



## Arbeidsrecht

Wij delen kennis en ervaringen

### Transitievergoeding

Op drie momenten vindt aanpassing van de transitievergoeding plaats:

**per 1 januari 2020:**

- verandert de opbouw van de transitievergoeding (**A**),
- kan bij cao een alternatief voor transitievergoeding worden bepaald bij ontslag om bedrijfseconomische redenen (**B**)
- vindt verruiming plaats van de kosten die in mindering te brengen zijn op transitievergoeding (**C**)

**per 1 april 2020:**

- ontvangt de werkgever (met terugwerkende kracht tot op of na 1 juli 2015) compensatie van de betaalde transitievergoeding bij ontslag van een werknemer wegens langdurige arbeidsongeschiktheid (**D**)

**per 1 januari 2021:**

- wordt de kleine werkgever (minder dan 25 werknemers) gecompenseerd bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte werkgever (**E**)

#### A. Aanpassing van de opbouw van de transitievergoeding

*Transitievergoeding, wat verandert er per 1 januari 2020?*

Werknemers komen eerder in aanmerking voor een transitievergoeding: vanaf de eerste dag van het dienstverband en niet pas na twee jaar.

De opbouw van de transitievergoeding vanaf 10 dienstjaren wordt echter wel verlaagd: over elk dienstjaar een derde maandsalaris opbouw, waardoor over alle dienstjaren er een gelijke opbouw is. Dit betekent dat de transitievergoeding van werknemers met dienstverbanden van 10 jaar en langer lager wordt. Bij de invoering van de Wet Werk en Zekerheid (2015) was al afgesproken dat per 1 januari 2020 de overgangsregeling voor 50-plussers (hadden een hogere opbouw) per 1 januari 2020 zou komen te vervallen.

*Berekening naar rato*

Voor de berekening van de transitievergoeding blijven de lengte van de arbeidsovereenkomst en het bruto maandsalaris bepalend. De berekeningsmethode van het bruto maandsalaris blijft gehandhaafd. Bij arbeidsovereenkomsten korter dan één maand wordt het feitelijk verdiende loon gedurende deze arbeidsovereenkomst gezien als bruto maandsalaris. Het bruto maandsalaris vormt de basis voor het berekenen van de transitievergoeding. Voor hele dienstjaren geldt dat de transitievergoeding 1/3 bruto maandsalaris bedraagt. Bij de berekening van de transitievergoeding is de eerste stap om deze te berekenen over de hele dienstjaren. Voor de resterende duur van de arbeidsovereenkomst en voor arbeidsovereenkomsten die korter dan een jaar duren, wordt de transitievergoeding naar rato berekend.

Daarvoor kan de volgende formule worden gehanteerd:

**(bruto salaris/bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)**

De berekening van de transitievergoeding naar rato over het laatste deel van de arbeidsovereenkomst, dat minder is dan een heel dienstjaar, vindt in de formule plaats door het feitelijke bruto salaris, dat is ontvangen over de duur van dit laatste deel van de arbeidsovereenkomst waarover de berekening naar rato plaatsvindt, af te zetten tegen het bruto maandsalaris. Dit geeft een factor die vermenigvuldigd wordt met het bedrag aan transitievergoeding dat per maand dienstverband verschuldigd is, zoals in het tweede deel van de formule wordt berekend. Op deze manier wordt de transitievergoeding naar rato berekend over de feitelijke duur van de arbeidsovereenkomst.

#### *Overgangsrecht*

Als de procedure bij UWV of kantonrechter is gestart voor 1 januari 2020, de arbeidsovereenkomst is opgezegd voor 1 januari 2020 of de werknemer voor 1 januari 2020 heeft ingestemd met ontslag, dan blijven de regelingen zoals deze golden op 31 december 2019 van toepassing. Ook al eindigt de arbeidsovereenkomst in 2020. In geval van hoger beroep blijft ook het oude recht van toepassing indien de procedure in eerste aanleg is gestart voor 1 januari 2020.

#### [Besluit "loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding"](#)

In het Besluit "loonbegrip vergoeding aanzegtermijn en transitievergoeding" is verder uitgewerkt op welke wijze het loon voor de transitievergoeding berekend moet worden, nu de transitievergoeding vanaf het begin van de arbeidsovereenkomst verschuldigd is en de berekening van de transitievergoeding niet langer wordt berekend per half jaar.

