



whitepaper

Alles wat je moet weten over de transitievergoeding

Van regels tot praktische rekenvoorbeelden



www.loket.nl



Alles wat je moet weten over de transitievergoeding

Van regels tot praktische rekenvoorbeelden

Ontslag is in veel gevallen, voor alle betrokken partijen, geen leuke gebeurtenis. Naast dat dit op persoonlijk vlak een vervelende gebeurtenis is, die gevolgen heeft voor de medewerker, vraagt het ook om de nodige aandacht van de werkgever. Zo moet er voor een goede financiële afronding een eindafrekening worden opgesteld. In het geval van een ontslag is de transitievergoeding hier onderdeel van. Dit is een financiële vergoeding aan je medewerker waarbij je als het ware financieel ondersteunt in de transitie naar een nieuwe baan.

Ben jij benieuwd wanneer je deze transitievergoeding betaalt, wat de voorwaarden en regels zijn en hoe je de transitievergoeding berekent? In deze whitepaper leggen we het graag aan je uit en geven we je wat praktische rekenvoorbeelden.



Wat is een transitievergoeding?

De transitievergoeding is een financiële vergoeding aan een medewerker die ontslagen wordt of waarvan een tijdelijk arbeidscontract niet wordt verlengd. Deze vergoeding is in het leven geroepen om medewerkers financiële steun te geven in de transitieperiode naar een nieuwe baan. Dit geldt voor alle medewerkers, met alle soorten contracten, en al vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Dit staat sinds 1 januari 2020 zo vastgelegd in de Wet arbeidsmarkt in balans (WAB).



Wanneer betaal je een transitievergoeding als werkgever?

Daar hebben we een gemakkelijk antwoord op: deze betaal je wanneer het dienstverband met een medewerker beëindigd wordt door ontslag (na toestemming van het UWV of de kantonrechter) óf wanneer een tijdelijk contract niet verlengd wordt en dus afloopt.

Kiest een medewerker er zelf voor om op te zeggen of te switchen van baan? Dan betaal je deze medewerker geen transitievergoeding. Behalve wanneer de medewerker dit ontslag neemt, omdat er sprake is van ernstig verwijtbaar handelen óf nalatigheid van de werkgever.

Zoals al eerder is benoemd, betaal je de transitievergoeding vanaf de eerste dag van de arbeidsovereenkomst. Deze vergoeding betaal je dus ook wanneer iemand nog in zijn of haar proeftijd zit. De transitievergoeding wordt wel berekend op basis van het aantal jaren in dienst en bruto maandsalaris. Je kunt je daarom voorstellen dat een transitievergoeding betalen over de proeftijd een kwestie van ‘tientjes’ is, terwijl een vergoeding van een medewerker die jarenlang in dienst is geweest en een hoog bruto maandsalaris had al snel flink kan oplopen. Voor deze laatste mogelijkheid is er bij wet een maximum vastgesteld.



Maximale hoogte transitievergoeding

De transitievergoeding mag niet onbeperkt zijn. Dit maximale bedrag wordt jaarlijks aangepast, op basis van de ontwikkeling van contractlonen. Elk jaar maakt het Centraal Planbureau een inschatting van de ontwikkeling van deze lonen, en voor 2022 is deze geraamd op 2,2%. Wanneer dit bedrag wordt afgerond komt de maximale transitievergoeding voor 2022 op €86.000. Is het jaarsalaris hoger dan dit bedrag? Dan bedraagt de transitievergoeding maximaal één bruto jaarsalaris. Zo wordt voorkomen dat je als werkgever een te grote financiële last krijgt bij ontslaan van een medewerker.



Hoe bereken je de transitievergoeding?

Je weet nu wat de transitievergoeding is, wanneer een medewerker hier recht op heeft en wat het maximale bedrag is van deze vergoeding. Maar hoe bereken je deze dan precies? Dat leggen we je ook graag uit.

De transitievergoeding wordt per dag dat de medewerker in dienst is opgebouwd, startend bij de eerste dag van de arbeidsovereenkomst, ook als dit de proeftijd is. Per gewerkt jaar heeft de medewerker recht op $1/3$ maandsalaris. Voor de resterende duur korter dan een jaar wordt de vergoeding naar rato berekend. Deze stappen kunnen je helpen in het maken van de berekening:

- ➔ $1/3$ maandsalaris per dienstjaar. Deel het bruto basis maandsalaris door drie en vermenigvuldig met het aantal volledige dienstjaren.
- ➔ Bereken vervolgens het te ontvangen bedrag naar rato voor de overige maanden. Bij 6 maanden gebruik je hierbij bijvoorbeeld 0,5 (jaar) om te rekenen en bij 3 maanden 0,25 (jaar). Dit vermenigvuldig met het bruto basis maandsalaris gedeeld door drie ($1/3$).

