



De transitievergoeding

Met de invoering van de Wet werk en zekerheid hebben werknemers vanaf 1 juli 2015 bij ontslag recht op een transitievergoeding. Dit recht geldt ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt.

In deze factsheet staat op hoofdlijnen beschreven waar werkgevers en werknemers rekening mee moeten houden met betrekking tot de transitievergoeding. Deze factsheet bestaat uit vier onderdelen:

1. Recht op een transitievergoeding.
2. Hoogte transitievergoeding.
3. In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding.
4. Overgangsregeling van oud naar nieuw ontslagrecht.

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. Ontslag is het beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag.²

Wie hebben recht op een transitievergoeding?

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Dat geldt als de werkgever besluit een werknemer te ontslaan. In de volgende situatie heeft de werknemer ook recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt: als hij dit doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

¹ Fiscaal gezien wordt de transitievergoeding aangemerkt als 'loon uit vroegere dienstbetrekking'.

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.

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 in een cao een 'gelijkwaardige voorziening' is opgenomen. Een gelijkwaardige voorziening is een vergoeding in geld en/of een voorziening in natura die vergelijkbaar is met de waarde van de transitievergoeding waarop de werknemer recht zou hebben.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever. Voorwaarde daarbij is dat het nieuwe contract na maximaal 6 maanden ingaat na het eindigen van het vorige contract (en tussentijds kan worden opgezegd).³

Berekening dienstjaren

Voor de berekening van het recht op de transitievergoeding en de hoogte ervan moet het aantal dienstjaren van de werknemer worden vastgesteld. Bij die berekening is van invloed onder welk(e) contract(en) de werknemer werkte.

³ Deze laatste uitzondering is gebaseerd op een voorgestelde wetswijziging die is aangenomen door de Tweede Kamer en nog in behandeling is bij de Eerste Kamer (Kamerstukken II 2014-2015, 34108). De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juli 2015.

Hieronder zijn de mogelijke situaties toegelicht:

1. Eén contract

Had de werknemer in totaal één contract? Dan is de duur van dit contract bepalend.

2. Meerdere contracten direct achter elkaar (zonder tussenpoos)

Had de werknemer meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar direct opgevolgd (zonder tussenpoos)? Dan is het aantal dienstjaren 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.

3. Meerdere contracten met tussenpoos⁴

Had de werknemer in totaal meerdere contracten? En hebben deze contracten elkaar opgevolgd met een tussenpoos? Dan is het aantal dienstjaren 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.

Hoofdregel samentellen contracten met tussenpoos

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.

Uitzonderingen⁵

1. *Uitzondering als contract dat wordt beëindigd een vast contract is*
Wordt een vast contract beëindigd? Als sprake is van voorafgaande contracten die elkaar hebben opgevolgd en zijn geëindigd voor 1 juli 2015 tellen ze – in afwijking

van de hoofdregel - alleen mee als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van maximaal 3 maanden (of een andere termijn die gold op basis van de cao).

2. *Uitzondering als contract dat wordt beëindigd (van rechtswege afloopt) een tijdelijk contract is*

Wordt een tijdelijk contract beëindigd (of loopt dit van rechtswege af)? Als sprake is van voorafgaande contracten die elkaar hebben opgevolgd en zijn geëindigd voor 1 juli 2012 tellen ze – in afwijking op van de hoofdregel - alleen mee als ze elkaar hebben opgevolgd met een tussenpoos van maximaal 3 maanden (of een andere termijn die gold op basis van de cao).

In dienst vóór 18e jaar

Was de werknemer (deels) nog geen 18 jaar tijdens het dienstverband? Dan tellen de maanden voor de leeftijd van 18 jaar waarin gemiddeld maximaal 12 uur per week werd gewerkt, niet mee. Maanden waarin gemiddeld meer dan 12 uur per week is gewerkt, tellen wel mee.

