

Wet Werk en Zekerheid

# De transitievergoeding

---

WINTERTALING | ADVOCATEN & NOTARISSEN

Jennifer Horsten

21 mei 2015

---



# Onderwerpen

---

- Veranderingen sinds 1 januari 2015
- Veranderingen vanaf 1 juli 2015
- De transitievergoeding
  - Recht/geen recht op transitievergoeding
  - Berekenen transitievergoeding
  - Uitzonderingen
  - Kosten in mindering op transitievergoeding
  - Afwijkingsmogelijkheden in cao
  - Overgangsrecht
  - Opvolgend werkgever

# Veranderingen sinds 1 januari 2015

---

- Proeftijd
  - Concurrentiebeding
  - Aanzegplicht
- 
- Bied een nieuwe werknemer een contract aan van meer dan 6 maanden om een proeftijd op te nemen.
  - Onderbouw het belang van een concurrentiebeding in een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zeer goed.
  - Agendeer de uiterste aanzegdata van de werknemers. Zorg voor een schriftelijke aanzegging en bewijs van ontvangst.



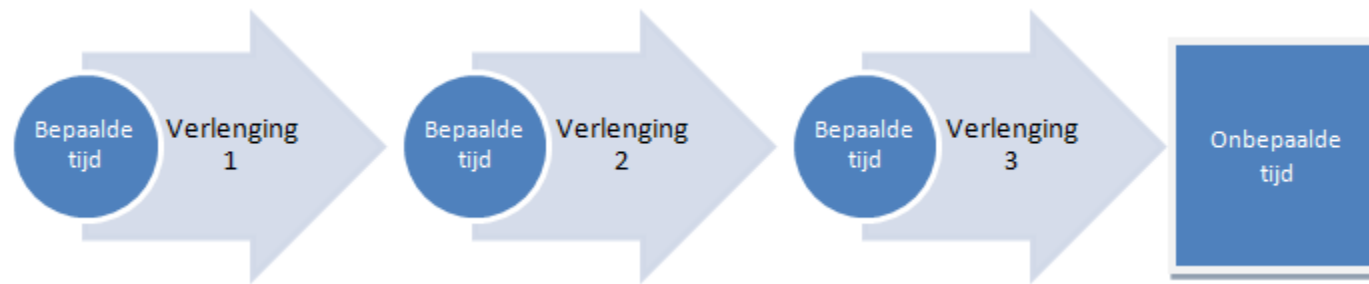
# Veranderingen vanaf 1 juli 2015

---

- Ketenregeling
- Ontslagrecht
- Transitievergoeding

# Ketenregeling

Bij contracten voor bepaalde tijd die elkaar binnen een periode van 6 maanden opvolgen, ontstaat bij het 4e contract of na 2 jaar een contract voor onbepaalde tijd (**3 x 2 x 6**).



Niet van toepassing op werknemers tot 18 jaar die maximaal 12 uur per week werken.

# Afwijken ketenregeling bij cao, mits

---

- Het een uitzendovereenkomst betreft.
- De bedrijfsvoering dit vereist.
- Het een bestuurder betreft.
- Het in een bedrijfstak tot onaanvaardbare consequenties zou leiden.
- Het een leerling betreft die een duale opleiding volgt.
  
- Afwijken beperkt mogelijk, maximaal 6 tijdelijke contracten in 4 jaar.
- Niet afwijken van tussenpoos 6 maanden.
- Overgangsregeling tot 1 juli 2016 voor bestaande cao's.

# Transitievergoeding

---

- Dient ter compensatie voor het ontslag.
- Bevorderen transitie naar andere baan.
- Zorgplicht werkgever.
- Gefixeerde aanspraak, geen ruimte voor verwijtbaarheid.

Onmiddellijke werking vanaf 1 juli 2015, maar ook terugkijkend naar voorliggende periode!

# Wanneer recht op transitievergoeding?

---

- Werknemer die een dienstverband heeft van 2 jaar of langer.

en

- Op initiatief van werkgever opzegging, ontbinding of geen verlenging bepaalde tijd.
- Op initiatief van werknemer opzegging, ontbinding of geen verlenging bepaalde tijd vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten werkgever.

Ook na langdurige arbeidsongeschiktheid, zelfs als werknemer een IVA-uitkering ontvangt.



