

## Met andere ogen **kijken** naar...

### **Transitievergoeding bij ontslag**

**Vanaf 1 juli 2015 hebben de meeste werknemers recht op een transitievergoeding bij ontslag.**

Tot 1 juli 2015 bestond er voor werknemers, die ontslagen werden via het UWV, geen recht op een ontslagvergoeding. Een ontslagvergoeding kon wel van toepassing zijn voor werknemers die ontslagen werden met een vaststellingsovereenkomst of bij ontslag via de kantonrechter, de zogeheten 'kantonrechterformule'.

Om deze ongelijkheid recht te trekken geldt vanaf 1 juli 2015 de hoofdregel dat iedere werknemer die ten minste 2 jaar in dienst is en ontslagen wordt, recht heeft op een ontslagvergoeding die '**transitievergoeding**' wordt genoemd. Een transitievergoeding is vanaf 1 juli 2015 ook verschuldigd indien een arbeidsovereenkomst voor *bepaalde* tijd, die ten minste 2 jaar heeft geduurd, niet wordt verlengd. Ook werknemers die na 2 jaar ziekte worden ontslagen hebben recht op de transitievergoeding.



## Een werknemer heeft recht op een transitievergoeding als:

De arbeidsovereenkomst minimaal 2 jaar heeft geduurd:

- De arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever is opgezegd of ontbonden
- De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op initiatief van de werkgever, niet is verlengd.
- De arbeidsovereenkomst op initiatief van werknemer is opgezegd, ontbonden of niet verlengd als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever.

Een transitievergoeding is **niet** verschuldigd als:

- De werknemer nog geen 18 jaar is en gemiddeld niet meer dan 12 uur per week werkt
- Het ontslag in verband met bereiken van de AOW- of pensioengerechtigde leeftijd is
- Het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer
- Werkgever in staat van faillissement is of surseance van betaling is verleend.

## Hoogte transitievergoeding?

De hoogte is afhankelijk van de leeftijd, het loon en het aantal jaren dat de werknemer bij de werkgever heeft gewerkt. De berekening is als volgt:

- Voor de eerste 10 dienstjaren - recht op 1/3 maandsalaris per dienstjaar.
- Vanaf het 10e dienstjaar – 1/2 maandsalaris per dienstjaar.
- 50 jaar of ouder en een arbeidsovereenkomst van ten minste 10 jaar - 1 maand salaris per dienstjaar over de dienstjaren ná het bereiken van de leeftijd van 50 jaar.

Deze hogere vergoeding voor 50+ werknemers geldt tot 1 januari 2020 en alleen voor werkgevers met meer dan 25 werknemers in dienst.

De hoogte van de transitievergoeding is maximaal €75.000,- bruto. Indien het jaarsalaris hoger is, dan is maximale vergoeding gelijk aan het jaarsalaris.

## Speciale regels

- Bij kleine werkgevers, met gemiddeld minder dan 25 werknemers in dienst, tellen de dienstjaren vóór 1 mei 2013 niet mee bij de berekening van de transitievergoeding als er sprake is van ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
- Bij ernstige verwijtbaarheid (bijvoorbeeld: discriminatie, seksuele intimidatie, grove veronachtzaming van re-integratie verplichtingen, valse ontslaggrond en het opzettelijk verstoren van de arbeidsrelatie) kan de werknemer een extra vergoeding aan de kantonrechter vragen.
- Als de werkgever transitie- of inzetbaarheidskosten heeft gemaakt om werkloosheid te voorkomen of verkorten (bijvoorbeeld outplacement en/of scholing), dan kunnen deze kosten in mindering komen op de transitievergoeding.
- Zijn er individuele ontslagafspraken in een vaststellingsovereenkomst, CAO of Sociaal plan dan kan afgeweken worden van de standaard transitievergoeding.
- Als een werkgever nog gebonden is aan afwijkende regels in de CAO of Sociaal Plan, dan gaan deze regels vóór tot 1 juli 2016. De werkgever hoeft niet 'dubbel' te betalen.
- De transitievergoeding geldt met ingang van 1 juli 2015. Op ontslagprocedures die vóór 1 juli zijn gestart, geldt deze vergoeding nog niet, ook al is de uitspraak ná 1 juli 2015
- Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die op of na 1 juli 2015 eindigen, geldt de vergoeding wel ook al is de overeenkomst vóór 1 juli 2015 aangegaan.

## Advies en rechtshulp.

De regels over de transitievergoeding en een eventueel aanvullende vergoeding zijn niet eenvoudig. Wij raden aan, voordat u instemt met ontslag of vergoeding, altijd eerst advies aan te vragen. Wellicht is een hogere ontslagvergoeding mogelijk bijvoorbeeld in het geval de reden van ontslag discutabel is.

## Meer informatie

Meer informatie vindt u op onze website [www.thaeles.nl](http://www.thaeles.nl). Of neem contact met ons op via 077-4650785 of [info@thaeles.nl](mailto:info@thaeles.nl).