

Antwoorden op veelgestelde vragen transitievergoeding

Recht op transitievergoeding

Wanneer hebben werknemers recht op een transitievergoeding?

Werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Ontslag is het op initiatief van de werkgever beëindigen van een arbeidscontract door opzegging of ontbinding. Ook het niet verlengen van een tijdelijk contract valt onder ontslag. Ook heeft de werknemer recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt en dat doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was.

Wanneer is een werkgever geen transitievergoeding verschuldigd?

De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen:

- bij een beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden.
- als de werknemer is ontslagen, omdat hij ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was, tenzij de kantonrechter anders beslist.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- als bij cao een andere voorziening is afgesproken. Bij cao kan vanaf 1 januari 2020 (ten nadele van de werknemer) worden afgeweken van de transitievergoeding, en is meer maatwerk mogelijk. Wel moet de cao voorzien in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Alleen bij ontslag om bedrijfseconomische redenen kan bij cao worden afgeweken van de transitievergoeding. Deze afwijking is in de CAO PO overeengekomen, maar *niet* in de CAO VO.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever, dat binnen 6 maanden ingaat.

Heeft een werknemer bij het eindigen van een tijdelijke uitbreiding aanspraak op een transitievergoeding?

Een tijdelijke uitbreiding is een uitbreiding van een bestaand contract van een werknemer, waarbij de duur van de tijdelijke uitbreiding niet langer mag zijn dan het contract dat wordt uitgebreid. Een tijdelijke uitbreiding is geen zelfstandig dienstverband. Om deze reden heeft een werknemer bij het eindigen van een tijdelijke uitbreiding in beginsel geen aanspraak op een transitievergoeding. Indien de tijdelijke uitbreiding even lang heeft geduurd als de onderliggende arbeidsovereenkomst en precies op hetzelfde moment afloopt, kan de werkgever besluiten om de transitievergoeding over alle verloren uren te berekenen. De kans bestaat dan dat de werknemer zal kunnen bepleiten dat de tijdelijke uitbreiding deel uitmaakte van de overeengekomen arbeidsduur per maand, waardoor het redelijk kan zijn om deze uren bij de berekening van de transitievergoeding mee te nemen.

Heeft een werknemer bij het eindigen van een tijdelijk dienstverband ook aanspraak op een transitievergoeding?

Als een tijdelijk dienstverband van rechtswege eindigt en op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste 6 maanden, heeft de werknemer aanspraak op een transitievergoeding. De werknemer heeft geen recht op een transitievergoeding als het dienstverband op zijn initiatief niet wordt voortgezet. Dit is echter alleen het geval als bij verlenging dezelfde of betere arbeidsvoorwaarden worden aangeboden. Doet de werkgever echter een voorstel met slechtere arbeidsvoorwaarden (waaronder dus ook minder uren), dan behoudt de werknemer bij het afwijzen van het voorstel in beginsel zijn recht op de transitievergoeding.

Heeft een werknemer bij arbeidsurenvermindering aanspraak op een transitievergoeding?

De [Hoge Raad](#) heeft geoordeeld dat in sommige gevallen van arbeidsurenvermindering een werknemer aanspraak heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding. De mogelijkheid van gedeeltelijk ontslag met daaraan gekoppeld de aanspraak op een gedeeltelijke transitievergoeding, is aan de orde in het bijzondere geval dat, door omstandigheden gedwongen, wordt overgegaan tot een substantiële en structurele vermindering van de arbeidstijd van de werknemer. Hierbij valt te denken aan het noodzakelijkerwijs gedeeltelijk vervallen van arbeidsplaatsen wegens bedrijfseconomische omstandigheden en aan blijvende gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer.

Concreet geldt dat de urenvermindering:

- (1) plaatsvindt omdat omstandigheden daartoe dwingen;
- (2) substantieel moet zijn (de arbeidstijd wordt minimaal met 20% verminderd);
- (3) structureel moet zijn (de vermindering zal naar redelijke verwachting blijvend zijn).