Kleine werkgever en ontslag wegens slechte financiële situatie

Voor kleine werkgevers met gemiddeld minder dan 25 werknemers geldt een uitzondering op de berekening van het aantal dienstjaren. Vindt het ontslag wegens bedrijfseconomische redenen plaats, omdat de werkgever een slechte financiële positie heeft? Dan mag een werkgever met gemiddeld minder dan 25 werknemers, de maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing laten. Deze regeling geldt tot 2020.

Slechte financiële positie

Van een slechte financiële positie is sprake als aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:

- het netto resultaat over de drie boekjaren voorafgaand aan het boekjaar waarin het ontslag plaatsvindt, is lager geweest dan nul.⁶
- de waarde van het eigen vermogen was negatief aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin het ontslag plaatsvindt. Het gaat daarbij om het eigen vermogen zoals bedoeld in het Besluit modellen jaarrekening.
- de waarde van de vlottende activa was kleiner dan de schulden aan het einde van het boekjaar voorafgaand aan het boekjaar waarin het ontslag plaatsvindt. Het gaat daarbij om schulden met een resterende looptijd van ten hoogste een jaar.

⁴ 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”.

⁵ Deze uitzonderingen zijn gebaseerd op een voorgestelde wetswijziging die is aangenomen door de Tweede Kamer en nog in behandeling is bij de Eerste Kamer (Kamerstukken II 2014-2015, 34108). De beoogde datum van inwerkingtreding is 1 juli 2015.

⁶ Is in een boekjaar geen loon toegekend aan de eigenaar van de onderneming? Dan wordt een forfaitair bedrag in mindering gebracht op het resultaat van de onderneming in dat boekjaar. Het gaat om een forfaitair bedrag zoals bedoeld in artikel 12a van de Wet op de loonbelasting 1964.

De werkgever kan UWV verzoeken te beoordelen of is voldaan aan de voorwaarden. Dit verzoek moet hij gelijktijdig indienen met het verzoek om toestemming voor opzegging van het contract. Ook de werknemer kan UWV om een dergelijk oordeel vragen. De werknemer moet in dat geval het verzoek uiterlijk bij zijn verweer indienen.

Kleine werkgever

Van een kleine werkgever is sprake als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.

REKENVOORBEELDEN AANTAL DIENSTJAREN

Situatieschets 1: De werknemer heeft in totaal één (vast of tijdelijk) contract gehad met de werkgever

De werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden op basis van een vast contract. Het contract eindigt op 31 oktober 2015.

Van hoeveel dienstjaren is sprake?
15 jaren en 10 maanden

Waarom?

In dit geval moet worden uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag dat de werknemer bij de werkgever in dienst is getreden (1 januari 2000) tot en met de beoogde einddatum van het contract (31 oktober 2015). De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

Situatieschets 2: De werknemer had meerdere contracten die elkaar hebben opgevolgd zonder tussenpoos

De werknemer is op 1 januari 2000 in dienst getreden op basis van een tijdelijk contract van 1 jaar. Op 1 januari 2001 heeft hij een tweede jaarcontract gekregen. Vanaf 1 januari 2002 is het een vast contract geworden. Dit contract eindigt op 31 oktober 2015.

De werknemer heeft totaal bij de werkgever meerdere contracten gehad of inclusief de contracten bij een voorafgaande werkgever waarvan de werkgever de opvolgende werkgever is. Deze contracten hebben elkaar achter elkaar opgevolgd zonder tussenpoos.

Van hoeveel dienstjaren is sprake?
15 jaren en 10 maanden

Waarom?

Er is sprake van meerdere contracten die elkaar achter elkaar (zonder tussenpoos) hebben opgevolgd. In dat geval moet worden uitgegaan van de periode vanaf de

eerste dag dat de werknemer in dienst is getreden (1 januari 2000) tot en met de beoogde einddatum van het huidige contract (31 oktober 2015). De duur van het dienstverband is 15 jaren en 10 maanden.

