstverband van 10 jaar of langer een kwart van het maandloon per periode van zes maanden genomen moet worden, maar de helft van het maandloon. Overigens zijn kleine werkgevers met minder dan 25 medewerkers van deze overgangsregeling uitgesloten.

Met de kleine werkgevers die hun personeel moeten ontslaan wegens hun slechte financiële positie wordt door de wetgever op nog een andere manier rekening gehouden. Deze werkgevers vallen eveneens tot 1 januari 2020 in een overgangsregeling. De overgangsregeling houdt in dat tot deze datum, maanden die gelegen zijn voor 1 mei 2013 buiten beschouwing gelaten mogen worden bij de berekening van de transitievergoeding.

Aftrek transitievergoeding

Bepaalde kosten die ten behoeve van de werknemer zijn gemaakt kunnen onder omstandigheden afgetrokken worden van de transitievergoeding. Het gaat hierbij om kosten die gemaakt zijn in de transitie van de werknemer van-werk-naar-werk. Deze kosten moeten in verband staan met het (dreigende) einde van de arbeidsovereenkomst.

Voorbeelden van transitiekosten:

- Kosten voor scholing
- Kosten voor outplacement
- Loon over een langere opzegtermijn als de werknemer tijdens die periode is vrijgesteld van werk.

Mogelijk zijn ook inzetbaarheidskosten aftrekbaar. Deze kosten staan los van de eigen functie of van de organisatie waarin de werknemer werkzaam is. Deze kosten mogen dan ook niet zien op een bredere inzetbaarheid in het eigen bedrijf of functie, maar moeten echt zijn gericht op de bredere inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Voorbeelden van inzetbaarheidskosten:

- Kosten voor een niet-werk gerelateerde (talen)cursus
- Kosten voor een cursus persoonlijke ontwikkeling
- Kosten voor een managementcursus, terwijl de werknemer op het moment dat hij de cursus wil gaan volgen, geen zicht heeft op een dergelijke functie bij het bedrijf van zijn werkgever

Wil de werkgever dergelijke kosten kunnen aftrekken, dan moet de werknemer wel schriftelijk hebben ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten, voordat deze kosten gemaakt zijn.

Uitzonderingen

De transitievergoeding is niet verschuldigd ingeval het dienstverband eindigt op het moment dat de werknemer nog geen 18 jaar oud is en hij gemiddeld maximaal 12 uur per week werkte. Als de arbeidsovereenkomst eindigt na het bereiken van de 18^e verjaardag, dan telt de opgebouwde duur van het dienstverband van voor het bereiken van de 18-jarige leeftijd niet mee voor de berekening van een eventuele transitievergoeding.

Ook als een werknemer doordat hij zijn pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, uit dienst treedt, ontstaat er geen recht op een transitievergoeding.

Werkgevers die in financiële problemen zitten zijn in sommige gevallen ook geen transitievergoeding verschuldigd. Het gaat hierbij om ondernemingen die al failliet zijn verklaard, aan wie surseance van betaling is verleend of op wie de schuldsanering van toepassing is.

Overgangsrecht

Met betrekking tot de transitievergoeding zijn een aantal afspraken vastgelegd wat betreft de overgang naar het nieuwe systeem. Deze houden in dat het oude recht nog van toepassing is op alle ontslagaanvragen die vóór 1 juli 2015 door het UWV zijn ontvangen en op alle verzoekschriften tot ontbinding van arbeidsovereenkomsten die vóór 1 juli 2015 door de kantonrechter zijn ontvangen.

Geen overgangsrecht bestaat voor het geval een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die vóór 1 juli 2015 is aangegaan na 1 juli 2015 eindigt. Als die arbeidsovereenkomst tenminste 24 maanden heeft geduurd en op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet, moet de werkgever de transitievergoeding betalen.

Tips

Als werkgever kunt u het risico van betalen van een transitievergoeding voorkomen door bijvoorbeeld te zorgen dat de arbeidscontracten voor bepaalde tijd de duur van 24 maanden niet overschrijd. Gekozen kan bijvoorbeeld worden om eerst een contract van 7 maanden af te sluiten, gevolgd door twee contracten van acht maanden.

Verder is het mogelijk om met wederzijds goedvinden een beëindigingsovereenkomst overeen te komen. De transitievergoeding geldt dan niet. Wel gaat hierbij enige reflexwerking uit van de transitievergoeding.

Een ander aandachtspunt is nog dat door de wetgever niet is voorzien in aftopping van de transitievergoeding tot de pensioengerechtigde leeftijd. Als werkgever moet u zich daarom bedenken of u de bijna gepensioneerde werknemer wel wil ontslaan, als de transitievergoeding hoger uitvalt dan het loon dat de werknemer tot zijn pensionering nog zal ontvangen. Het kan in sommige gevallen daarom raadzaam zijn om het dienstverband ten einde te laten komen als de pensioengerechtigde leeftijd al is bereikt. Zoals eerder aangegeven bestaat er vanaf deze leeftijd geen recht meer op een transitievergoeding.

Als u verder vragen heeft over de transitievergoeding of heeft u anderszins juridische vragen, dan kunt u altijd contact opnemen met de juridische afdeling van de CBM.

Jordy de Mooij