

Wet Werk en Zekerheid in vogelvlucht - deel 3: de transitievergoeding



mr. Susan Schaeffer
redactie XpertHR

Vanaf 1 juli 2015 zijn werkgevers verplicht een transitievergoeding te betalen bij bepaalde gevallen van ontslag. Wanneer is de vergoeding verschuldigd? Hoe hoog is de vergoeding? En welke uitzonderingen gelden, bijvoorbeeld ten aanzien van kleine bedrijven?

Nog een paar maanden en dan is het zover. Dan wordt het ontslagrecht op basis van de Wet Werk en Zekerheid (Wwz) ingrijpend gewijzigd. Werkgevers kunnen vanaf 1 juli 2015 niet meer kiezen of zij een ontslag laten toetsen door de rechter of UWV. De ontslaggrond bepaalt vanaf dan de ontslagroute die werkgevers moeten volgen. Ook krijgt in beginsel iedereen met een dienstverband dat ten minste twee jaar heeft geduurd recht op een transitievergoeding, die onafhankelijk is van de leeftijd van de werknemer en die ingezet kan worden voor van-werk-naar-werktrajecten.

Doel transitievergoeding

Met het instellen van een vaste transitievergoeding met een maximum (die de bestaande ontslagvergoeding vervangt), wordt beoogd hoge ontslagvergoedingen te voorkomen, de vergoedingen onafhankelijk te maken van de te volgen ontslagroute en van het soort contract (tijdelijk of vast). Bovendien moeten de ontslagvergoedingen bij (dreigend) ontslag worden aangewend voor de overgang naar een andere baan. De transitievergoeding valt in veel gevallen lager uit dan de ontslagvergoedingen die momenteel worden toegekend. Ook mogen 'transitiekosten' en 'inzetbaarheidskosten' worden afgetrokken. Dit moet ervoor zorgen dat de werkgeverskosten bij ontslag lager zijn, waardoor werkgevers in de toekomst makkelijker mensen zullen aan nemen op basis van een vast contract.

Wanneer betalen?

De transitievergoeding moet vanaf 1 juli a.s. worden betaald als een arbeidsovereenkomst 24 maanden of langer heeft geduurd en op initiatief van de werkgever wordt beëindigd (door opzegging of ontbinding) of op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd. Om aanspraak te maken op een transitievergoeding moet de beëindigingsprocedure op of na 1 juli zijn gestart. De transitievergoeding is ook verschuldigd als de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is beëindigd of niet is voortgezet.

Hoogte

De transitievergoeding wordt berekend aan de hand van het arbeidsverleden en het loon. De werknemer bouwt in de eerste tien dienstjaren $\frac{1}{6}$ van een maandsalaris per zes maanden op. Daarna wordt $\frac{1}{4}$ van het maandsalaris per zes maanden opgebouwd. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,- of een jaarsalaris als dat loon hoger is dan dat bedrag. Werkgever en werknemer mogen bij aanvang van het dienstverband ook een hogere vergoeding afspreken. In het 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' is eind december 2014 verduidelijkt welke looncomponenten mee genomen moeten worden bij de berekening.

Om het aantal dienstjaren te bepalen worden opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen opgeteld. Dit geldt

Wet Werk en Zekerheid in vogelvlucht - deel 3: de transitievergoeding

Voorbeeld

Bas is 40 jaar. In oktober 2015 is hij 12 jaar in dienst als zijn dienstverband – op initiatief van de werkgever – eindigt. Beide partijen is een gelijkwaardig verwijt te maken van de ontstane situatie. Jan verdient € 4.200,- bruto per maand. Hij heeft recht op de volgende transitievergoeding:

- Eerste tien dienstjaren: $\frac{1}{6}$ maandsalaris per 6 maanden
- 10 dienstjaren = 20 halve dienstjaren
- $\frac{1}{6}$ van € 4.200,- = € 700,-
- Daarna 2 dienstjaren; $\frac{1}{4}$ maandsalaris per 6 maanden
- 2 dienstjaren = 4 halve dienstjaren
- $\frac{1}{4}$ van € 4.200,- = € 1.050,-
- (20 x € 700,-) + (4 x € 1.050,-) = € 22.400,-.

ook als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die elkaars opvolger zijn. De maanden waarin de werknemer voor zijn achttiende verjaardag gemiddeld ten hoogste twaalf uur per week arbeid heeft verricht, worden niet meegeteld.