Situatieschets 3: De werknemer had in totaal meerdere contracten die elkaar hebben opgevolgd met tussenpoos

Situatieschets 3a: laatste contract is vast contract

Er is sprake van 3 contracten (het laatste contract is een vast contract)

Contract 1:

1 juni 2010 t/m 30 november 2010 (6 maanden)
Tussenpoos: 2 maanden

Contract 2:

1 februari 2011 t/m 29 februari 2012 (13 maanden)
Tussenpoos: 5 maanden

Contract 3:

1 augustus 2012 t/m 31 juli 2015 (36 maanden)

Van hoeveel dienstjaren is sprake?
3 jaren en 0 maanden

Waarom?

Het derde contract telt sowieso mee, omdat het na 30 juni 2015 is geëindigd.

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.

U telt alleen het derde contract mee voor het bepalen van de duur van uw dienstverband. De duur is 3 jaren en 0 maanden (want 36 maanden).

Situatieschets 3b: laatste contract is tijdelijk contract

Er is sprake van 5 contracten (het laatste contract is een tijdelijk contract)

Contract 1:

1 april 2009 t/m 31 januari 2010 (10 maanden)
Tussenpoos: 2 maanden

Contract 2:

1 april 2010 t/m 30 november 2010 (8 maanden)
Tussenpoos: 4 maanden

Contract 3:

1 april 2011 t/m 30 april 2012 (13 maanden)
Tussenpoos: 4 maanden

Contract 4:

1 september 2012 t/m 30 april 2013 (8 maanden)
Tussenpoos: 4 maanden

Contract 5:

1 september 2013 t/m 31 augustus 2015 (24 maanden)

Van hoeveel dienstjaren is sprake?

3 jaren en 9 maanden

Waarom?

Het vijfde contract telt sowieso mee, omdat het is geëindigd na 30 juni 2015.

Het vierde en vijfde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 6 maanden zijn (hoofddregel), dus het vierde contract telt mee.

Het derde en vierde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. Het derde contract is geëindigd voor de grens van 1 juli 2012. Het vierde contract heeft het derde contract binnen 6 maanden opgevolgd en is ingegaan na de grens van 1 juli 2012. De tussenpoos kon in dit geval maximaal 6 maanden zijn (hoofddregel), dus het derde contract telt mee.

Het tweede en derde contract hebben elkaar opgevolgd met een tussenpoos van 4 maanden. Het tweede contract is geëindigd voor 1 juli 2012 en het derde contract ook. 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 tussenpoos tussen het eerste en het tweede contract 2 maanden.

U telt dus het derde, vierde en vijfde contract mee voor het bepalen van de duur van uw dienstverband. Deze duur is samen $(13 + 8 + 24 \text{ maanden}) = 3 \text{ jaren en } 9 \text{ maanden}$.

2: Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding berekent u over periodes van het dienstverband. Bij de berekening moet u daarnaast rekening houden met de wettelijk vastgestelde opbouw en maximale hoogte.

Periodes

De transitievergoeding berekent u over gehele periodes van 6 maanden dienstverband. Was een werknemer bijvoorbeeld in totaal 9 jaren en 11 maanden in dienst? Dan berekent u de transitievergoeding over een periode van 9 jaren en 6 maanden. Dat zijn in totaal 19 gehele periodes van 6 maanden.

Opbouw hoofddregel

Bij de berekening van de hoogte van de transitievergoeding geldt voor de eerste 10 jaar dat een werknemer in dienst is een andere opbouw dan in de periodes erna.

Tot 10 jaar in dienst

Voor de eerste 10 jaar (20 periodes) 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. Verderop leest u hoe u het maandsalaris kunt berekenen.

Maanden na de eerste 10 dienstjaren

Is de werknemer langer dan 10 jaar (20 periodes) 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 $1/2$ maandsalaris per dienstjaar.

Maximum hoogte

De transitievergoeding is maximaal € 75.000 bruto.⁷ Is het jaarsalaris hoger dan € 75.000 bruto? Dan is de hoogte van de transitievergoeding maximaal de hoogte van het bruto jaarsalaris.

