



Transitievergoeding

Introductie

Als een dienstverband twee jaar of langer heeft geduurd en het dienstverband op initiatief van de werkgever eindigt, dan heeft de werknemer in principe recht op een transitievergoeding. Wanneer is de vergoeding verschuldigd? En wanneer niet? Hoe hoog is de vergoeding? En welke uitzonderingen gelden, bijvoorbeeld ten aanzien van kleine bedrijven? In de whitepaper leest u:

- [De hoofdregels](#)
- [Belastingonmacht](#)
- [Uitzonderingen](#)
- [De Belastingdienst](#)
- [Aankomende wijzigingen](#)
- [Voorgestelde wijzigingen](#)

Mr. Edith (E.Th.) van Schie is freelance auteur en adviseur op het gebied van arbeidsrecht en HR. Zij schrijft geregeld voor XpertHR Antwoordbank, XpertHR Checkit en XpertHR Actueel. Edith is jarenlang actief geweest als arbeidsrechtadvocaat bij RWV Advocaten, maar zij heeft de zaken ook een paar jaar van een 'andere kant' kunnen bekijken toen zij bij de rechtbank werkzaam was. Naast het schrijven van artikelen ontwikkelt Edith ook lesmateriaal en examens voor HBO bachelor-opleidingen en is zij kerndocent voor de HBO Rechtenopleiding van NCOI.



Hoofdregels

De hoofdregel is dat de werkgever een transitievergoeding aan de werknemer moet betalen als het dienstverband 24 maanden of langer heeft geduurd en:

- op initiatief van de werkgever wordt beëindigd (door opzegging of ontbinding); of niet wordt verlengd;
- door de werknemer is beëindigd of niet is voortgezet omdat, kort gezegd, de werkgever zich heeft misdragen.

Hoogte transitievergoeding

De transitievergoeding wordt berekend aan de hand van het arbeidsverleden en het loon. De werknemer bouwt in de eerste tien dienstjaren 1/6 van een maandsalaris per zes maanden op. Daarna wordt 1/4 van het maandsalaris per zes maanden opgebouwd.

Maximum

De transitievergoeding bedraagt maximaal € 79.000,- (in 2018; deze vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd) of een jaarsalaris als dat loon hoger is dan dat bedrag. Werkgever en werknemer mogen ook een hogere vergoeding afspreken.

Kosten die in mindering kunnen worden gebracht op de transitievergoeding

Als een werkgever voor de werknemer maatregelen treft die zijn werkloosheid kunnen voorkomen of bekorten, dan mogen de kosten daarvan, onder voorwaarden, op de transitievergoeding in mindering worden gebracht. Dat geldt ook voor kosten die de werkgever tijdens het dienstverband heeft gemaakt om de inzetbaarheid van de werknemer te verbreden, daar moeten destijds dan wel afspraken over zijn gemaakt.

Welke componenten tellen mee bij de berekening van de transitievergoeding?

In het '[Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding](#)' is verduidelijkt welke looncomponenten mee genomen moeten worden bij de berekening.

Het komt, kort gezegd, hier op neer:

- het maandsalaris (als dat geen vast bedrag is, dan moet worden gekeken naar het totale loon in de 12 maanden voorafgaand aan de ontslagdatum en dat delen door 12)
- het vakantiegeld per maand (meestal 8%)
- de maandelijkse provisie per maand (de provisie die in de 12 maanden voorafgaand aan de ontslagdatum is uitgekeerd, gedeeld door 12)
- een eindejaarsuitkering per maand (de eindejaarsuitkering gedeeld door 12)
- overwerkvergoedingen en ploegentoeslagen per maand (de overwerkvergoeding en/of ploegentoeslag die in de 12 maanden voorafgaand aan de ontslagdatum is uitgekeerd, gedeeld door 12)

- bonussen en winstuitkeringen per maand (de bonussen en/of winstuitkeringen die in 3 jaren voorafgaand aan het jaar van het ontslag aan de werknemer zijn uitgekeerd gedeeld door 36, als de werknemer nog geen 3 jaar in dienst is geweest dan geldt de berekening pro rata).