Tijdelijke overeenkomsten met tussenpozen

In de Wwz was opgenomen dat dienstjaren ook worden meegeteld als arbeidsovereenkomsten elkaar opvolgen met tussenpozen van minder dan 6 maanden. Vanuit verschillende hoeken zijn hiertegen bezwaren tegen geuit. Werkgevers zouden tijdelijke werknemers (onder andere bij seizoensgebonden arbeid) mogelijk niet opnieuw willen inhuren.

Minister Asscher heeft daarom op 24 februari 2015 in een Kamerbrief enkele overgangsmaatregelen voorgesteld. In zijn voorstel worden bij de berekening van de transitievergoeding de arbeidsovereenkomsten niet meegeteld, die voor 1 juli 2012 zijn afgelopen én elkaar met een onderbreking van meer dan drie maanden hebben opgevolgd (of een kortere termijn, als die op grond van de cao

periode langer dan drie maanden (of de termijn die op grond van de cao, gold) niet meegeteld, als de werkgever op of na 1 juli 2015 een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangaat.

De transitievergoeding is ten slotte niet verschuldigd als een werkgever bij afloop van een arbeidscontract de garantie biedt dat de werknemer binnen 6 maanden weer bij hem aan de slag kan. Die garantie moet bestaan uit een nieuwe (tijdelijke of vaste) arbeidsovereenkomst die ingaat binnen 6 maanden, te rekenen vanaf het moment waarop de tijdelijke arbeidsovereenkomst eindigt. De betreffende periode van het dienstverband kan op een later moment overigens wel weer meetellen voor het recht op en de hoogte van de transitievergoeding.

Oudere werknemer

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn geldt vanwege hun voorsnog slechtere arbeidsmarktpositie tot 1 januari 2020 een hogere berekeningsmaatstaf over de jaren dat zij na hun vijftigste bij een werkgever in dienst zijn. Voorwaarde hiervoor

gold). Tijdelijke arbeidsovereenkomsten die elkaar na 1 juli 2012 met een periode van ten hoogste zes maanden opvolgen, blijven wel meetellen.

Verder worden (om te bevorderen dat werkgevers vaste contracten zullen aangaan) arbeidsovereenkomsten die voor 1 juli zijn geëindigd én onderbroken zijn geweest met een

Voorbeeld

Ellen is 53 jaar. Ze is 15 jaar in dienst bij haar werkgever als ze wordt ontslagen. Beide partijen is een gelijkwaardig verwijt te maken van de ontstane situatie. Ten tijde van haar ontslag verdient Ellen € 3.300,-. Ze heeft recht op de volgende transitievergoeding:

- Eerste tien dienstjaren: $\frac{1}{6}$ maandsalaris per 6 maanden
- 10 dienstjaren = 20 halve dienstjaren
- $\frac{1}{6}$ van € 3.300,- = € 550,-
- 20 x € 550,- = € 11.000,-
- Volgende 2 dienstjaren: $\frac{1}{4}$ maandsalaris per 6 maanden
- $\frac{1}{4}$ x 4 x € 3.300,- = € 3.300,-
- Na 50e verjaardag: 3 dienstjaren
- 3 x € 3.300,- = € 9.900,-
- € 11.000,- + € 3.300,- + € 9.900,- = € 24.200,-.

In de Wwz zijn nog enkele uitzonderingen op de transitievergoeding opgenomen

is dat zij ten minste 10 jaar in dienst zijn geweest bij die werkgever. Deze berekeningsmaatstaf bedraagt in dat geval vanaf hun vijftigste verjaardag één maandsalaris per dienstjaar (1/2 maandsalaris per 1/2 jaar).

Voor kleine werkgevers (met 25 werknemers of minder) wordt op de tijdelijk hogere transitievergoeding voor oudere werknemers een uitzondering gemaakt.