REKENVOORBEELDEN OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING HOOFDREGEL

Situatieschets 1:

De werknemer is 4 jaar en 3 maanden in dienst.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(8 \times 1/6)$ keer het maandsalaris. Dat is totaal $1 \frac{1}{3}$ maandsalaris.

Waarom?

De werknemer is 8 gehele periodes van 6 maanden in dienst. De eerste 10 jaar van het dienstverband is de opbouw $1/6$ maandsalaris per periode.

Situatieschets 2:

De werknemer is 23 jaar in dienst.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(20 \times 1/6) + (26 \times 1/4)$ keer een maandsalaris. Dat is totaal $9 \frac{5}{6}$ maandsalaris.

⁷ Dit bedrag wordt steeds met ingang van 1 januari gewijzigd, overeenkomstig de ontwikkeling van de contractlonen. Het bedrag wordt afgerond op het naaste veelvoud van € 1.000,-. Dit gewijzigde bedrag geldt alleen als het contract op of na de datum van de wijziging eindigt of niet wordt voortgezet.

Waarom?

De werknemer is 46 periodes van 6 maanden in dienst. De eerste 10 jaar bestaat uit 20 periodes waarin de opbouw 1/6 maandsalaris is. Voor de daaropvolgende 26 periodes van 6 maanden geldt een opbouw van 1/4 maandsalaris.

Opbouw 50-plussers

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn en langer dan 10 jaar in dienst waren, geldt deels een andere opbouw. Dit is een tijdelijke regeling die geldt tot 1 januari 2020. Zij hebben over de periodes na de 50ste verjaardag recht op een vergoeding van een 1/2 maandsalaris per volledige periode van 6 maanden. Dat is een maandsalaris per dienstjaar. Ook hierbij geldt dat de transitievergoeding maximaal € 75.000 bruto of het bruto jaarsalaris is (als dat hoger is dan € 75.000 bruto).

Kleine werkgever en opbouw 50-plussers

Voor kleine werkgevers met gemiddeld minder dan 25 medewerkers geldt een uitzondering.

Is de 50-plusser werkzaam bij een kleine werkgever die gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had? Dan geldt de tijdelijk verhoogde opbouw niet.

Van een kleine werkgever is sprake als de werkgever in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het jaar waarin het contract eindigt, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had.

REKENVOORBEELD OPBOUW TRANSITIEVERGOEDING 50-PLUSSE

Situatieschets

De werknemer is 15 jaar in dienst en bereikte de leeftijd van 50 jaar toen hij 10 jaar en 3 maanden in dienst was.

Op welke vergoeding heeft de werknemer recht?

De werknemer heeft recht op een vergoeding van $(20 \times 1/6) + (1 \times 1/4) + (9 \times 1/2)$ keer het maandsalaris. Dat is totaal 8 1/12 maandsalaris.

Waarom?

De werknemer is 30 periodes van 6 maanden in dienst. De eerste 10 jaar bestaat uit 20 periodes waarin de opbouw 1/6 maandsalaris is.

Voor de daaropvolgende periode van 6 maanden geldt een opbouw van 1/4 maandsalaris. Deze periode loopt door totdat de werknemer 50 jaar en 3 maanden is.

Vanaf dat moment begint de eerste volledige periode van 6 maanden waarvoor de tijdelijke verhoogde opbouw plaatsvindt van een 1/2 maandsalaris per 1/2 dienstjaar. Dat zijn in dit geval 9 periodes.

Berekening maandsalaris

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

Contract met 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.

Maandsalaris bij vaste arbeidsduur

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 arbeidsduur per maand.
2. Bereken vervolgens de vakantietoeslag en tel dit hierbij op. De vakantietoeslag is meestal 8 procent. U kunt het basis bruto maandsalaris (de uitkomst onder punt 1.) vermenigvuldigen met 1,08.
3. Tel het bedrag dat maandelijks voor de vaste eindejaarsuitkering is gereserveerd hierbij op.
4. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 12 maanden voor het einde van het contract ontving aan ploegentoeslagen en overwerkvergoedingen. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde hiervan per maand op bij het maandsalaris.
5. Bepaal het bedrag dat de werknemer in de 36 maanden voor het kalenderjaar waarin het contract eindigt, ontving aan bonussen, winstuitkeringen of variabele eindejaarsuitkeringen. Was de contractperiode korter? Bereken het bedrag dan naar rato. Tel het gemiddelde per maand op bij het basis bruto maandsalaris (incl. vakantietoeslag).

