



Wat is de transitievergoeding?

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag. Anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken. Naast het geval van ontslag, geldt het recht op een transitievergoeding ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt.

Wie komen er in aanmerking voor een transitievergoeding?

Werknemers die minstens 2 jaar in dienst waren, hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Dat geldt als de werkgever besluit een werknemer te ontslaan. In de volgende situatie heeft de werknemer ook recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt: als hij dit doet omdat zijn werkgever ernstig verwijtbaar handelde of ernstig verwijtbaar nalatig was. .

Wanneer is er geen recht op een transitievergoeding?

De werkgever hoeft in een aantal gevallen geen transitievergoeding te betalen in de volgende gevallen:

- 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 die is ontslagen nog geen 18 jaar is en gemiddeld ten hoogste 12 uur per week werkte.
- als de werknemer ontslagen is, omdat hij de AOW-gerechtigde of andere pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt of na het bereiken van deze leeftijd.
- als het bedrijf surseance van betaling (uitstel van betaling) is verleend of failliet is gegaan of als de werkgever in de schuldsanering terecht is gekomen.
- als in een cao waaronder de werkgever valt, een 'gelijkwaardige voorziening' is opgenomen.
- als de werknemer vóór het (van rechtswege) eindigen van een tijdelijk contract een volgend tijdelijk contract is aangegaan met de werkgever. Voorwaarde daarbij is dat het nieuwe contract na maximaal 6 maanden ingaat na het eindigen van het vorige contract (en tussentijds kan worden opgezegd).

Over welke periode bereken je de transitievergoeding?

De transitievergoeding bereken je over gehele periodes van 6 maanden dienstverband. Was een werknemer bijvoorbeeld in totaal 9 jaren en 11 maanden in dienst? Dan berekent u de transitievergoeding over een periode van 9 jaren en 6 maanden. Dat zijn in totaal 19 gehele periodes van 6 maanden.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

Voor de eerste 10 jaar (20 periodes) van een dienstverband geldt, dat de werknemer recht heeft op 1/6 van het maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is 1/3 maandsalaris per dienstjaar. Is de werknemer langer dan 10 jaar (20 periodes) in dienst? Dan geldt voor de periode na de eerste 10 jaar een vergoeding van 1/4 maandsalaris per gehele periode van 6 maanden. Dat is een 1/2 maandsalaris per dienstjaar.

Waarover bereken je de transitievergoeding?

De transitievergoeding wordt berekend over het uitbetaalde brutoloon, inclusief vakantiegeld en eventueel vast eindejaarsuitkering, ploegentoeslag en/of overwerkvergoeding.

Hoe zit het bij ziekte of als medewerker ziek uitdienst gaat?

Ziekteperiodes tellen gewoon door voor de berekening van de transitievergoeding. De vergoeding wordt overigens ook berekend over 100% van het overeengekomen brutoloon, ook al is het loon tijdens ziekte lager.

Kan de transitievergoeding lager uitvallen?

Op de transitievergoeding mogen de volgende kosten onder bepaalde voorwaarden ingehouden worden:

- Een eventueel eerder betaalde transitievergoeding bij beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst.
- Kosten van maatregelen gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode van werkloosheid (bijvoorbeeld outplacement of een langere opzegtermijn).
- Kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer. Het moet hierbij gaan om kosten voor opleidingen die niet specifiek gericht zijn op de functie van de werknemer maar diens bredere inzetbaarheid op de arbeidsmarkt bevorderen.