Praktijkvoorbeeld – Berekenen van de transitievergoeding

Bas is 40 jaar. Hij is 12 jaar in dienst als zijn dienstverband – op initiatief van de werkgever – eindigt. Bas verdient € 4.200,- bruto per maand inclusief vakantiegeld en overige emolumenten. Hij heeft recht op de volgende transitievergoeding:

- **Eerste tien dienstjaren:**
 - 1/6 maandsalaris per 6 maanden
 - 10 dienstjaren = 20 halve dienstjaren
 - 1/6 van € 4.200,- = € 700,-
 - € 700,- x 20 = € 14.000,-
- **Daarna 2 dienstjaren:**
 - 1/4 maandsalaris per 6 maanden
 - 2 dienstjaren = 4 halve dienstjaren
 - 1/4 van € 4.200,- = € 1.050,-
 - € 1.050,- x 4 = € 4.200,-

→ **Totale transitievergoeding € 14.000,- + € 4.200,- = € 18.200,-**

Berekening transitievergoeding bij ontslag van een langdurig zieke werknemer

Bij de berekening van de transitievergoeding wordt uitgegaan het laatstverdiende bruto loon, dus niet van het laatst uitbetaalde loon. Voor een zieke werknemer die in het tweede ziektejaar bijvoorbeeld 70% van het loon krijgt uitbetaald, wordt de transitievergoeding op basis van 100% van het loon berekend.

Dienstjaren bepalen

Om het aantal dienstjaren te bepalen worden opvolgende tijdelijke arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde partijen bij elkaar opgeteld. Dit geldt ook als de werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die elkaars opvolger zijn. De maanden waarin de werknemer voor zijn achttiende verjaardag gemiddeld maximaal twaalf uur per week arbeid heeft verricht, worden niet meegeteld.

Praktijkvoorbeeld – Dienstjaren bepalen

Bram heeft een tijdelijk contract bij een aannemersbedrijf van 2 jaar en 4 maanden. Zijn loon bedraagt bruto € 2.400,- (inclusief vakantietoeslag). Het aannemersbedrijf laat bij afloop van het contract weten, dat het zijn contract niet zal verlengen. Heeft Bram nu recht op een transitievergoeding? Ja, Bram heeft recht op een transitievergoeding. Zijn contract is niet verlengd op initiatief van de werkgever. En hij heeft langer dan twee jaar voor het aannemersbedrijf gewerkt. De transitievergoeding bedraagt in dit geval 1/6 van het maandloon voor elke periode van 6 maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd. Bram heeft recht op een transitievergoeding ad $4 \times \frac{1}{6} \times € 2.400,- = € 1.600,-$.

Diensttijd vóór 18de levensjaar

Voor jonge werknemers geldt dat de dienstjaren (-of maanden) die zij voor hun 18de levensjaar hebben gewerkt, niet meetellen als gemiddeld 12 uur of minder uren per week werd gewerkt. Als meer uren per week werd gewerkt, dan telt de diensttijd voor de 18de verjaardag wel mee.

Opvolgende dienstverbanden

Opvolgende dienstverbanden bij dezelfde werkgever of bij een opvolgende werkgever tellen mee voor het bepalen van de dienstjaren. Dat is niet het geval als na een voorafgaande arbeidsovereenkomst een tussenpoos van meer dan 6 maanden heeft gezeten. Als dat wel het geval is geweest, dan begint de telling opnieuw na de tussenpoos van meer dan 6 maanden.

Oudere werknemers

Voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn, geldt tot 1 januari 2020 een hogere transitievergoeding over de jaren waarin zij vanaf hun 50ste bij de werkgever in dienst waren. Zij moeten dan wel minimaal 10 jaar bij de werkgever in dienst zijn geweest. Voor de dienstjaren die vanaf de 50ste verjaardag zijn gewerkt geldt ½ maandsalaris per ½ jaar.