Oproepcontracten

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

Maandsalaris bij een oproepcontract

Het maandsalaris is een optelsom van het basis brutomaandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komen een eventuele vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen bij. Ook eventuele bonussen, winstuitkerin-

gen of variabele eindejaarsuitkeringen tellen mee.

De berekening van het maandsalaris bij een oproepcontract 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.

Laatste contract telt

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

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (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 2014 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 2014 al een contract bestond. Was dit niet het geval? Bereken het gemiddelde dan naar rato over de maanden waarin de werknemer niet ziek was.

2. Bepaal het basis bruto maandsalaris door het bruto uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand.
3. Zie punten 2 t/m 5 onder 'contract met vaste arbeidsduur' voor de berekening en het meetellen van de vakantietoelage, vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen of overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen en/of variabele eindejaarsuitkeringen.

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.

Maandsalaris bij provisie- en stukloon

Het maandsalaris van een werknemer, is een optelsom van het basis bruto maandsalaris en de vakantietoelage. 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. Is er sprake van opvolgende contracten? Ga dan uit van het contract dat wordt beëindigd.

Laatste contract telt

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

Verlof, staking en ziekte

Periodes waarin de werknemer niet werkte wegens verlof, staking of ziekte tellen niet mee bij de berekening.

Voorbeeld:

Het contract eindigt per 1 januari 2016. Hoofddregel is dat wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met december 2015 (totaal 12 maanden). Als de werknemer in de maand december 2015 de laatste 14 dagen ziek was, dan wordt gekeken naar het door de werknemer verdiende loon in de maanden januari 2015 tot en met 17 december 2015 (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 2014 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 2014 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.

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.

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 gelijkwaardige 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 transitievergoeding.

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.

3. In mindering brengen van kosten op de transitievergoeding

De werkgever mag zogenoemde transitie- en inzetbaarheidskosten 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 verkorten). Transitiekosten zijn bijvoorbeeld de kosten voor (om)scholing of een outplacement-traject 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.

Inzetbaarheidskosten

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 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 ze spoor, kunnen niet in mindering worden gebracht.

De kosten voor inzetbaarheid 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.

Voorwaarden in mindering kunnen brengen transitie- en inzetbaarheidskosten

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

1. Gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld

Kosten kunnen alleen in mindering worden gebracht als ze voordat ze zijn gemaakt zijn gespecificeerd 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 inzetbaarheidskosten (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 inzetbaarheidskosten (gedeeltelijk) op de werknemer verhalen (bijvoorbeeld in het kader van een studie-kostenbeding)? Dan kunnen ze (voor dat deel) niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

4: Overgangsregeling van oud naar nieuw ontslagrecht

De wettelijke transitievergoeding treedt in werking per 1 juli 2015. Of een werkgever een transitievergoeding moet betalen, is afhankelijk van het moment waarop de ontslagprocedure is gestart en van eventuele (collectieve) afspraken.

Ontslagprocedure

Ontslagprocedures gestart vóór 1 juli 2015:

In de volgende gevallen is het oude ontslagrecht van toepassing en is de werkgever geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd:

- het contract is vóór 1 juli 2015 opgezegd, maar eindigt op of na 1 juli 2015.

- het verzoek om toestemming voor opzegging aan UWV is ingediend voor 1 juli 2015. Het oude ontslagrecht geldt ook als UWV op of na 1 juli 2015 op het verzoek beslist en het contract daardoor op of na 1 juli 2015 eindigt.
- Als de werkgever het verzoek aan de kantonrechter om ontbinding van het contract heeft ingediend vóór 1 juli 2015 en de kantonrechter het arbeidscontract op of na 1 juli 2015 ontbindt.