De wijze waarop de urenvermindering gerealiseerd wordt, maakt volgens de Hoge Raad niet uit. De raad overweegt namelijk uitdrukkelijk dat het geldt bij (i) een gedeeltelijke beëindiging, (ii) een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst dan wel (iii) aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Hebben werknemers bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aanspraak op een transitievergoeding?

Als uitgangspunt geldt dat een werknemer bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen aanspraak heeft op een transitievergoeding, tenzij bij cao een andere voorziening is afgesproken. Vereist is dat de cao voorziet in een redelijke financiële vergoeding of in voorzieningen die de kans op nieuw werk vergroten. Voor het primair onderwijs geldt sinds 1 februari 2020 het Van Werk Naar Werk- beleid (VWNW). De VWNW-begeleiding zoals beschreven in hoofdstuk 10 van de CAO PO wordt gezien als vervangende voorziening. Dat betekent dat het recht op een transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen is komen te vervallen.

In de CAO VO is geen andere voorziening afgesproken. Dit betekent dat werknemers die werkzaam zijn in het voortgezet onderwijs en worden ontslagen wegens bedrijfseconomische redenen, wel aanspraak hebben op een transitievergoeding.

Berekening hoogte transitievergoeding

Hoe wordt de hoogte van de transitievergoeding berekend?

De hoogte van de transitievergoeding wordt berekend over volledige duur van het dienstverband. Voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd, bedraagt de transitievergoeding een derde maandsalaris. Voor elk overig gedeelte van het dienstverband of als het dienstverband korter dan een jaar heeft geduurd, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

De berekening vindt plaats in twee stappen:

Stap 1: Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt.

Stap 2: Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

Daarvoor kan deze formule worden gehanteerd:

$$(\text{brutosalaris/brutomaandsalaris}) \times (1/3 \text{ brutomaandsalaris}/12)$$

Voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding is dus van belang dat de duur van het dienstverband en het maandsalaris van de werknemer worden vastgesteld.

Er zijn diverse tools ontwikkeld voor de berekening van de hoogte van de transitievergoeding, waaronder een [tool](#) van de Rijksoverheid.

Hoe wordt de duur van het dienstverband berekend?

Indien de werknemer één contract had, dan is de duur van dit contract bepalend. In dat geval moet worden uitgegaan van de periode vanaf de eerste dag van het dienstverband tot en met de beoogde einddatum van het contract.

Als de werknemer meerdere contracten bij de werkgever had die elkaar direct zonder tussenpoos hebben opgevolgd, dan is de duur van het dienstverband te berekenen door opvolgende contracten bij dezelfde werkgever bij elkaar op te tellen. Ook als sprake is van opvolgende werkgevers, moeten de contracten bij elkaar opgeteld worden.

Als de werknemer meerdere contracten bij de werkgever had die elkaar met een tussenpoos hebben opgevolgd, dan is de duur van het dienstverband te berekenen door de contracten bij dezelfde werkgever bij elkaar op te tellen. Ook als sprake is van opvolgende werkgevers, moeten de contracten bij elkaar opgeteld worden. De contracten kunnen bij elkaar worden opgeteld als zij elkaar opvolgen met een tussenpoos van maximaal 6 maanden. De tussenpozen zelf tellen niet mee voor de berekening van het recht op en de hoogte van de transitievergoeding. Bij contracten voor 1 juli 2015 geldt, dat als er een tussenpoos van 3 maanden of langer tussen contracten zat, het oude contract niet meer meetelt voor de berekening van de transitievergoeding.

Moet bij ontslag ook een transitievergoeding betaald worden aan een werknemer die eerst een periode via een uitzendbureau heeft gewerkt?