Praktijkvoorbeeld

Ellen is 53 jaar. Ze is 15 jaar in dienst bij haar werkgever als ze wordt ontslagen. Ten tijde van haar ontslag verdient Ellen € 3.300,-. Ze heeft recht op de volgende transitievergoeding:

- **Eerste tien dienstjaren:**
 - 1/6 maandsalaris per 6 maanden
 - 10 dienstjaren = 20 halve dienstjaren
 - 1/6 van € 3.300,- = € 550,-
 - 20 x € 550,- = € 11.000,-
- **Volgende 2 dienstjaren:**
 - 1/4 maandsalaris per 6 maanden
 - 2 dienstjaren = 4 halve dienstjaren
 - 1/4 van € 3.300,- = € 825,-
 - 4 x € 825,- = € 3.300,-
- **Dienstjaren na de 50e verjaardag:**
 - 3 dienstjaren
 - 3 dienstjaren = 6 halve dienstjaren
 - 1/2 van € 3.300,- = € 1.650,-
 - 6 x € 1.650,- = € 9.900,-

→ **Totale transitievergoeding bedraagt € 11.000,- + € 3.300,- + € 9.900,- = € 24.200,-.**

Uitzondering

Kleine werkgevers (met 25 werknemers of minder) hoeven de hogere transitievergoeding voor oudere werknemers niet te betalen.

Betalingsonmacht

Als een werkgever in surséance van betaling verkeert, failliet is verklaard of in een schuldsaneringsregeling is geraakt, dan hoeft aan de werknemers die worden ontslagen geen transitievergoeding te worden betaald.

Lagere transitievergoeding

Voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) met financiële problemen geldt bovendien tot 1 januari 2020 dat bij de berekening van de transitievergoeding uitgegaan mag worden van een dienstverleden vanaf 1 mei 2013. Dat kan behoorlijk veel geld schelen. Maar het is niet gemakkelijk om voor een werkgever om zijn betalingsonmacht aan te tonen. Hij zal, onder meer, moeten laten zien dat de resultaten al drie jaar negatief zijn, dat het eigen vermogen negatief is en dat de prognose ook niet erg rooskleurig is.

Betalingsregeling

Als betaling ineens tot onaanvaardbare gevolgen leidt voor de bedrijfsvoering, dan kan een werkgever vragen om de transitievergoeding in termijnen te betalen. De hele transitievergoeding moet wel binnen 6 maanden zijn betaald. In hoeveel termijnen dat gebeurt, spreekt de werkgever af met de werknemer.

Uitzonderingen

Geen transitievergoeding hoeft te worden betaald in een aantal in de wet genoemde gevallen:

Beëindiging met wederzijds goedvinden

Als een arbeidsovereenkomst met wederzijds goedvinden wordt beëindigd, dan gelden de wettelijke regels over de transitievergoeding niet. In de praktijk wordt vaak wel de transitievergoeding, of vaak zelfs een hoger bedrag, aan de werknemer toegekend in dit soort gevallen, maar de verplichting bestaat dus niet. Overigens moet een werkgever wel de transitievergoeding aan de werknemer betalen als hij het dienstverband opzegt met instemming van de werknemer.

Ernstig verwijtbaar handelen of nalaten

Als de reden van het ontslag het ernstige verwijtbare handelen of nalaten van de werknemer is, dan is de werkgever geen transitievergoeding aan de werknemer verschuldigd. Van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten is echter niet zo snel sprake.

Jonge werknemer

Als de werknemer nog geen 18 jaar is en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week heeft gewerkt, dan heeft hij geen recht op een transitievergoeding.

Oude werknemer

Als de werknemer bij het eindigen van zijn dienstverband de pensioengerechtigde leeftijd bereikt of als hij die leeftijd bij het eindigen van zijn dienstverband al heeft bereikt, dan heeft hij geen recht op een transitievergoeding.

Faillissement, surseance van betaling of schuldsanering

Als een werkgever failliet is, in surseance van betaling verkeert of in de schuldsanering zit als het dienstverband van de werknemer eindigt, dan hoeft hij geen transitievergoeding aan de werknemer te betalen.

Gelijkwaardige voorziening in de cao

Als in de toepasselijke cao een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening is opgenomen, dan hoeft de transitievergoeding niet aan de werknemer te worden uitbetaald. De cao-voorziening uiteraard wel.

