

De transitievergoeding: 10 veelgestelde vragen

Wil je als werkgever de arbeidsovereenkomst van jouw medewerker beëindigen of niet voortzetten, dan kan je hem of haar een transitievergoeding verschuldigd zijn. Je vindt hieronder antwoord op de 10 veelgestelde vragen over de transitievergoeding. Zo lees je wat deze (transitie)vergoeding precies inhoudt, welke kosten je kan aftrekken, hoe de compensatieregeling eruitziet en wat er per 1 januari 2020 gaat veranderen.

1. Wat is een transitievergoeding?

De transitievergoeding is een financiële vergoeding voor de werknemer wanneer de werkgever het initiatief neemt om het dienstverband te beëindigen of niet te verlengen. Deze vergoeding moet de werkgever betalen als het dienstverband twee jaar of langer heeft geduurd.

Met ingang van 1 januari 2020 komt deze 'referteperiode' van twee jaar te vervallen. Werknemers krijgen vanaf het begin van hun arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding als deze op initiatief van de werkgever eindigt.

De werknemer kan de transitievergoeding gebruiken om de overgang naar een andere baan te vergemakkelijken, door het bedrag in te zetten voor scholing of te gebruiken voor begeleiding naar ander werk. Hij of zij is echter niet verplicht de (volledige) vergoeding hiervoor in te zetten. Een tweede doel van de transitievergoeding is het bieden van een financiële compensatie voor het baanverlies.

De transitievergoeding heeft per 1 juli 2015 de ontslagvergoeding van de kantonrechter vervangen en valt in veel gevallen een stuk lager uit dan de vroegere 'kantonrechtersformule'.

2. Wanneer is een transitievergoeding verplicht?

Als werkgever ben je verplicht een transitievergoeding te betalen aan een werknemer van wie de arbeidsovereenkomst eindigt, na een dienstverband van ten minste 24 maanden. Vanaf 1 januari 2020 geldt de refertetermijn van 24 maanden niet meer en hebben werknemers vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding.

De transitievergoeding is verschuldigd als de arbeidsovereenkomst:

- Eindigt na opzegging (met een ontslagvergunning van UWV) door de werkgever
- Eindigt na ontbinding door de kantonrechter op verzoek van de werkgever
- Na een einde van rechtswege (automatisch) op initiatief van de werkgever niet wordt voortgezet
- Eindigt door opzegging, ontbinding of niet voortzetten op initiatief van de werknemer wegens ernstig verwijtbaar handelen of nalatigheid van de werkgever.

Bij een beëindiging met wederzijds goedvinden hoef je geen transitievergoeding te betalen. Hierbij wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd.

3. Wanneer hoef je geen transitievergoeding betalen?

In de volgende situaties ben je geen transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd:

- Als het contract met wederzijds goedvinden wordt beëindigd
- Als de werknemer zelf de arbeidsovereenkomst opzegt
- Als de werknemer korter dan twee jaar in dienst is geweest
- Als het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer
- Als de werknemer jonger dan 18 jaar is en maximaal twaalf uur per week werkt
- Als de werknemer de AOW-leeftijd bereikt
- Bij faillissement, surseance van betaling of als de werkgever in de schuldsanering zit
- Als in een cao een gelijkwaardige voorziening voor een transitievergoeding is opgenomen
- Als de werknemer wordt aangeboden het tijdelijke contract met minimaal gelijkwaardige voorwaarden te verlengen
- Als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst een volgende tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever, die binnen zes maanden ingaat na het eindigen van de vorige arbeidsovereenkomst (en tussentijds kan worden opgezegd)
- Als er sprake is van collectieve afspraken over transitievergoedingen.

4. Wat is de hoogte van de transitievergoeding?

De hoogte van de transitievergoeding is afhankelijk van het salaris en het aantal jaren dat de werknemer in dienst is geweest.

De hoofdregel is dat de werknemer een zesde maandsalaris per half dienstjaar krijgt bij minder dan tien dienstjaren. Bij meer dan tien dienstjaren krijgt de werknemer een kwart maandsalaris per half dienstjaar. Per 1 januari 2019 bedraagt de transitievergoeding maximaal € 81.000 of, bij een hoger jaarsalaris dan € 81.000, maximaal een jaarsalaris.

Bij de duur van een dienstverband gaat men uit van hele periodes van zes maanden dienstverband. Iemand die bijvoorbeeld zeven jaar en tien maanden in dienst was, heeft recht op een transitievergoeding over zeven jaar en zes maanden (in totaal vijftien hele periodes van zes maanden).

Met behulp van de Rekentool transitievergoeding voor werknemers kan je een indruk krijgen van de hoogte van de transitievergoeding waarop de werknemer recht heeft.

Met ingang van 1 januari 2020 wordt de transitievergoeding berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst, dus zonder af te ronden op hele halve jaren.

Ben je een werkgever met 25 werknemers of meer? Dan geldt tot 1 januari 2020 voor je werknemers van 50 jaar of ouder die minimaal 10 jaar in dienst zijn geweest een uitzondering. Voor deze oudere werknemers moet je bij ontslag een hogere transitievergoeding betalen: een half maandsalaris voor elk half jaar dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar heeft gewerkt. Vanaf 1 januari 2020 vervalt deze hogere opbouw voor de transitievergoeding.