Ja, de diensttijd als uitzendkracht telt mee, tenminste als de uitzendkracht (nagenoeg) hetzelfde werk blijft doen. Het maakt niet uit dat hij toen werd ingeleend via het uitzendbureau (vorige werkgever) en pas later direct in dienst trad bij zijn huidige werkgever (voorheen inlener).

Hoe wordt het maandsalaris berekend bij een contract met een vaste arbeidsduur?

Het maandsalaris is een optelsom van het basis-brutomaandsalaris en de vakantietoeslag. Daar komt een eventuele vaste of variabele eindejaarsuitkering of overwerkvergoedingen bij.

In de [factsheets transitievergoeding](#), opgesteld door de Rijksoverheid, staat een stappenplan voor de berekening van het maandsalaris.

Hoe wordt het maandsalaris berekend bij opvolgende contracten (met een wisselende arbeidsduur)?

Bij opvolgende contracten (met een wisselende arbeidsduur) moet worden uitgegaan van de gemiddelde arbeidsduur in de laatste 12 maanden. Het brutomaandsalaris moet worden berekend door het bruto-uurloon te vermenigvuldigen met de gemiddelde arbeidsduur per maand. Is de totale periode van de opvolgende contracten korter dan 12 maanden, dan moet worden gekeken naar de gemiddelde arbeidsduur in de totaal gewerkte periode.

Hoe wordt het maandsalaris berekend als het dienstverband korter dan een maand heeft geduurd?

Bij een arbeidsovereenkomst van minder dan een maand, waar geen vaste arbeidsduur is overeengekomen, wordt het totaal verdiende loon gedurende de arbeidsovereenkomst als brutomaandloon genomen. Dit betekent dat ook als de arbeidsovereenkomst maar een paar dagen heeft geduurd, het totaal verdiende loon als brutomaandsalaris wordt gezien. Onder het totaal verdiende loon vallen de vakantiebijslag en de overeengekomen vaste en variabele looncomponenten. In de meeste gevallen zal dit het bedrag zijn dat op de loonstrook is opgenomen als brutoloon.

Welke kosten mogen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding?

Sommige kosten kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding. Dit is geregeld in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding. Het gaat hierbij om zogeheten transitie- en inzetbaarheidskosten:

- transitiekosten: dit zijn kosten die zijn 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.
- inzetbaarheidskosten: dit zijn kosten die zijn gemaakt om de werknemer breder inzetbaar te maken, buiten de eigen functie. 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 5 jaar voor het einde van de arbeidsovereenkomst gemaakt zijn.

De werknemer moet wel vooraf hebben ingestemd met het maken van de kosten én het in mindering brengen daarvan op de transitievergoeding. Per 1 juli 2020 is het ook mogelijk om (scholings)kosten ter bevordering van kennis en vaardigheden voor een andere functie binnen de eigen organisatie in mindering te brengen op de transitievergoeding. Voorheen waren deze kosten alleen aftrekbaar als het ging om een andere functie buiten de eigen organisatie. 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.

Wat houdt de compensatieregeling transitievergoeding in?

Werkgevers kunnen compensatie aanvragen als zij een transitievergoeding hebben betaald aan een werknemer van wie zij, wegens langdurig arbeidsongeschiktheid (langer dan 2 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.

Transitievergoedingen die werkgevers vanaf 1 april 2020 aan werknemers betalen, zal UWV op aanvraag compenseren. Voorwaarden hierbij zijn dat de werkgever de vergoeding volledig heeft betaald én er op het moment van de aanvraag nog niet meer dan 6 maanden zijn verstreken na de dag waarop de vergoeding van de rekening van de werkgever is afgeschreven. UWV beslist voor een vergoeding die vanaf 1 april 2020 is betaald in principe binnen 8 weken of de werkgever de compensatie krijgt.

Hoe vindt de uitbetaling van de transitievergoeding plaats?

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 1 maand na het einde van het dienstverband gebeuren. Over de transitievergoeding moeten loonheffingen worden ingehouden en afgedragen worden aan de Belastingdienst.