

## Recht op een transitievergoeding

**Indien de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet verlengd, heeft de werknemer recht op een transitievergoeding.**



Op de transitievergoeding heeft de werknemer pas recht zodra de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd. Toekenning van de transitievergoeding vindt niet plaats door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) of de rechter. Het is een recht dat gedurende het dienstverband wordt opgebouwd en waar de werknemer bij beëindiging van het dienstverband (mits voldaan aan de voorwaarden) recht op heeft.

De transitievergoeding is bedoeld als een compensatie voor het ontslag en om de overgang naar ander werk te vergemakkelijken. De gedachte is dat de werknemer met de transitievergoeding bijvoorbeeld een outplacementtraject of opleiding kan bekostigen.

### Let op

Ook als de werknemer opzegt, ontbinding verzoekt of niet ingaat op een aanbod tot verlenging in verband met ernstig verwijtbaar handelen of nalaten door de werkgever heeft hij recht op de transitievergoeding.

## Hoogte transitievergoeding

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van de duur van het dienstverband en gekoppeld aan het loon. De opbouw vindt plaats per periode van zes maanden en is voor de eerste 120 maanden gelijk aan 1/6 van een maand loon en 1/4 voor elke periode van zes maanden daarna. De transitievergoeding (wordt jaarlijks geïndexeerd) is in 2018 maximaal 79.000 euro tenzij de werknemer op jaarbasis een hoger loon verdient. In dat geval is de transitievergoeding maximaal gelijk aan één jaar loon.

### Voorbeeld

Een werknemer van 40 jaar oud is precies 15 jaar in dienst. Zijn loon bedraagt 2.000 euro per maand (inclusief vakantiegeld) en zijn arbeidsovereenkomst wordt wegens bedrijfseconomische redenen opgezegd. Hij heeft dan recht op een transitievergoeding van:

$20 \times 1/6 \times \text{€ } 2.000 =$	$\text{€ } 6.666,67$
$10 \times 1/4 \times \text{€ } 2.000 =$	$\text{€ } 5.000 +$
Totaal =	$\text{€ } 11.666,67$

### Let op

Het recht wordt opgebouwd per periode van zes maanden. Bij een onvolledige periode van vijf maanden geldt dus niet dat de werknemer dan recht heeft op 5/6 van de vergoeding waar hij over een volle periode van zes maanden recht op gehad zou hebben.

### Voorbeeld

Een werknemer van 45 jaar oud is 15 jaar en zeven maanden in dienst. Zijn loon bedraagt 3.000 euro (inclusief vakantiegeld).

Aangeboden door:



Bij ontslag wegens disfunctioneren heeft hij recht op de volgende transitievergoeding:

$20 \times 1/6 \times \text{€ } 3.000 =$	€ 10.000
$11 \times 1/4 \times \text{€ } 3.000 =$	€ 8.250 +
Totaal =	€ 18.250,-

## Loon

In een Algemene maatregel van Bestuur (AmvB) en een [ministeriële regeling gepubliceerd op 11 mei 2015](#) is uitgewerkt wat onder het loon moet worden verstaan. Uitgangspunt is het bruto uurloon vermenigvuldigd met de (gemiddelde) arbeidsduur per maand. Als sprake is van een wisselend aantal uren per maand (bijvoorbeeld bij oproepkrachten) moet het gemiddelde over de laatste twaalf maanden worden genomen voor de berekening van het bruto maandloon.

### Let op

Als sprake is van een wisselend aantal uren, worden bepaalde perioden buiten beschouwing gelaten bij het bepalen van het gemiddelde loon. Perioden dat niet is gewerkt in verband met verlof, staking of arbeidsongeschiktheid worden niet in aanmerking genomen. Als dit betekent dat in totaal dertig dagen of meer buiten beschouwing blijven, moet ter vervanging de laatste maand voorafgaand aan de periode waarover het gemiddelde wordt berekend (en waar geen sprake is van verlof, staking of arbeidsongeschiktheid) in de berekening van het gemiddelde worden betrokken. Als in totaal meer dan zestig dagen niet is gewerkt, moeten twee eerdere maanden in de berekening worden betrokken, etc.

### Voorbeeld

Een werknemer is drie jaar in dienst en werkt op wisselende tijden. Op 1 juni 2018 eindigt de arbeidsovereenkomst. In de maand februari 2018 heeft de werknemer twintig dagen verlof gehad en in de maand april 2018 heeft de werknemer door ziekte twaalf dagen niet kunnen werken. In totaal heeft de werknemer 32 dagen niet gewerkt in verband met verlof en arbeidsongeschiktheid. Voor het berekenen van het gemiddelde loon moet daarom ook de maand mei 2017 meegenomen worden.

Het bruto maandloon wordt voor de berekening van de transitievergoeding vermeerderd met het vakantiegeld, de vaste eindejaarsuitkering en overige vaste en variabele looncomponenten. Tot de vaste looncomponenten behoren:

- de overwerkvergoeding;
- de ploegentoeslag.

Tot de variabele looncomponenten behoren:

- bonussen;
- winstuitkeringen;
- eindejaarsuitkeringen

Voor de eindejaarsuitkering geldt dat deze vast of variabel kan zijn. Met vast wordt bedoeld dat deze vooraf is vastgesteld en niet afhankelijk is van functioneren of bedrijfsresultaten. Is dat laatste het geval, dan valt de eindejaarsuitkering onder de variabele looncomponenten. Voor vaste looncomponenten geldt dat het gemiddelde over de laatste twaalf maanden bij het bruto maandloon opgeteld moet worden. Voor variabele looncomponenten moet met het gemiddelde over de laatste 36 maanden gerekend worden.