# Wanneer geen recht op transitievergoeding?

---

- Werknemer zegt de arbeidsovereenkomst op.
  - Werknemer bereikt de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd.
  - Werknemer is ouder dan AOW- of pensioenleeftijd.
  - Werknemer is jonger dan 18 en werkt max. 12 uur per week.
  - Werknemer die ernstig verwijtbaar heeft gehandeld of nagelaten.
  - Werkgever verkeert in faillissement of surseance van betaling.
  - Dienstverband is korter dan 2 jaar.
  - Arbeidsovereenkomst wordt beëindigd met wederzijds goedvinden (maar: reflexwerking).
- 
- Bied contracten aan van 8-8-7 of 9-9-5 (totaal 23 maanden, geen transitievergoeding en geen ketegenregeling).



**Tip!**

# Hoogte transitievergoeding

---

- Eerste 10 jaar in dienst:
  - 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar
- Vanaf 10 jaar in dienst:
  - 1/4 maandsalaris per gewerkt half jaar
- Maximaal € 75.000,- bruto of één jaarsalaris indien meer, jaarlijks bijgesteld door de Minister.
- Maandsalaris = bruto maandsalaris + vaste overeengekomen looncomponenten. In beginsel werkgeversaandeel pensioen, auto van de zaak en onkostenvergoedingen geen onderdeel van “maandsalaris”.
- Transitievergoeding alleen over gewerkte tijd en niet over tussenpozen.
- Arbeidsovereenkomsten met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden bij dezelfde werkgever of opvolgend werkgever worden samengeteld.

# Berekening transitievergoeding voorbeeld

---

## Hoofdregel

- Werknemer is 45 jaar oud.
- Dienstverband van 15 jaar en 7 maanden.
- Salaris is € 3.000,- bruto.

## Transitievergoeding:

- Eerste 10 jaar:  $20 \times 1/6 \times € 3.000 = € 10.000,-$  +
- Vanaf 10 jaar t/m einde:  $11 \times 1/4 \times € 3.000,- = € 8.250,-$

**Totale transitievergoeding = € 18.250,- (bruto)**

## Ter vergelijking: kantonrechtर्सformule C=1

- € 39.000,- (gewogen dienstjaren  $3 + 10 = 13$ )

# Hoogte transitievergoeding: uitzonderingen

---

## 50+ werknemer bij ontslag

- Werknemers bij ontslag ouder dan 50 jaar en korter dan 10 jaar in dienst:
  - 1/6 maandsalaris per gewerkt half jaar.
- Werknemer bij ontslag ouder dan 50 jaar en langer dan 10 jaar in dienst:
  - In beginsel gewone berekening, maar...
  - Vanaf 50e jaar: 1/2 maandsalaris per gewerkt half jaar.
- Overgangsrecht voor deze groep: tot 1 januari 2020.
- Geldt niet voor MKB met minder dan 25 werknemers.

# Berekening transitievergoeding voorbeeld

## 50+ werknemer

- Werknemer is 55 jaar oud.
- Dienstverband van 15 jaar en 7 maanden.
- Salaris is € 3.000,- bruto.

### Transitievergoeding:

- Vanaf 50e:  $10 \times 1/2 \times € 3.000,- = € 15.000,-$  +
- Eerste 10 jaar:  $20 \times 1/6 \times € 3.000,- = € 10.000,-$  +
- Vanaf 10 jaar:  $1 \times 1/4 \times € 3.000,- = € 750,-$

**Totale transitievergoeding = € 25.750,- (bruto)**

### Transitievergoeding MKB:

- n.v.t.
- $20 \times 1/6 \times € 3.000,- = € 10.000,-$  +
- $11 \times 1/4 \times € 3.000,- = € 8.250,-$

**€ 18.250,- (bruto)**

### Ter vergelijking: ontbindingsvergoeding C=1

- € 63.000,- bruto (gewogen dienstjaren 15 + 5 + 1)

# Hoogte transitievergoeding uitzonderingen

---

## MKB met minder dan 25 werknemers

- Kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) die contract moeten beëindigen wegens bedrijfseconomische redenen als gevolg van slechte financiële positie:
  - Gewerkte maanden vóór 1 mei 2013 buiten beschouwing.
- Overgangsrecht voor deze groep: tot 1 januari 2020
- Werkgever die nu niet kan betalen mag in termijnen betalen.