### **B. Vereiste gelijkwaardige voorziening vervalt bij cao-regeling ter vervanging van de transitievergoeding bij ontslag om bedrijfseconomische redenen**

Bij cao kan het recht op de transitievergoeding buiten toepassing worden verklaard indien in de cao een gelijkwaardige voorziening is opgenomen. Het gaat dan bijvoorbeeld om scholingsfaciliteiten, outplacement of een bovenwettelijke WW-regeling, waar de (gekapitaliseerde) waarde gelijk moet zijn aan de transitievergoeding waar een individuele werknemer recht op zou hebben gehad.

#### *Verruiming van de afwijkingmogelijkheid is beperkt tot de a-grond*

Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen, waaronder ook ontslag wegens bedrijfsbeëindiging (de a-grond) komt het voorschrift dat op het niveau van de individuele werknemer sprake moet zijn van een gelijkwaardige voorziening te vervallen. Dit betekent dat het aan cao-partijen zelf is om te bepalen wat de inhoud en omvang van de cao-voorziening zal zijn. Deze kan bijvoorbeeld alleen bestaan uit van-werk-naar-werk arrangementen. Het gaat om voorzieningen die bestaan uit maatregelen om werkloosheid te voorkomen of in duur te beperken of uit een redelijke financiële vergoeding of een combinatie hiervan.

### **C. Verruiming van in mindering brengen kosten op transitievergoeding**

Onder voorwaarden mag werkgever opleidingskosten aftrekken van de transitievergoeding die zijn gemaakt om te bevorderen dat werknemer inzetbaar is voor een andere functie bij een andere werkgever. Voor het in mindering brengen van de transitie- en inzetbaarheidskosten op de transitievergoeding gelden op grond van het Besluit "voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding" uit 2015 de volgende voorwaarden:

- a. De kosten moeten voordat ze zijn gemaakt gespecificeerd en schriftelijk zijn medegedeeld aan de werknemer gemaakt.
- b. Werknemer moet schriftelijk op voorhand hebben ingestemd met het in mindering brengen van deze kosten op de transitievergoeding. Uitzondering hierop zijn de transitie- of inzetbaarheidskosten die werkgever op grond van een cao verplicht is te maken.
- c. De kosten zijn gemaakt door de werkgever die de transitievergoeding verschuldigd is ten behoeve van de werknemer aan wie de transitievergoeding verschuldigd is. Bij opvolgend werkgeverschap kan de opvolgende werkgever niet de door de vorige werkgever gemaakte kosten aftrekken.
- d. Het mogen geen loonkosten zijn.
- e. De kosten moeten in redelijke verhouding staan tot het doel waarvoor deze kosten zijn gemaakt.

- f. Het moet gaan om kosten die zijn gemaakt tijdens of na de periode waarover de transitievergoeding wordt berekend.
- h. Tot slot kunnen deze kosten niet worden verhaald op een derde of de werknemer.

*Om inzetbaarheidskosten in mindering te kunnen brengen gelden de volgende twee aanvullende voorwaarden:*

- a. De kosten zijn gemaakt voor activiteiten ter bevordering van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever. Als de verworven kennis en vaardigheden zijn aangewend om een functie bij werkgever uit te oefenen, kunnen de kosten niet in mindering worden gebracht.
- b. De kosten zijn gemaakt in een periode van vijf jaar voorafgaand aan de dag waarop de transitie verschuldigd is, tenzij werkgever en werknemer schriftelijk anders zijn overeengekomen.

*Verruiming van de mogelijkheden om scholingskosten in mindering te brengen op de transitievergoeding*  
Ook de scholingskosten die werkgever heeft gemaakt voor de werknemer die gericht zijn op een andere functie binnen de eigen organisatie van werkgever kunnen in mindering worden gebracht op de transitievergoeding.

#### **D. Compensatie transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte**

Om de oplopende kosten voor werkgevers tegen te gaan, worden werkgevers via het UWV gecompenseerd voor de transitievergoeding bij ontslag na twee jaar ziekte. Deze compensatie kan plaatsvinden vanuit het Algemeen werkloosheidsfonds (Awf), waar een verhoging van de (uniforme) premie tegenover zal staan.

Onder deze compensatieregeling ligt de verwachting dat als gevolg van dit voorstel er voor werkgevers geen aanleiding meer zal zijn om een arbeidsovereenkomst van een langdurig arbeidsongeschikte werknemer uitsluitend in stand te laten om de transitievergoeding niet te hoeven betalen.