Ontslagprocedures gestart op of na 1 juli 2015

Bij ontslagprocedures die op of na 1 juli 2015 zijn gestart gelden de regels over de wettelijke transitievergoeding.

Tijdelijk contract

Bij een tijdelijk contract dat van rechtswege is afgelopen vóór 1 juli 2015 is de werkgever geen wettelijke transitievergoeding verschuldigd. Is het tijdelijke contract afgelopen op of na 1 juli 2015? Dan gelden de regels over de wettelijke transitievergoeding.

Collectieve afspraken (in bijvoorbeeld een cao of sociaal plan)

Het kan voorkomen dat er in collectief verband afspraken zijn gemaakt over vergoedingen of voorzieningen waar werknemers bij (dreigend) ontslag gebruik van kunnen maken. Bijvoorbeeld in een sociaal plan (al dan niet in de vorm van een cao).

Tot uiterlijk 1 juli 2016 geldt een overgangsperiode voor vergoedingen en voorzieningen die zijn opgenomen in collectieve afspraken met verenigingen van werknemers. Tijdens deze overgangsperiode heeft de werknemer nog geen recht op een transitievergoeding.

Zijn in de cao voor 1 juli 2015 afspraken gemaakt over een vergoeding of voorziening bij ontslag op of na 1 juli 2015? Zoals een afspraak over een vergoeding of omscholing? Dan heeft de werknemer recht op deze vergoeding of voorziening, en niet op de transitievergoeding. Dat geldt ook als het contract eindigt op of na 1 juli 2016, maar de procedure bij UWV (cao-commissie) of kantonrechter voor 1 mei 2016 is gestart.

Voorwaarde voor deze overgangsregeling is dat de afspraken:

- uiterlijk op 1 juli 2015 ingaan en na die datum doorlopen, stilzwijgend zijn verlengd of waarvan de bepalingen nog gelden voor individuele contracten (door nawerking), óf
- zijn afgelopen op 1 juli 2015, maar stilzwijgend zijn verlengd of waarvan de bepalingen nog gelden voor individuele contracten (door nawerking).

Het gaat kortom om afspraken waar de werknemer per 1 juli 2015 rechten aan kan ontlenen.

Uitzonderingen:

1. *Voorziening of vergoeding is aanvulling op transitievergoeding*
Het kan zijn dat in de cao al rekening is gehouden met de transitievergoeding. Is in de cao opgenomen dat de werknemer recht heeft op een vergoeding of voorziening in aanvulling op de transitievergoeding? Dan gelden zowel de vergoedingen en voorzieningen uit de cao als de transitievergoeding.
2. *WW-compensatie*
Als de afspraken in de cao alleen gaan over compensatie van een tragere WW-opbouw en verkorting van de maximale WW-duur, bestaat wel recht op een transitievergoeding. De werknemer heeft daarnaast recht op de collectief afgesproken WW-compensatie.
3. *Werknemers met een tijdelijk contract*
Werknemers met een tijdelijk contract hebben bij het einde van het contract vaak geen recht op een vergoeding of voorziening op basis van een cao of sociaal plan. Als dit het geval is, dan is de transitievergoeding wel verschuldigd. Dit geldt ook als de werknemer met een tijdelijk contract op grond van een cao of sociaal plan wel recht heeft op een vergoeding of voorziening, maar deze beperkt is dan die voor werknemers met een vast contract.

Overgangsregeling niet (langer) van toepassing

De overgangsregeling geldt niet:

- voor afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015.
- als geldende afspraken op of na 1 juli 2015 uitdrukkelijk worden verlengd of gewijzigd.
- Als de geldende afspraken eindigen en geen nawerking hebben.