5. Welke regelingen zijn er voor kleine mkb-bedrijven?

Ben je werkgever van minder dan 25 werknemers? Dan zijn de volgende twee regelingen van invloed op de transitievergoeding:

- Voor je werknemers van 50 jaar en ouder die tien jaar of langer in dienst zijn geldt de hogere transitievergoeding niet (zie vraag 4).
- Is je bedrijf financieel in zwaar weer, en kan je de transitievergoeding niet (volledig) betalen? Dan geldt tot 2020 een overbruggingsregeling transitievergoeding. Voor de berekening van de transitievergoeding telt het arbeidsverleden van voor 1 mei 2013 niet mee. Dit is alleen mogelijk bij gedwongen ontslagen vanwege een slechte financiële situatie

Vanaf 1 januari 2020 geldt er een recht op compensatie voor het betalen van de transitievergoeding(en) als de arbeidsovereenkomst in verband met de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming wegens pensionering of ziekte.

6. Zijn er nog kosten die je van de vergoeding kunt aftrekken?

Sommige kosten kan je in mindering brengen op de transitievergoeding. Het gaat dan om transitie- en inzetbaarheidskosten:

- a. Transitiekosten: dit zijn kosten die je hebt betaald om te voorkomen dat de werknemer werkloos wordt of om de periode van werkloosheid te bekorten. Denk hierbij aan scholingskosten, outplacement of het hanteren van een langere opzegtermijn
- b. Inzetbaarheidskosten: dit zijn kosten die je hebt gemaakt om de werknemer breder inzetbaar te maken, buiten de eigen functie en buiten de organisatie. Bijvoorbeeld voor een opleiding die geen betrekking heeft op de functie, maar juist kan bijdragen aan een bredere inzetbaarheid in de arbeidsmarkt (zoals een cursus administratie voor een schoonmaakster). De kosten voor inzetbaarheid moeten minimaal vijf jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst gemaakt zijn.

Afspraken over het in mindering brengen van de kosten moeten in de cao staan, of de werknemer moet vooraf hebben ingestemd met het maken van de kosten én het in mindering brengen daarvan op de transitievergoeding.

Met de inwerkingtreding van de WAB is het vanaf 1 januari 2020 ook mogelijk om (scholings)kosten ter bevordering van kennis en vaardigheden voor een andere functie binnen de eigen onderneming in mindering te brengen op de transitievergoeding. De werknemer moet nog wel vooraf schriftelijk hebben ingestemd met het in mindering brengen van deze kosten. Kosten voor het (beter) uitoefenen van de huidige functie kunnen niet in mindering worden gebracht, zoals dat nu ook het geval is.

7. Hoe moet je de vergoeding uitbetalen?

De werkgever moet de transitievergoeding bij het einde van het dienstverband uitbetalen, tegelijk met de betaling van niet-genoten vakantiedagen, vakantiegeld en dergelijke. Dat moet binnen een maand na het einde van het dienstverband gebeuren. Loopt een arbeidsovereenkomst bijvoorbeeld op 1 december 2019 af, dan moet u de transitievergoeding dus voor 1 januari 2020 betaald hebben. Eventueel kunt u (schriftelijk) met de werknemer overeenkomen dat u de transitievergoeding in termijnen betaalt.

Over de transitievergoeding moet je loonheffingen inhouden en afdragen aan de Belastingdienst.

8. Bestaan er ook andere ontslagvergoedingen?

Werkgever en werknemer kunnen bij ontslag met wederzijds goedvinden afspraken maken over de hoogte van een ontslagvergoeding. Dit is een andere vergoeding dan de transitievergoeding en wordt dan vastgelegd in een vaststellingsovereenkomst.

Daarnaast kan de kantonrechter naast de transitievergoeding een billijke vergoeding toekennen aan de werknemer als hij van mening is dat de werkgever ernstig verwijtbaar is aan het ontslag. De kantonrechter kan een billijke vergoeding toekennen als:

- De opzegging in strijd is met het opzegverbod
- De werkgever heeft opgezegd zonder instemming van de werknemer of zonder toestemming van UWV
- Het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalatigheid van de werkgever.

Met ingang van 1 januari 2020 kan de rechter een extra vergoeding toekennen van maximaal 50% van de transitievergoeding, bovenop de reeds bestaande transitievergoeding indien er in een ontslagprocedure sprake is van ontslag op basis van de nieuw ingevoerd cumulatiegrond.

9. Wat houdt de compensatieregeling in?

Werkgevers kunnen compensatie aanvragen als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer waarvan zij, wegens langdurig arbeidsongeschiktheid (langer dan twee jaar), het dienstverband hebben beëindigd. De werkgever wordt door UWV uit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf, waaruit de WW wordt betaald) gecompenseerd. Hier staat een verhoging van de uniforme Awf-premie tegenover. Om in aanmerking te komen voor de compensatie geldt een aantal voorwaarden.

Werkgevers kunnen hun compensatieverzoek vanaf 1 april 2020 bij UWV indienen. De compensatie wordt met terugwerkende kracht tot 1 juli 2015 toegekend.

10. Wat zijn de plannen met de transitievergoeding?

De Wet arbeidsmarkt in balans (WAB) treedt op 1 januari 2020 in werking. Dat heeft niet alleen gevolgen voor de transitievergoeding, maar ook voor de ketenregeling, het ontslagrecht, oproepovereenkomsten en de WW-premie.