# Berekening transitievergoeding voorbeeld

---

## **MKB < 25 werknemers in slechte financiële positie**

- Bedrijf met minder dan 25 werknemers.
- Werknemer is 45 jaar.
- Dienstverband van 15 jaar.
- Salaris is € 3.000,- bruto.

## **Transitievergoeding:**

- Laatste 2 jaren vanaf 1 mei 2013:  $4 \times \frac{1}{6} \times € 3.000,- = € 2.000,-$  bruto

## **Ter vergelijking: ontbindingsvergoeding C=1**

- € 37.500,- bruto (gewogen dienstjaren 10 + 2,5)

# Kosten in mindering op transitievergoeding

---

- Inzetbaarheidskosten/scholingskosten
- Transitiekosten



# Inzetbaarheidskosten, mits

---

- Tijdens dienstverband gemaakt t.b.v. de bredere inzetbaarheid van de werknemer.
  - Geen directe relatie met functie of toekomstige functie.
  - Schriftelijke instemming werknemer.
  - Kosten betaald door werkgever.
  - Kosten in redelijke verhouding.
  - Max 5 jaar terug, tenzij...
- 
- Kosten voor reïntegratie van een zieke werknemer mogen niet in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

# Tips inzetbaarheidskosten

---

- Stel een algemene bepaling in de arbeidsovereenkomst op over inzetbaarheidskosten die in mindering mogen worden gebracht op de transitievergoeding.
- Leg de scholingsafspraken vast in een studiekostenovereenkomst en leg de termijn van aftrekbaarheid vast (langer dan 5 jaar).



# Transitiekosten, mits

---

- Kosten van werk naar werk.
- Schriftelijke instemming werknemer.
- Kosten betaald door werkgever.
  - outplacement, verlengde opzegtermijn.

# Berekening transitievergoeding voorbeeld

---

## Inzetbaarheidskosten/transitiekosten

- Werknemer heeft functie als teamleider.
- Werknemer is 45 jaar.
- Dienstverband van 15 jaar en 7 maanden.
- Salaris is € 3.000,- bruto.
- Cursus Managementvaardigheden gevolgd van € 1.100,- op kosten werkgever.
- Outplacementtraject van € 3.500,- afgesproken.

## Transitievergoeding:

- Eerste 10 jaar:  $20 \times 1/6 \times € 3.000,- = € 10.000,-$  +
- Vanaf 10 jaar tot einde:  $11 \times 1/4 \times € 3.000 = € 8.250,-$

Transitievergoeding (tussentijds): € 18.250,- (bruto)

- Outplacementtraject : -/- € 3.500,-
- Cursus manamentvaardigheden: niet in mindering, functiegerelateerd.

**Totale transitievergoeding: € 14.750,- (bruto)**

# Afwijkmogelijkheden cao

---

- Van de transitievergoeding mag worden afgeweken, mits een andere gelijkwaardige vergoeding is geregeld.
- Werknemer is gebonden aan afspraak inzetbaarheidskosten met vakbond (of ondernemingsraad), ook een niet-vakbondslid. Geen afzonderlijke instemming nodig van werknemer in dat geval.
- Overgangsrecht voor lopende cao's en sociale plannen tot 1 juli 2016 (anticumulatiebepaling).

# Overgangsrecht transitievergoeding

---

In beginsel onmiddellijke werking, tenzij...

- Baangarantie = (tijdelijk) uitstel transitievergoeding.
- Arbeidsverleden vóór 1 juli 2012 telt niet mee indien contract vóór 1 juli 2012 is geëindigd en onderbroken met tussenpoos meer dan 3 maanden.
- Arbeidsverleden vóór 1 juli 2015 telt niet mee indien arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden, laatste bepaalde tijd is geëindigd vóór 1 juli 2015 én de keten is onderbroken met tussenpoos meer dan 3 maanden.

Aanpassing van de WWZ moet nog door de Eerste Kamer!

---

# Voorbeeld overgangsrecht I

---

## Arbeidsverleden:

- Overeenkomst 1 = 1 maart 2011 – 1 aug. 2011
- Overeenkomst 2 = 1 jan. 2012 – 1 juni 2012
- Overeenkomst 3 = 1 nov. 2012 – 1 okt. 2013
- Overeenkomst 4 = 1 okt. 2013 – 1 sept. 2014
- Overeenkomst 5 = 1 sept. 2014 – 1 aug. 2015

Overeenkomsten 1 en 2 tellen niet mee voor de transitievergoeding. Onderbreking duurt langer dan 3 maanden, vóór 1 juli 2012.

