

## Wat is de transitievergoeding?

Een transitievergoeding is een vergoeding die de werkgever aan de werknemer moet betalen bij ontslag van een werknemer. Het is enerzijds bedoeld als compensatie voor ontslag, anderzijds is de vergoeding bedoeld om de transitie van werknemers naar een andere baan te vergemakkelijken.

## Wie komen er in aanmerking voor een transitievergoeding?

Alle werknemers hebben bij ontslag recht op een transitievergoeding. Naast de situatie van ontslag, geldt het recht op een transitievergoeding ook als een tijdelijk contract niet verlengd wordt. De werknemer heeft ook recht op een transitievergoeding als hij zelf ontslag neemt, wanneer 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:

- ▼ 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 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).

## Wanneer is er recht op transitievergoeding bij afloop contract bepaalde tijd?

Wanneer het contract op initiatief van de werkgever niet wordt verlengd, is er recht op transitievergoeding. Wanneer de medewerker zelf afziet van verlenging is er geen recht op de transitievergoeding. De medewerker dient dan wel een redelijk bod voor een nieuw contract ontvangen te zijn met vergelijkbare voorwaarden als in het lopende contract.

## Hoe hoog is de transitievergoeding?

Een medewerker krijgt 1/3 maandsalaris per heel dienstjaar vanaf de eerste werkdag. De transitievergoeding over het resterende deel van de arbeidsovereenkomst wordt berekend volgens de formule: (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12). Deze laatste formule wordt ook gebruikt voor het berekenen van de transitievergoeding als de arbeidsovereenkomst korter dan een jaar heeft geduurd. De vergoeding is maximaal € 83.000 bruto. Of, als het jaarsalaris hoger is dan € 83.000, maximaal 1 bruto jaarsalaris.

## Waarover bereken je de transitievergoeding?

De transitievergoeding is dus gebaseerd op twee variabelen: de duur van het dienstverband en de hoogte van het salaris. Voor de hoogte van het salaris geldt dat je bij het basis bruto maandsalaris eventueel ander loon en de vakantiebijslag optelt. Denk bij ander loon aan: vaste eindejaarsuitkering, ploegentoeslagen, overwerkvergoedingen, bonussen, winstuitkeringen, variabele eindejaarsuitkeringen.

## Mag de werkgever kosten inhouden op de transitievergoeding?

Kosten van bijvoorbeeld outplacement of scholing kunnen worden afgetrokken van de transitievergoeding. Ook kosten die de werkgever heeft, omdat een langere opzegtermijn wordt gehanteerd en de werknemer gedurende deze periode vrijgesteld is van werk. Heeft de werkgever tijdens de arbeidsovereenkomst kosten gemaakt om de inzetbaarheid buiten de organisatie te bevorderen? Dan kunnen ook deze kosten in mindering worden gebracht. Voorwaarde is wel dat dit vooraf is overeengekomen.

## Wanneer moet de werkgever de transitievergoeding betalen?

In principe dient de werkgever de transitievergoeding binnen een maand na beëindiging van het dienstverband in 1 keer te betalen. Als dit eventueel de bedrijfsvoering schaadt, dan kan de werkgever die in termijnen betalen, verspreid over maximaal 6 maanden. De werkgever is dan wel wettelijke rente verschuldigd vanaf 1 maand na het einde van het contract. De rente wordt berekend over dat deel van de transitievergoeding dat nog niet is uitgekeerd.