



**ERUIT
HALEN
WAT
ERIN ZIT**

 **INTEGER**

TRANSITIEVERGOEDING

BIJ ONTSLAG EN OVERIGE VERGOEDINGEN

Wil je een arbeidsovereenkomst met een werknemer beëindigen? Dan ben je waarschijnlijk verplicht een transitievergoeding te betalen. Wanneer is dit het geval? Wat zijn de regels hieromtrent? En hoeveel bedraagt deze vergoeding?

Confianza accountants

Rijnstraat 3

2223 EG Katwijk

info@confianza.nl

www.confianza.nl

con**ianza**
accountants

TRANSITIEVERGOEDING

Daarnaast komen in het arbeidsrecht nog diverse andere vergoedingen voor, zoals de aanzegvergoeding, de billijke vergoeding en de gefixeerde schadevergoeding. Ook daar zal kort bij stil worden gestaan.

TRANSITIEVERGOEDING

Wanneer moet je een transitievergoeding betalen?

Allereerst moet het initiatief om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen bij jou als werkgever liggen. Van beëindiging van de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is sprake bij:

- opzegging door de werkgever na verkregen toestemming van het UWV;
- ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter;
- opzegging door de werkgever met instemming van de werknemer (niet te verwarren met de beëindigingsovereenkomst);
- het niet verlengen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst.

Wanneer geen transitievergoeding?

Je bent geen transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt:

- voordat de medewerker 18 jaar is geworden en de medewerker gemiddeld niet meer dan 12 uur per week bij jou heeft gewerkt (de hulpkrachten);
- door het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de medewerker;
- als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de medewerker.

Ernstige verwijtbaarheid

De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens ernstige verwijtbaarheid van zijn of haar kant. Denk hierbij aan zaken als diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuim ten aanzien van controlevoorschriften bij ziekte, veelvuldig te laat komen of op oneigenlijke wijze proberen om productiecijfers gunstiger voor te stellen.



Let op! Is sprake van ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever, dan heeft de werknemer wél recht op een transitievergoeding en mogelijk ook op een door de rechter te bepalen billijke vergoeding. Hiervan is bijvoorbeeld sprake bij discriminatie, (seksuele) intimidatie door de werkgever of grove veronachtzaming van re-integratieverplichtingen.

De transitievergoeding is evenmin verschuldigd als:

- je in staat van faillissement bent verklaard;
- aan jou surseance van betaling is verleend;
- op jou de Wet schuldsaneringsregeling natuurlijke personen (Wsnp) van toepassing is.

ONTSLAGRECHT

Hiermee wordt ook voorkomen dat het UWV, dat in dergelijke situaties op grond van de loongarantieregeling – zoals geregeld in de Werkloosheidswet – de betalingsverplichting van de werkgever overneemt, gehouden is deze transitievergoedingen nog uit te betalen. Bij een doorstart na een faillissement is de opvolgend werkgever wel gehouden de dienstjaren voorafgaand aan het faillissement mee te tellen bij de bepaling van de transitievergoeding.



Ook geen recht op transitievergoeding bij inkomensachteruitgang door herplaatsing

In de SIPOR-beschikking van april 2020 heeft de Hoge Raad bepaald dat er geen recht is op een gedeeltelijke transitievergoeding bij een inkomensachteruitgang door herplaatsing in een functie met een lager salaris. Herplaatsing in een andere functie kan niet worden gelijkgesteld aan gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst. Een vermindering van salaris die het gevolg is van herplaatsing geeft dan ook geen recht op een transitievergoeding. Een dergelijke herplaatsing kan aan de orde zijn bij een reorganisatie of na een langdurige ziekte.

Berekening van de transitievergoeding

De vergoeding bedraagt vanaf 2020 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Bij onvolledige dienstjaren wordt de vergoeding naar rato berekend. De formule voor de berekening luidt aldus: $(\text{brutosalaris/loon per maand}) \times ((1/3 \text{ loon per maand})/12)$. De vergoeding mag in 2024 maximaal € 94.000 bruto bedragen of één jaarsalaris als dat hoger is. Eerstgenoemde bedrag wordt jaarlijks geïndexeerd. Bij ernstige verwijtbaarheid van de werkgever aan het ontslag kan de kantonrechter nog een (aanvullende) billijke vergoeding toekennen aan de werknemer.

Tip: op rekenhulptransitievergoeding.nl bepaal je in een aantal stappen bepalen of er recht is op een transitievergoeding en wat de hoogte ervan is.

