

Transitievergoeding werpt schaduw vooruit.

De stellingen worden betrokken in Ontslagland

Met ingang van 01 juli 2015 wordt de regeling inzake de transitievergoeding - artikel 7: 673 BW - ingevoerd. De kern van de regeling is op pagina 2 samengevat.

De regeling werpt haar schaduw in zowel de richting van de werkgever als de werknemer vooruit. In de afgelopen maanden, en naar verwachting ook de komende maanden, zal deze regeling werkgevers en werknemers die van plan zijn om een dienstverband te beëindigen bezig en verdeeld houden.

Werknemers

Voor (oudere) werknemers met een relatief hoog salaris heeft de regeling van de transitievergoeding als effect dat een eventuele beëindigingsvergoeding na 01 juli 2015 fors omlaag gaat. Werknemers die hun dienstverband willen beëindigen om na het opstrijken van een forse ontslagvergoeding als zelfstandige verder te gaan, doen er alles aan om de procedure voor 01 juli 2015 afgerond te hebben. De overgangswetgeving biedt echter nog een uitbreiding in de tijd. Immers, op procedures die onder de oude wetgeving zijn opgestart blijft de oude wetgeving na 01 juli 2015 van toepassing. In onderstaand tabel treft u enkele voorbeelden van de financiële effecten van de transitievergoeding. Hierbij wordt uitgegaan van correctiefactor 1 bij de toepassing van de Kantonrechtersformule en een werkgever met meer dan 25 personeelsleden.

LEEFTIJD	DIENSTJAREN	SALARIS P/M	KANTONRECHTER	TRANSITIE VERGOEDING	Vershil
55	35	8000	298080	103680	194400
50	30	8000	228960	103680	125280
50	20	6000	139320	57218	82102
50	10	5000	75600	20682	54918
40	20	8000	116640	74131	42509
40	15	6000	77760	39398	38362
40	10	5000	45900	19332	26568
30	10	8000	47520	30931	16589
30	8	6000	29160	18338	10822
30	6	5000	18900	11718	7182

Werkgevers

Voor werkgevers is het van belang om het initiatief tot beëindiging van het dienstverband na 01 juli 2015 te concretiseren. Hiermee wordt een vergoeding op basis van de Kantonrechtersformule ontlopen en is de in de meeste gevallen veel goedkopere transitievergoeding van toepassing. Daarbij is ook van belang dat, in tegenstelling tot een ontslagprocedure onder het huidige recht, de uitkomst van de procedure vaststaat. De uitzondering om bovenop de transitievergoeding nog een billijke vergoeding door de kantonrechter toegekend te krijgen ingeval van 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' aan de kant van de werkgever, is marginaal. In de memorie van toelichting wordt gesproken van het "muizengaatje" oftewel die kans is heel klein. Minister Asscher heeft op 29 november 2014 gezegd dat, indien er een juridische route ontstaat, hij deze 'dicht zal schroeven'. Hiermee verwees hij naar een soepele toekenning van de additiële vergoeding door de rechter.

Advies

SGA-Consultancy kan u begeleiden om de effecten van de invoering van de transitievergoeding voor u te optimaliseren. Het is dus van belang om u vooraf goed te laten adviseren alvorens een procedure tot ontbinding van een dienstverband te overwegen.

De transitievergoeding (artikel 7: 673 BW)

- a. *recht op vergoeding indien hij ten minste 24 maanden in dienst is bij de werkgever en de arbeidsovereenkomst:*
- door de werkgever is opgezegd;
 - op verzoek van de werkgever is ontbonden of
 - na einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet is verlengd.
- b. *de arbeidsovereenkomst agv ernstig verwijtbaar handelen van de werkgever:*
- door de werknemer is opgezegd;
 - op verzoek van de werknemer is ontbonden of
 - na einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

Hoogte transitievergoeding

- 1/6^e maand salaris per 6 maanden over 1^e 10 jaar;
- 1/4^e maand salaris voor daaropvolgende periode van 6 maanden;
- maximaal € 75.000 of
- ten hoogste het loon over 12 maanden als dat loon hoger is dan € 75.000

Uitzonderingen

- < 18 jaar en < 12 uren per week wordt niet meegeteld
- samentellen voorafgaande arbeidsovereenkomsten als daar tussen maximaal 6 maanden ligt
- bereiken van de AOW- of andere pensioengerechtigde leeftijd
- vanwege ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- beëindiging bij een overeenkomst met wederzijds goedvinden
- 50+: > 50 jaar en > 120 maanden → voor elke 6 maanden na 120 maanden een 1/2^e maand salaris
- kleine werkgevers (< 25 medewerkers): uitgaan van dienstverband vanaf 01-05-2013 als het om ontslag om bedrijfseconomische reden gaat. Geldt tot 01-01-2020, daarna tellen de dienstjaren van voor 01-05-2013 gewoon weer mee!

Op grond van artikel 7: 685 BW heeft de minister het loonbegrip bij 'Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding' bepaald. Het begrip loon houdt in het **bruto** maandsalaris inclusief vakantietoeslag en naar rato de prestatie afhankelijke beloningscomponenten (vb. provisie en bonus).