## Overgangsregeling oudere werknemer

Voor oudere werknemers geldt tot 1 januari 2020 [een overgangsregeling](#). Deze overgangsregeling houdt in dat werknemers van vijftig jaar of ouder met een dienstverband van ten minste 120 maanden (bij dezelfde of een opvolgend werkgever) recht hebben op een vergoeding van een half maand loon per periode van zes maanden dat zij vanaf het bereiken van de vijftigjarige leeftijd in dienst zijn.

### Let op

Over de wijze waarop deze overgangsregeling moet worden toegepast, bestaat discussie. Dit hangt samen met de telling van de perioden van zes maanden. Als geteld wordt vanaf de ingangsdatum van de arbeidsovereenkomst is de uitkomst van de berekening anders dan wanneer geteld wordt vanaf de datum van het bereiken van de vijftigjarige leeftijd. In deze publicatie is gekozen voor een telling vanaf het bereiken van de vijftigjarige leeftijd, omdat dat het meest aansluit bij de gedachte achter de overgangsregeling. Bedoeld is immers de werknemer van vijftig jaar en ouder een hogere transitievergoeding toe te kennen.

### Voorbeeld

Een werknemer van 56 jaar is 16 jaar en 7 maanden in dienst. Op de dag dat hij vijftig werd, was hij 11 jaar en één maand in dienst. Zijn loon bedraagt 3.000 euro per maand (inclusief vakantiegeld).

Perioden van zes maanden vanaf 50 11 (vijf jaar en zes maanden)

Perioden x 1/6 20

Perioden x 1/4 2

Perioden totaal 33 (16 jaar en zeven maanden)

11 x 1/2 x € 3.000 = € 16.500

20 x 1/6 x € 3.000 = € 10.000

2 x 1/4 x € 3.000 = € 1.500

Totaal = € 28.000

## Uitzondering kleinere werkgevers

De overgangsregeling voor oudere werknemer is niet van toepassing op werkgevers die in de tweede helft van het kalenderjaar voorafgaand aan het kalenderjaar waarin de arbeidsovereenkomst met de oudere werknemer (50+) eindigt of niet wordt voortgezet minder dan 25 werknemers in dienst had. Met deze uitzondering wordt beoogd kleinere werkgevers te beschermen tegen de tijdelijk zwaardere financiële verplichtingen die de overgangsregeling met zich brengt. Het is voor veel kleinere werkgevers hoe dan ook een verzwaaring van de financiële lasten, omdat voor beëindiging van de arbeidsovereenkomst meestal de UWV-route werd gevolgd en geen sprake was van een vergoeding.

## Uitzonderingen vanwege cao

De regels rondom de transitievergoeding zijn niet van toepassing indien in de cao een gelijkwaardige voorziening is getroffen. Onder gelijkwaardig wordt verstaan een voorziening in geld of natura (of combinatie daarvan) die het equivalent vormt van de transitievergoeding. Hoewel uitgangspunt van de transitievergoeding is dat deze altijd betaald moet worden door de werkgever (ook bij bedrijfseconomisch

slechte omstandigheden) geldt een aantal uitzonderingen. De transitievergoeding is alleen dan niet langer verschuldigd wanneer de werkgever failliet is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of de Wet Schuldsanering Natuurlijke Personen op hem van toepassing is verklaard.



## In mindering te brengen kosten

Het is toegestaan bepaalde kosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Het betreft dan kosten gericht op het voorkomen of bekorten van de periode van werkloosheid (transitiekosten) en tijdens het dienstverband gemaakte kosten in verband met het verbreden van de inzetbaarheid van de werknemer (inzetbaarheidskosten). Op 11 mei 2015 is een besluit gepubliceerd met nadere voorwaarden ten aanzien van de mogelijkheden om bepaalde transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding. Dit besluit gaat uit van de volgende voorwaarden:

- de werknemer moet schriftelijk hebben ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten voordat deze gemaakt zijn, tenzij de kosten voortvloeien uit afspraken tussen de werkgever of verenigingen van werkgevers en werknemers of verenigingen van werknemers waaraan de werkgever is gebonden;
- de in mindering te brengen kosten moeten gemaakt zijn ten behoeve van de individuele werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is;
- deze kosten mogen niet het loon zijn, tenzij het loon betreft in verband een langere opzegtermijn;
- de kosten moeten in een redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor ze gemaakt zijn;
- de kosten mogen niet gemaakt zijn voorafgaand aan de periode waarover de transitievergoeding verschuldigd is (bijvoorbeeld tijdens een inwerkperiode voorafgaand aan de arbeidsovereenkomst);
- transitie- en inzetbaarheidskosten die de opgevolgde werkgever heeft gemaakt kunnen bij opvolgende arbeidsovereenkomsten niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Een door de opgevolgde werkgever betaalde transitievergoeding als zodanig kan wel in mindering worden gebracht op de transitievergoeding die de opvolgend werkgever verschuldigd is.

De in mindering te brengen kosten moeten uitsluitend en uitdrukkelijk gemaakt zijn in het kader van het voorkomen of bekorten van de periode van werkloosheid, en het verbreden van de inzetbaarheid van de werknemer. Inzetbaarheidskosten die in aanmerking komen om op de transitievergoeding in mindering te brengen, mogen daarom niet in directe relatie hebben gestaan tot een functie die de werknemer bij de werkgever heeft vervuld of in de toekomst zal vervullen en niet hebben bijgedragen aan de bredere inzetbaarheid van de werknemer ten behoeve van de werkgever.