Voorbeeld | Een werknemer heeft een bruto all-insalaris van € 3.000 en heeft recht op een transitievergoeding. Hij heeft een dienstverband van 9 jaar en 4 maanden dat door de werkgever wordt beëindigd per 1 juli 2024. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

- $9 \times (1/3 \times € 3.000) = € 9.000$
- $(€ 12.000/€ 3.000) \times (€ 1.000/12) = 4 \times € 83,33 = € 333,33$
- Totaal: $€ 9.000 + € 333,33 = € 9.333,33$

Let op! Bij het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding tellen alleen de periodes mee dat een werknemer feitelijk heeft gewerkt.

TRANSITIEVERGOEDING

Let op! Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van de zogeheten cumulatiegrond – ook wel de i-grond genoemd – kan hij/zij de transitievergoeding verhogen met maximaal 50%. Dit kan naast de al bestaande mogelijkheid een billijke vergoeding toe te kennen. Het gaat hier om een aanvullende vergoeding boven op de wettelijke transitievergoeding.

Wat zijn vaste en variabele looncomponenten?

Vaste looncomponenten zijn componenten die niet afhankelijk zijn van het functioneren van de werknemer of van het resultaat van de onderneming, zoals de ploegentoeslag en de overwerkvergoeding. Het is niet van belang of deze een structureel karakter hebben. Variabele looncomponenten daarentegen zijn componenten die wel afhankelijk zijn van het resultaat van de onderneming en/of de prestaties van de werknemer. Denk aan bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen. Deze tellen alleen mee als ze zijn overeengekomen.

Let op! Variabele looncomponenten die niet zijn overeengekomen, bijvoorbeeld een gratificatie, tellen dus niet mee.

Wat mag je in mindering brengen?

Op de te betalen transitievergoeding mag je in mindering brengen:

- een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst;

- transitiekosten – zoals outplacementkosten – en het loon over de verlengde opzegtermijn, mits de werknemer gedurende deze termijn is vrijgesteld van werk;
- inzetbaarheidskosten, zoals kosten voor opleidingen die niet specifiek gericht zijn op de functie van de werknemer, maar diens bredere inzetbaarheid binnen dan wel buiten de organisatie bevorderen, mits dit vooraf schriftelijk met de werknemer is overeengekomen.

Let op! Bij opvolgend werkgeverschap mag je de door je rechtsvoorganger gemaakte inzetbaarheidskosten niet in mindering brengen op de transitievergoeding.



Let op! Kosten die worden gemaakt voor het vervullen van de huidige functie van de werknemer mogen niet in mindering worden gebracht.

De transitievergoeding kwalificeert als loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is. Dit houdt in dat er geen rekening is gehouden met de arbeidskorting,

TRANSITIEVERGOEDING

omdat deze is bedoeld voor werkenden. De transitievergoeding wordt niet verrekend met een eventuele aansluitende uitkering.

Slapende dienstverbanden

Je moet de transitievergoeding ook betalen als je het dienstverband na twee jaar ziekte wil beëindigen en ontslag aanvraagt bij het UWV. Werkgevers houden soms een dienstverband 'slapend' om geen transitievergoeding te hoeven betalen bij ontslag van een zieke werknemer.

De Hoge Raad heeft begin november 2019 in de Xella-beschikking bepaald dat bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid als uitgangspunt geldt dat een werkgever op grond van het goed werkgeverschap gehouden is in te stemmen met een voorstel van de werknemer tot beëindiging met wederzijds goedvinden, onder toekenning van een vergoeding ter hoogte van de wettelijke transitievergoeding.



Uitzonderingen op standpunt Hoge Raad

Op dit uitgangspunt wordt een uitzondering gemaakt als de werkgever een gerechtvaardigd

belang heeft bij instandhouding van de arbeidsovereenkomst. Een dergelijk belang kan bijvoorbeeld gelegen zijn in reële re-integratiemogelijkheden voor de werknemer. Ook als de werkgever aannemelijk maakt dat de voorfinanciering leidt tot ernstige financiële problemen, kan de rechter beslissen dat betaling aan de werknemer in termijnen plaatsvindt. Voor de hoogte van de vergoeding moet niet worden aangesloten bij de hoogte van het bedrag dat de werkgever door de compensatieregeling op het UWV kan verhalen.

De pro-rato-transitievergoeding: wat is dit en wanneer geldt deze?

Op grond van de Kolom-beschikking van september 2018 van de Hoge Raad bestaat er recht op een pro-rato-transitievergoeding bij een substantiële en structurele vermindering van de arbeidsduur. Het gaat hierbij om een vermindering van de arbeidsduur met minimaal 20% die – naar het zich laat aanzien – blijvend zal zijn. Als de arbeidsovereenkomst is aangepast en voldaan wordt aan genoemde voorwaarden, bestaat er recht op een pro-rato-transitievergoeding waarvoor een tegemoetkoming van het UWV kan worden ontvangen.