GEEN UITZONDERINGEN**Nabije pensionering**

De Hoge Raad¹ heeft op 5 oktober 2018 geoordeeld dat een werknemer die in het zicht van zijn pensionering wordt ontslagen en voldoet aan de criteria voor toekenning van een transitievergoeding, gewoon op de (gehele) transitievergoeding aanspraak heeft.

Werknemer met een uitkering

In dezelfde zaak heeft de Hoge Raad beslist dat een werknemer die een uitkering heeft op het moment waarop hij uit dienst treedt (in dit geval was dat een IVA-uitkering) ook gewoon aanspraak kan maken op de gehele transitievergoeding.

Deeltijdontslag

In de wet is niet geregeld of, en zo ja hoe, een transitievergoeding moet worden betaald als het dienstverband van een werknemer op het initiatief van de werkgever deels wordt beëindigd. De [Hoge Raad](#)² heeft ook hierin duidelijkheid geschept. De Hoge Raad heeft geoordeeld dat een werknemer bij substantiële (minimaal 20%) en structurele vermindering van de arbeidsduur aanspraak heeft op een gedeeltelijke transitievergoeding. Daarbij is niet van belang is of vermindering van de arbeidsduur plaatsvond in de vorm van (i) een gedeeltelijke beëindiging, (ii) een algeheel ontslag gevolgd door een nieuwe, aangepaste arbeidsovereenkomst of (iii) aanpassing van de arbeidsovereenkomst.

Dat deel van het dienstverband dat wordt beëindigd of waarmee de arbeidsduur van de werknemer op initiatief van de werkgever wordt verminderd, zal de werkgever dus met de werknemer moeten afrekenen. Dat betekent dus dat de werknemer bij deeltijdontslag een pro-rata transitievergoeding ontvangt (uiteraard mits aan de voorwaarden is voldaan).

Voorbeeld

Carla werkt sinds 8 jaar voor 40 uur per week bij een ICT-bedrijf. Zij verdient € 10.000,- per maand. Door alle technologische wijzigingen is de expertise van Carla niet meer fulltime nodig. De werkgever vraagt een ontslagvergunning aan onder de belofte om Carla direct weer voor 10 uur in de week aan te nemen (een zogenoemd deeltijdontslag). Het UWV verleent de vergunning. In dit geval moet het ICT-bedrijf aan Carla een transitievergoeding naar rato van het verlies van haar arbeidsduur betalen, een bedrag van (16 halve dienstjaren maal 1/6 van € 10.000,- maal 30/40 =) € 20.000,-. Na 1,5 jaar is de expertise van Carla helemaal niet meer nodig. Carla verdient dan € 3.000,- per maand voor een werkweek van 10 uur. Carla stemt in met de opzegging van haar dienstverband. Het ICT-bedrijf zal aan Carla een transitievergoeding moeten betalen van (19 halve dienstjaren maal 1/6 van € 3.000,- =) € 9.750,-.

¹ Hoge Raad, 5 oktober 2018, ECLI:NL:HR:2018:1845 - ² Hoge Raad, 14 september 2018, ECLI:NL:HR:2018:1617

De Belastingdienst

Over een ontslagvergoeding, en dus ook over een transitievergoeding, moet inkomstenbelasting worden afgedragen. Het is aan de werkgever om de verschuldigde belasting op de vergoeding in te houden en aan de Belastingdienst te betalen. Het percentage belasting dat over de transitievergoeding moet worden betaald is afhankelijk van het totale belastbare inkomen van de werknemer in het jaar waarin de transitievergoeding aan hem wordt uitbetaald.

Aankomende wijzigingen

Compensatie transitievergoeding bij langdurige arbeidsongeschiktheid Op 5 juli 2018 heeft de eerste kamer de wet [Maatregelen met betrekking tot de transitievergoeding bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden of langdurige arbeidsongeschiktheid](#) aangenomen. Op 10 juli 2018 volgde de Eerste Kamer en op 20 juli 2018 is de wet gepubliceerd in het Staatsblad. Deze wet zal (grotendeels) inwerking treden per 1 januari 2020. In verband met de voorbereidingen die het UWV daarvoor moet treffen, treedt de compensatie transitievergoeding bij langdurige ziekte pas op 1 april 2020 inwerking. Deze compensatieregeling wordt wel met terugwerkende kracht ingevoerd tot 1 juli 2015.

