Advieswijzer Transitievergoeding bij ontslag

Bron: SRA - Publicatiedatum 30-03-2022

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

Wanneer moet u een transitievergoeding betalen?

Wanneer bent u verplicht als werkgever een transitievergoeding te betalen? Allereerst moet het initiatief om tot een einde van de arbeidsovereenkomst te komen bij u 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 géén transitievergoeding?

U bent geen transitievergoeding verschuldigd als de arbeidsovereenkomst eindigt:

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

Ernstige verwijtbaarheid

De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens ernstige verwijtbaarheid. Denk hierbij aan zaken als diefstal, verduistering, bedrog, een vertrouwensbreuk, herhaaldelijk verzuim ten aanzien van controlevoorschriften bij ziekte, veelvuldig te laat komen en 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:

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

Hiermee wordt tevens 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 het niet met het wettelijke stelsel en het karakter van de transitievergoeding verenigbaar is dat aanspraak ontstaat 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.

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: (brutosalaris/loon per maand) × ((1/3 loon per maand)/12).
De vergoeding mag in 2022 maximaal € 86.000 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.

Voorbeeld
Een werknemer heeft een bruto all-in salaris 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 2022. De berekening van de transitievergoeding gaat als volgt:

9 × (1/3 × € 3.000) = € 9.000
(€ 12.000/€ 3.000) × (€ 1.000/12) = 4 × € 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.

Let op!
Als de rechter de arbeidsovereenkomst ontbindt op grond van de zogeheten cumulatiegrond – ook wel de i-grond genoemd – kan hij de transitievergoeding verhogen met maximaal 50%. Dit 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 het resultaat van de onderneming. Vaste componenten zijn bijvoorbeeld 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. Bonussen, winstuitkeringen en eindejaarsuitkeringen zijn aangewezen als variabele looncomponenten en tellen alleen mee als ze zijn overeengekomen. Variabele looncomponenten die niet zijn overeengekomen, bijvoorbeeld een gratificatie, tellen dus niet mee.

Wat mag u in mindering brengen?
Op de te betalen transitievergoeding mag u 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 u de door uw 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, omdat deze is bedoeld voor werkenden.

Slapende dienstverbanden
U moet de transitievergoeding ook betalen als u het dienstverband na twee jaar ziekte wilt 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 dient niet te worden aangesloten bij de hoogte van het bedrag dat de werkgever ingevolge 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.