Tegemoetkoming transitievergoeding

Als er sprake is van het uitbetalen van een transitievergoeding in verband met een beëindiging van het dienstverband vanwege langdurige arbeidsongeschiktheid (na het

TRANSITIEVERGOEDING

verstrijken van het opzegverbod van twee jaar of langer) kan je als werkgever in aanmerking komen voor compensatie door het UWV van de uitbetaalde transitievergoeding.

Let op! Er vindt door het UWV geen compensatie plaats over de periode dat je het dienstverband bewust slapend hebt gehouden.

De transitievergoeding moet bij een opzegging na verkregen ontslagvergunning van het UWV berekend worden tot de einddatum van het dienstverband op basis van het dan van toepassing zijnde loon als de werknemer niet ziek zou zijn geworden. Dit betekent dus dat een deel van de uitbetaalde transitievergoeding, namelijk het deel dat betrekking heeft op de periode na einde wachttijd, niet wordt gecompenseerd.

Aanvraag tegemoetkoming indienen

Je dient een digitale aanvraag in via het werkgeversportaal bij het UWV. Hiervoor heb je eHerkenning nodig. De dienst is te vinden onder 'indienen ontslagaanvraag'. Het UWV zal de aanvraag streng controleren. Aan de hand van nadere bewijsstukken gaat het UWV het volgende na:

- het recht op,
- de hoogte van en
- de berekening van en de betaling van de transitievergoeding.

Het UWV heeft daarvoor diverse stukken van je nodig, zoals een bewijs van het bestaan van een arbeidsovereenkomst, een bewijs van het einde



van de arbeidsovereenkomst wegens ziekte (opzeggingsbrief, beëindigingsovereenkomst, beschikking kantonrechter), een bewijs van de hoogte van de transitievergoeding en een bewijs van betaling van deze vergoeding (bankafschrift). Je moet de transitievergoeding immers wel voorschieten. Bij de betaling van winstuitkeringen en bonussen is soms aanvullende documentatie nodig.

Compensatie diepslapers

Er ontstond discussie of er recht bestond op compensatie van de transitievergoeding bij 'diepslapers'. Bij diepslapers is de wachttijd verstreken vóór 1 juli 2015 alsmede de ontslagmogelijkheid. Daarnaast kennen we semidiepslapers en verlate slapers. Bij semidiepslapers is de wachttijd weliswaar verstreken vóór 1 juli 2015, maar is de ontslagbevoegdheid pas na 1 juli 2015 ontstaan en bij verlate slapers is de wachttijd wegens een verlengde loondoorbetalingsverplichting pas na 1 juli 2015 gelegen.

De Centrale Raad van Beroep heeft inmiddels

TRANSITIEVERGOEDING

geoordeeld dat óók voor diepslapers en semidiepslapers recht op compensatie van de betaalde transitievergoeding kan bestaan (mits ook aan de overige voorwaarden is voldaan), nu slechts van belang is of de werkgever de arbeidsovereenkomst op of ná 1 juli 2015 heeft beëindigd. Niet van belang is of de bevoegdheid tot beëindiging voor, op of na die datum is ontstaan.



De Hoge Raad heeft daarnaast bepaald dat werkgevers óók bij semidiepslapers en diepslapers gehouden zijn mee te werken aan een verzoek van de werknemer tot beëindiging van het slapend dienstverband onder toekenning van de transitievergoeding, mits het verzoek is ingediend op of ná 20 juli 2018 (Xella-beschikking).

Let op! Het is niet mogelijk een finale kwijting als voorwaarde aan de Xella-vergoeding te verbinden. De Hoge Raad heeft begin 2022 overwogen dat de werkgever niet als een goed werkgever handelt als hij slechts bereid is een voorstel tot beëindiging van het dienstverband te

aanvaarden op voorwaarde dat de werknemer hem/haar finale kwijting verleent voor mogelijke andere aanspraken.

Compensatieregeling bij pensionering en overlijden

Je kan als je een kleine werkgever bent, in aanmerking komen voor een compensatie van de uitbetaalde transitievergoedingen aan werknemers als sprake is van pensionering dan wel overlijden. Je bent een kleine werkgever als je op 1 januari in het jaar van de beëindiging minder dan 25 werknemers in dienst hebt. Voor de berekening van het aantal werknemers is het niet van belang of de werknemer een tijdelijk of een vast contract heeft.