Uitzonderingen

In de Wwz zijn nog enkele uitzonderingen op de transitievergoeding opgenomen. In sommige gevallen is in het geheel geen transitievergoeding verschuldigd. Bijvoorbeeld als een werknemer een (gelijkwaardig of beter) aanbod voor een contractverlenging afwijst. Of als het eindigen van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer. Denk hierbij aan de situatie dat de arbeidsovereenkomst op staande voet eindigt na bedrog of diefstal van de werknemer. De transitievergoeding is verder niet verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt voor de achttiende verjaardag van de werknemer én de gemiddelde arbeidsduur twaalf uur of minder per week bedroeg. Bij ontslag met wederzijds goedvinden maakt de werknemer evenmin aanspraak op een transitiebudget. Wel wordt verwacht dat werkgever en werknemer ook bij ontslag met wederzijds goedvinden van een dienstverband van twee jaar of langer zullen afspreken dat de werknemer aanspraak heeft op de transitievergoeding.

Financiële problemen

De transitievergoeding is verder niet verschuldigd in de situatie van surseance van betaling of faillissement van de werkgever, of als ten aanzien van de werkgever een schuldsaneringsregeling is getroffen. Als een werkgever in het laatste half jaar vóór het ontslag, gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst had en er sprake is van een slechte fi-

nanciële situatie, geldt dat bij de berekening van de transitievergoeding mag worden uitgegaan van het dienstverleden vanaf 1 mei 2013. De werkgever zal de financiële problemen moeten aantonen met de jaarstukken van de voorgaande drie jaar en met een prognose voor het aankomende half jaar. Deze uitzondering geldt tot 1 januari 2020. Als betaling ineens tot onaanvaardbare gevolgen leidt voor de bedrijfsvoering, wordt het mogelijk om de transitievergoeding in termijnen te betalen. In dat geval wordt het te betalen bedrag verhoogd met de wettelijke rente.

Let op! Om te voorkomen dat werkgevers, die op 1 juli 2015 nog gebonden zijn aan bijvoorbeeld een cao of sociaal plan of individuele afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag, dubbel moeten betalen heeft het kabinet besloten tot een overgangsregeling. Het definitieve besluit hierover was bij het schrijven van dit artikel nog niet gepubliceerd. Het zal openbaar worden na het advies van de Raad van State.

Transitiekosten en inzetbaarheidskosten aftrekken

Zoals gezegd mogen op de transitievergoeding 'transitiekosten' en 'inzetbaarheidskosten' in mindering worden gebracht. 'Transitiekosten' zijn kosten van maatregelen die verband houden met het eindigen van het dienstverband én gericht zijn op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid van de werknemer. Denk aan kosten voor scholing en outplacement, maar ook aan kosten voor het in acht nemen van een langere opzegtermijn, waarbij de werknemer is vrijgesteld van werk en zodoende langer kan zoeken naar een andere baan.

'Inzetbaarheidskosten' zijn kosten die de werkgever tijdens het dienstverband heeft gemaakt voor maatregelen om de inzetbaarheid van de werknemer op de arbeidsmarkt te verbreden. Kosten die een directe relatie hebben met de huidige functie van de werknemer of

Om aanspraak te maken op een transitievergoeding moet de beëindigingsprocedure op of na 1 juli zijn gestart

een toekomstige functie van de werknemer bij dezelfde werkgever en kosten gemaakt om de duurzame inzetbaarheid van de werknemer binnen de organisatie van de werkgever te bevorderen, vallen hier niet onder.

De voorwaarden voor het in mindering brengen van kosten op de transitievergoeding zijn neergelegd in een algemene maatregel van bestuur die op het moment van schrijven van dit artikel nog slechts in conceptvorm beschikbaar is. Een van de voorwaarden die hierin is neergelegd is dat de werknemer vooraf schriftelijk moet hebben ingestemd met het in mindering brengen van gespecificeerde kosten op de transitievergoeding. De instemming van de werknemer is niet vereist als de transitie- of inzetbaarheidskosten voortvloeien uit afspraken in bijvoorbeeld cao's.

In ieder nummer van SalarisMagazine informeren de arbeidsjuristen van XpertHR.nl u over de wijzigingen van de Wet Werk en zekerheid. In het volgende nummer: de wijzigingen in het ontslagrecht. Op XpertHR vindt u een rekentool, toelichting en praktijkvoorbeelden over de transitievergoeding.