Het kan voorkomen dat twee collectieve regelingen naast elkaar gelden, bijvoorbeeld een cao waarin een wachtgeldregeling is opgenomen en daarnaast een sociaal plan dat met verenigingen van werknemers is overeengekomen. Wanneer een van de twee regelingen eindigt en geen nawerking of stilzwijgende verlenging kent, en de andere (ongewijzigd) doorloopt, kan met verenigingen van werknemers worden afgesproken dat het overgangsrecht toch blijft gelden. Dat kan dan tot uiterlijk 1 juli 2016. Als een dergelijke afspraak niet wordt gemaakt eindigt het overgangsrecht dus. Dan hebben werknemers naast bijvoorbeeld een wachtgeldregeling recht op de transitievergoeding.

Als de overgangsregeling niet (langer) van toepassing is, heeft de werknemer recht op een wettelijke transitievergoeding. Wanneer daarnaast doorlopende, gewijzigde of nieuwe collectieve afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag gelden, heeft de werknemer recht op beide.

Andere afspraken

Zijn er op een andere manier voor 1 juli 2015 afspraken over vergoedingen en/of voorzieningen vastgelegd? Bijvoorbeeld in het individuele arbeidscontract of op grond van een afspraak met de ondernemingsraad? En heeft de werknemer daar bij ontslag op of na 1 juli 2015 recht op? Dan laat de werkgever de werknemer kiezen tussen zijn transitievergoeding en zijn recht op vergoedingen en/of voorzieningen. De werkgever moet de werknemer informeren over de hoogte van de transitievergoeding en op welke vergoedingen en/of voorzieningen de desbetreffende werknemer recht heeft, zodat de werknemer een goede afweging kan maken. De werkgever hoeft de werknemer niet te informeren over de hoogte van de vergoedingen en/of voorzieningen. De omvang of waarde van zulke afspraken is namelijk niet altijd te kwantificeren. Kiest de werknemer voor de transitievergoeding? Dan moet hij uiterlijk binnen 4 weken nadat hij de informatie heeft ontvangen schriftelijk afstand doen van zijn recht op de vergoedingen en/of voorzieningen. Doet hij dit niet, dan vervalt zijn recht op de transitievergoeding.

Zolang de werkgever geen informatie aan de werknemer verstrekt, heeft de werknemer recht op zowel de transitievergoeding als op de vergoedingen en/of voorzieningen op grond van deze andere afspraken. Als de werkgever geen, onjuiste of onvolledige informatie aan de werknemer verstrekt en de werknemer een beslissing neemt is deze beslissing vernietigbaar.

De overgangsregeling geldt net zo lang als de afspraken tussen de werkgever en werknemer, of tussen de werkgever en de ondernemingsraad, gelden. De einddatum van 1 juli 2016 is hier niet van toepassing. Als de geldende afspraken echter op of na 1 juli 2015 worden verlengd of gewijzigd, is de overgangsregeling niet langer van toepassing. In dat geval is dus zowel de transitievergoeding verschuldigd als eventuele vergoedingen of voorzieningen op basis van verlengde, gewijzigde of nieuwe afspraken.

Samenloop

Zijn er én collectieve én individuele afspraken gemaakt? Dan vervalt het recht op transitievergoeding vanwege de collectieve afspraak. De werknemer houdt dan naast de collectieve afspraken recht op zijn individueel overeengekomen vergoeding of voorziening.

Wet werk en zekerheid

De arbeidsmarkt is de afgelopen decennia sterk veranderd. De nieuwe Wet werk en zekerheid (Wwz) biedt werkgevers en werknemers de mogelijkheid mee te groeien met deze veranderingen. De Wwz wordt sinds 1 januari 2015 in delen ingevoerd. De eerste wijzigingen hebben betrekking op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, oproepcontracten en uitzendcontracten. Op 1 juli 2015 en op 1 januari 2016 vinden opnieuw veranderingen plaats. Deze hebben invloed op het verlengen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, het ontslagrecht en de Werkloosheidswet (WW).

Colofon

Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Mei 2015

Voor meer informatie:
www.rijksoverheid.nl/werkenzekerheid
Informatie Rijksoverheid 1400