*Contouren van de compensatieregeling:*

- Geen onderscheid naar de aard van de arbeidsovereenkomst of de wijze van beëindiging.
- De compensatie bedraagt niet meer dan het bedrag aan transitievergoeding dat verschuldigd is na de wachttijd voor de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (104 weken). Dit betekent dat een eventuele verlengde wachttijd niet wordt meegenomen in de berekening.
- De compensatie is niet hoger dan het bedrag aan loon dat de werkgever gedurende het tijdvak waarin hij loon aan ziekte moest doorbetalen aan de werknemer heeft betaald. Dit is exclusief werkgeverslasten. In dit kader kan wel de eventuele aanspraak op een Ziektewetuitkering uit hoofde van een no-riskpolis een rol spelen.
- Als werkgever kosten heeft gemaakt die voldoen aan de voorwaarden om deze in mindering te mogen brengen op de transitievergoeding en werkgever kan deze aantonen dan komen ook deze gemaakte kosten in aanmerking voor compensatie.
- Als sprake is van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten bij dezelfde werkgever die meetellen bij de berekening van de transitievergoeding en een werknemer tijdens die contracten (deels) ziek is geweest, tellen die perioden mee voor het bepalen van het bedrag aan loon dat tijdens ziekte is betaald. Is sprake van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten bij verschillende elkaar opvolgende werkgevers dan wordt alleen gekeken naar het loon dat is betaald tijdens ziekte door de werkgever die een transitievergoeding verschuldigd is.
- De compensatieregeling heeft terugwerkende kracht en geldt ook als de arbeidsovereenkomst op of na 1 juli 2015 bij langdurige arbeidsongeschiktheid is geëindigd of niet is voortgezet.

*Door de werkgever te verstrekken gegevens:*

De werkgever zal bij de aanvraag in ieder geval de volgende gegevens moeten verstrekken:

- De arbeidsovereenkomst met de betreffende werknemer.
- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet van rechtswege is geëindigd: stukken waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst is beëindigd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan zijn: a. de beschikking waaruit blijkt dat UWV toestemming heeft verleend voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid; b. de beschikking van de kantonrechter waaruit blijkt dat de arbeidsovereenkomst om die reden is ontbonden; of c. de beëindigingsovereenkomst die ziet op het (na ommekomst van de periode van het opzegverbod

tijdens ziekte) met wederzijds goedvinden beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens langdurige arbeidsongeschiktheid.

- Wanneer de arbeidsovereenkomst niet is opgezegd wegens langdurige arbeidsongeschiktheid na toestemming van UWV: een verklaring van de werkgever dat de werknemer ziek was op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigde, de periode gedurende welke de werknemer ziek is geweest en de naam van de behandelend bedrijfsarts.
- Het door de werkgever tijdens ziekte betaalde loon (aan de hand van loonstroken).
- De gegevens die gebruikt zijn om de hoogte van de transitievergoeding te berekenen.
- Bewijs van betaling van de (transitie)vergoeding. Bij betaling in termijnen zullen betalingsbewijzen moeten worden overlegd waaruit blijkt dat de gehele vergoeding is voldaan.

Voor de oude gevallen zal gelden dat UWV vaak een beschikking heeft gegeven betreffende de aanvraag voor een uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA-uitkering) of, als de arbeidsovereenkomst van rechtswege is geëindigd, ziekengeld heeft toegekend op grond van de Ziektewet. Uit die gegevens blijkt dan dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst. Wanneer UWV niet over deze informatie beschikt, dient de werkgever een verklaring af te leggen dat de werknemer ziek was bij het einde van de arbeidsovereenkomst, waarbij de datum van de aanvang van de ziekte vermeld wordt, evenals de naam van de bedrijfsarts die deze ziekte heeft vastgesteld.

De beoogde ingangsdatum is 1 april 2020.

#### **E. Compensatie bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte werkgever**

Introductie van een compensatieregeling voor kleine werkgevers die een transitievergoeding moeten betalen bij het eindigen van een arbeidsovereenkomst bij bedrijfsbeëindiging wegens pensionering of ziekte. Gaat hierbij om de beëindiging van de werkzaamheden van een onderneming wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd van de werkgever of wegens ziekte van de werkgever ten gevolge waarvan hij de onderneming niet kan voortzetten. De compensatieregeling wordt uitgewerkt in een in het najaar te verwachten algemene maatregel van bestuur. Hierin worden de vormgeving van de compensatieregelingen en de voorwaarden waaronder compensatie kan worden verstrekt verder uitgewerkt. De regeling heeft geen terugwerkende kracht.

De beoogde ingangsdatum is 1 januari 2021.