

De Grote Tips & Advies Personeelsgids



2.8.1. Recht op een transitievergoeding

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding was oorspronkelijk uitsluitend bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken, maar ook als compensatie voor ontslag.

De transitievergoeding geldt in beginsel voor iedere werknemer die wordt ontslagen en die aan de voorwaarden voldoet. Onder ontslag wordt in dit verband verstaan: het beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag. Er wordt geen onderscheid gemaakt of de werknemer wordt ontslagen via het UWV of via een ontbinding bij de kantonrechter of dat het contract voor bepaalde tijd afloopt. De ontslaggrond en/of de ontslagroute zijn geen voorwaarde voor toekenning voor de transitievergoeding. Voor het recht op een transitievergoeding is het verschil tussen de verschillende ontslagroutes opgeheven. Er bestaat een vaste berekeningswijze (voor ieder type contract) en een (jaarlijks) maximum. Enerzijds betekent dit dat op voorhand goed te berekenen is wat een werkgever moet betalen aan transitievergoedingen (die op zich lager is dan de vroegere kantonrechtersformule), maar anderzijds kan het ook betekenen dat een werkgever vaker een transitievergoeding moet gaan betalen.

Belastingtechnisch is een transitievergoeding ‘loon uit vroegere dienstbetrekking’.

Dit betekent dat nadat de werkgever op de brutotransitievergoeding loonbelasting en premies volksverzekeringen (loonheffing) heeft ingehouden (en ook eventueel gemaakte transitie- of inzetbaarheidskosten) de werknemer de netto transitievergoeding op zijn bankrekening krijgt overgemaakt. Over de transitievergoeding is geen premie voor de werknemersverzekeringen verschuldigd.

2.8.2. Wie hebben er recht op een transitievergoeding?

Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als er voldaan is aan de volgende voorwaarden:

- de werkgever neemt het initiatief tot beëindiging, hetzij door middel van een opzegging, hetzij door middel van een ontbinding door de kantonrechter;
- de werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding als hij zelf het initiatief heeft genomen voor de beëindiging, bijv. omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was. Als de werknemer op basis daarvan een ontbindingsverzoek indient bij de kantonrechter, de kantonrechter ontbindt inderdaad de arbeidsovereenkomst en hij komt tot de conclusie dat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen van de zijde van de werkgever, dan heeft de werknemer recht op de transitievergoeding.

Er bestaat vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht op transitievergoeding. Dit leidt ertoe dat iedere werknemer, ongeacht de duur van de arbeidsovereenkomst, een transitievergoeding krijgt wanneer de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd of niet wordt voortgezet op initiatief van de werkgever (dus ook als dit een ontslag in de proeftijd is).

De transitievergoeding bedraagt 1/3 deel van het maandsalaris per gewerkt jaar en naar rato voor het resterende gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd.

Er is vastgelegd om de transitievergoeding te berekenen over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst, zonder de duur van de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte halve jaren. Er is evenmin voor gekozen om de arbeidsovereenkomst af te ronden op volledig gewerkte hele maanden. De achtergrondgedachte hierbij is dat het per sector en in sommige gevallen zelfs per bedrijf verschillend is hoe de loonberekening plaatsvindt (bijv. per maand, per week of per vier weken).

Toepassing van de maatregel bij seizoensarbeid

Nu er vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst recht bestaat op een transitievergoeding heeft dit consequenties voor seizoensarbeid. Als de arbeidsovereenkomst van een werknemer aan het einde van het seizoen van rechtswege eindigt, zal er namelijk ook een transitievergoeding verschuldigd zijn. In de situatie dat de werkgever voor de terugkerende seizoensarbeid echter gebruikmaakt van dezelfde werknemer, zal het steeds weer moeten betalen van een transitievergoeding aan het einde van het seizoen niet praktisch zijn.

In dat geval kan de werkgever een beroep doen op de regeling, zoals deze is vastgelegd in de wet (art. 7:673 lid 1 sub a BW). Hierin is vastgelegd dat de werkgever die met de werknemer voor het einde van de arbeidsovereenkomst aansluitend een nieuwe tussentijds opzegbare arbeidsovereenkomst is aangegaan, die ingaat met een tussenpoos van ten hoogste zes maanden, geen transitievergoeding verschuldigd is. De werknemer heeft daarbij de zekerheid van een nieuwe (volgende) arbeidsovereenkomst die binnen zes maanden ingaat.

De verschillende arbeidsovereenkomsten worden op grond van de wet samengeteld voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding op het moment dat de werkgever besluit de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst meer aan te bieden.