De wet houdt, kort gezegd, in dat een werkgever die een dienstverband wegens langdurige ziekte beëindigt, de aan zijn werknemer verschuldigde transitievergoeding vergoed krijgt.

Advies

Werkgevers die afscheid nemen van werknemers wegens langdurige ziekte adviseren wij om duidelijk vast te leggen of een transitievergoeding aan de werknemer is betaald en als dat zo is, er ook voor te zorgen dat vastligt hoe hoog deze vergoeding was. Na de inwerkingtreding van deze wet op 1 april 2020 kan hiervoor immers compensatie worden aangevraagd.

Geen transitievergoeding bij een vervangende cao-regeling bij bedrijfseconomisch ontslag

Als in een cao een aan de transitievergoeding gelijkwaardige voorziening is afgesproken, dan hoeft geen (niet ook nog een) transitievergoeding te worden betaald. De cao-voorziening moet dan wel minstens gelijk zijn aan de waarde van de transitievergoeding.

[Deze wet](#) wijzigt deze regeling, kort gezegd, als volgt:

- een vervangende cao-regeling kan na invoering van de wet alleen nog bij bedrijfseconomisch ontslag;
- de cao-voorziening hoeft niet meer minstens gelijk te zijn aan de waarde van de transitievergoeding.

Deze wet treedt op 1 januari 2020 inwerking.

Cao-voorziening

Een cao-voorziening die in plaats van de transitievergoeding komt, kan bijvoorbeeld worden gegoten in de vorm van een andere vergoedingsregeling, outplacement, een aanvullingsregeling op de WW-uitkering of een scholingsaanbod worden gegoten.

De voorziening moet in elk geval bijdragen aan het voorkomen van werkloosheid of het verkorten van de werkloosheidsduur.

Voorgestelde wijzigingen

In het regeerakkoord van Rutte III is een groot aantal arbeidsrechtelijke wijzigingen gepresenteerd. De transitievergoeding komt daarbij ook aan bod. De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid zal in het najaar van 2018 een wetsvoorstel ([Wet Arbeidsmarkt in Balans \(WAB\)](#)) indienen die deze wijzigingen mogelijk moet maken. Een concept van dat wetsvoorstel is al ter (internet)consultatie aangeboden. De volgende voorgestelde wijzigingen van de transitievergoeding staan daar in:

- Er moet een nieuwe ontslaggrond worden ingevoerd; de zogenaamde cumulatiegrond. Deze nieuwe negende grond geeft de rechter de mogelijkheid omstandigheden te combineren. Bij deze voorgestelde wijziging hoort de mogelijkheid voor de rechter om aan de werknemer die op deze grond wordt ontslagen een halve transitievergoeding extra krijgen toe te kennen. De werknemer krijgt in dat geval dus de transitievergoeding maal 1 ½ .
- Werknemers hebben nu pas aanspraak op een transitievergoeding als zij minimaal twee jaar (24 maanden) bij de werkgever hebben gewerkt. De bedoeling is om dat aan te passen zodat werknemers vanaf hun eerste werkdag al aanspraak hebben op transitievergoeding, dus zelfs ook al tijdens de proeftijd.
- De opbouw van de transitievergoeding is nu voor de eerste 10 jaar van een dienstverband lager dan voor de jaren daarna. Het idee is om dit zo aan te passen dat gedurende het gehele dienstverband 1/6 maandsalaris per half jaar wordt opgebouwd.
- Het is de bedoeling dat er een regeling komt die de te betalen transitievergoedingen compenseert als een kleine werkgevers zijn bedrijf moet beëindigen wegens pensionering of ziekte.

De beoogde invoeringsdatum van de Wet arbeidsmarkt in balans is 1 januari 2020.

Meer weten over de transitievergoeding?
Bekijk hier de informatie in XpertHR.

[KLIK HIER](#)