Compensatie kan worden verstrekt voor vergoedingen die je als werkgever verschuldigd was:

- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de zes maanden voorafgaand aan het verzoek om de toestemming voor opzegging of de ontbinding van de arbeidsovereenkomst;
- in verband met het eindigen van arbeidsovereenkomsten in de negen maanden na de verleende toestemming of inwilliging van het verzoek om ontbinding.

Inmiddels is duidelijk geworden dat de toegezegde compensatieregeling in verband met bedrijfsbeëindiging wegens ziekte of gebreken geen doorgang zal vinden.

TRANSITIEVERGOEDING

OVERIGE VERGOEDINGEN

De aanzegvergoeding

Je bent verplicht om een werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een looptijd van zes maanden of langer minimaal één maand voor afloop van het tijdelijke contract schriftelijk te laten weten of je het contract gaat verlengen of niet. Als je het contract verlengt, moet je ook aangeven wat de voorwaarden zijn op basis waarvan de verlenging plaatsvindt. Dit staat bekend als de aanzegging. Als je geen aanzegtermijn in acht neemt, ben je een aanzegvergoeding verschuldigd.

Let op! Een mondeling aanzegging volstaat dus niet.

Deze aanzegvergoeding bedraagt één kaal brutomaandsalaris. Dus een maandsalaris zonder vaste emolumenten als een vakantiebijslag of een eindejaarsuitkering. Bij een te late aanzegging is een pro-ratovergoeding verschuldigd. Voor de bepaling van de hoogte van de vergoeding is de laatste maand voor het einde van de arbeidsovereenkomst bepalend. Als deze maand 31 dagen telt en je als werkgever bijvoorbeeld twee dagen te laat aanzegt, ben je een vergoeding verschuldigd van 2/31ste van het loon. Als de maand 28 dagen telt, betreft de vergoeding 2/28ste deel daarvan.

Let op! De aanzegvergoeding is niet verschuldigd bij betalingsonmacht, zoals een faillissement, surseance van betaling of toepassing van de Wet schuldsaneringsregeling natuurlijke personen.

Dit betekent dat de vergoeding niet valt onder de loongarantieregeling van de WW (hoofdstuk IV WW regeling), zodat het UWV deze vergoeding niet verschuldigd is bij betalingsonmacht van de werkgever. De aanzegvergoeding wordt beschouwd als loon uit vroegere dienstbetrekking waarop de groene tabel van toepassing is. Dit betekent dat er geen arbeidskorting geldt en dat er geen premies werknemersverzekeringen over hoeven te worden afgedragen.



Gefixeerde schadevergoeding

Het niet in acht nemen van de juiste opzegtermijn, waardoor de arbeidsrelatie te vroeg eindigt – we spreken dan van een onregelmatige opzegging –, leidt tot de verplichting het loon over de niet in acht genomen opzegtermijn te vergoeden. Het is niet van belang of de werknemer ook feitelijk schade lijdt. Het gaat om een gefixeerde schadevergoeding. Conversie, dat wil zeggen omzetting van een onregelmatige in een regelmatige opzegging, is niet mogelijk.

Billijke vergoeding

Een billijke vergoeding kan alleen door de rechter worden toegekend. Dit kan aan de orde zijn bij

TRANSITIEVERGOEDING

ernstige verwijtbaarheid aan de kant van de werkgever. Bij ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van jou als werkgever kan gedacht worden aan zaken als:

- seksuele intimidatie;
- discriminatie;
- veronachtzamen re-integratieverplichtingen;
- onvoldoende zorg voor arbeidsomstandigheden;
- het opgeven van een valse ontslaggrond;
- dringende redenen;
- een verstoorde arbeidsverhouding, omdat aan de werknemer nauwelijks tot geen verbetertraject is aangeboden.

Er geldt geen limiet wat betreft de hoogte van deze billijke vergoeding. Wel is het bedoeld als een 'muizengaatje', waar rechters maar zeer restrictief gebruik van mogen maken. Ook kan de billijke vergoeding in bepaalde andere situaties van toepassing zijn.

alle advieswijzers
lees je [hier](#)



ERUIT
HALEN
WAT
ERIN ZIT

• BETROKKEN

Disclaimer | Hoewel bij de samenstelling van deze advieswijzer de uiterste zorg is nagestreefd, wordt geen aansprakelijkheid aanvaard voor onvolledigheden of onjuistheden. Vanwege het brede en algemene karakter van de advieswijzer, is deze niet bedoeld om alle informatie te verschaffen die noodzakelijk is voor het nemen van financiële beslissingen.