# Voorbeeld overgangsrecht II

---

## Arbeidverleden:

- Overeenkomst 1 = 1 jan. 2012 – 1 jan. 2013
- Overeenkomst 2 = 1 mei 2013 – 1 mei 2014
- Overeenkomst 3 = 1 sept. 2014 – 1 sept. 2015

Alle overeenkomsten tellen mee voor de transitievergoeding. De maximale onderbreking voor de gehele keten is meer dan 6 maanden vanaf 1 juli 2012. Geen contract voor onbepaalde tijd.



# Voorbeeld overgangsrecht III

---

## Arbeidverleden:

- Overeenkomst 1 = 1 mei 2013 – 1 mei 2014
- Overeenkomst 2 = 1 sept. 2014 – 1 mei 2015
- Overeenkomst 3 = 1 mei 2015 – onbepaalde tijd

Einde arbeidsovereenkomst: 1 februari 2016

Overeenkomst 1 telt niet mee voor de transitievergoeding. Onderbreking duurt langer dan 3 maanden.

Bij einde arbeidsovereenkomst geen transitievergoeding verschuldigd, dienstverband minder dan 24 maanden.

# Opvolgend werkgever

---

In de huidige regeling is sprake van opvolgend werkgeverschap als:

- de nieuwe overeenkomst wezenlijk dezelfde vaardigheden en verantwoordelijkheden eist als de vorige overeenkomst; en
- tussen de nieuwe werkgever en de vorige werkgever zodanige banden bestaan dat het door die laatste op grond van zijn ervaringen met de werknemer verkregen inzicht in diens hoedanigheden en geschiktheid in redelijkheid ook moet worden toegekend aan de nieuwe werkgever.

## Onder de WWZ:

- Vervalt het tweede criterium.
- Hoeven geen zodanige banden tussen de (opvolgende) werkgever(s) te bestaan. Wel moet er een aanleiding zijn waardoor de werknemer van de oude naar de nieuwe werkgever gaat.

# Gevolgen opvolgend werkgeverschap

---

- Sneller sprake van opvolgend werkgeverschap.
  - Uitzendwerkgever en inlener, doorstart na faillissement.
- Toepassing van de ketenregeling betekent dat sneller een contract voor onbepaalde tijd ontstaat.
- Ook de transitievergoeding zal hoger uitvallen!

# Let op voor de transitievergoeding:

---

- Bij een overgang van onderneming gaan de rechten en plichten over op de verkrijgende werkgever, waaronder reeds opgebouwde rechten op een transitievergoeding.
- Bij opvolgend werkgeverschap wordt de duur van de oude en opvolgend werkgever opgeteld voor de hoogte van de transitievergoeding.
  - Uitzendkracht eerst in dienst bij uitzendonderneming en daarna bij inlener.
- Opvolgend werkgever kan alleen kosten in mindering brengen op de transitievergoeding die door haarzelf zijn gemaakt, wel aftrek indien transitievergoeding door vorige werkgever is voldaan.

# Opmerkingen transitievergoeding

---

- Transitievergoeding is door de werknemer vrijelijk te besteden. Transitievergoeding aanwenden voor koop boot in plaats van scholing mag.
- Ontslagkosten zullen sterk stijgen, omdat de UWV route zonder vergoeding niet meer mogelijk is.
- Transitievergoeding is lager ten opzichte van de kantonrechtersformule en houdt geen rekening met leeftijd (muv 50+ werknemer tijdelijk).
- Naast transitievergoeding nog billijke vergoeding als escape (Wilfred Groustra)
- Bij slechte financiële situatie werkgever kan een betalingsregeling worden getroffen (onaanvaardbare gevolgen bedrijfsvoering). Wel verhoging met wettelijke rente.

# Vragen?

Jennifer Horsten

E: [j.horsten@wintertaling.nl](mailto:j.horsten@wintertaling.nl)

**WINTERTALING** | ADVOCATEN & NOTARISSEN

De Boelelaan 7  
1083 HJ Amsterdam  
The Netherlands

T: +31 20 330 59 58

F: +31 20 330 59 57

[www.wintertaling.com](http://www.wintertaling.com)

---