Tijd om dit uit te leggen aan de hand van een praktisch rekenvoorbeeld.

Voorbeeld 1 – Ontslag na lange arbeidsovereenkomst

De medewerker is 12 jaar en 3 maanden in dienst als hij wordt ontslagen. Het bruto maandsalaris van deze medewerker was €2.950. We beginnen de berekening met de vergoeding over het aantal hele dienstjaren:

12 dienstjaar x (1/3 van €2.950 bruto maandsalaris) = €11.800

Dan zijn er nog 3 maanden over, dit is 0,25 dienstjaar. Dit bereken je als volgt:

0,25 dienstjaar x (1/3 van €2.950 bruto maandsalaris) = €246

Dit brengt de totale transitievergoeding op **€12.046**. Dit is het bruto bedrag dat de medewerker ontvangt, hier gaat nog een percentage belasting vanaf. In dit geval is dit 37,1%, omdat het bedrag onder de €68.507 ligt. Mocht het bedrag hoger liggen, dan betaalt de medewerker over dat bedrag boven de grens 49,5%.

Nu kan het natuurlijk ook voorkomen dat een medewerker geen heel jaar in dienst blijft, en bijvoorbeeld na zijn of haar proeftijd ontslagen wordt. Dan bereken je de transitievergoeding op een andere manier. Dit kun je doen met de volgende formule:

 (bruto salaris ontvangen over resterende deel arbeidsovereenkomst / bruto maandsalaris) x (1/3 bruto maandsalaris / 12)

Ook hiervan geven we graag een voorbeeldberekening.

Voorbeeld 2 – Ontslag na de proeftijd

Vanaf de start van het contract heeft deze medewerker één maand gewerkt. Het bruto maandsalaris van deze medewerker is €2500. De transitievergoeding wordt in dit geval berekend volgens de bovengenoemde formule:

$(\text{€}2500 \text{ bruto maandsalaris} / \text{€}2500 \text{ bruto maandsalaris}) \times (1/3 \times \text{€}2500) / 12 =$
€69

Deze medewerker krijgt een transitievergoeding van €69 voor de maand dat hij of zij zich heeft ingezet voor jouw organisatie.



Het basis bruto maandsalaris

Het basis brutoloon is altijd het uitgangspunt bij het berekenen van de transitievergoeding. Bij een contract met een vast aantal uren vermenigvuldig je hiervoor het bruto uurloon met de arbeidsduur per maand. Bij oproepcontracten doe je dit maal de gemiddelde arbeidsduur per maand. Bestaat het loon voor een deel uit provisie? Dan geldt hiervan het gemiddelde per maand gezien over de afgelopen 12 maanden voor ontslag. Vergeet ook niet de vakantietoeslag mee te nemen. Andere mogelijke posten die meegenomen moeten worden in het basis bruto maandsalaris zijn: ploegentoeslag, overwerkvergoeding, bonussen, winstuitkeringen en variabele eindejaarsuitkeringen.



Uitzondering bij verlof en verzuim?

Is de medewerker ziekgemeld op het moment van het ontslag? Dan kan de bovenstaande rekenwijze alsnog worden gebruikt.

Er wordt namelijk uitgegaan van het basis bruto maandsalaris, wat een medewerker zou verdienen als hij of zij zou verdienen wanneer er geen sprake van ziekteverzuim of verlof was. Ook verandert dit niets aan de dienstjaren, die tellen namelijk gewoon door tijdens verzuim en verlof.



Betaaltermijn transitievergoeding

Wanneer het ontslag definitief is en de transitievergoeding berekend, is het belangrijk deze op tijd te betalen. Dit doe je bij voorkeur in de eindafrekening en maximaal één maand na uitdiensttreding van de medewerker.

Ben je benieuwd aan welke 7 andere posten je moet denken bij de eindafrekening? [Download](#) dan onze *whitepaper* over dit onderwerp.

Houd je je als werkgever niet aan deze termijn? Dan heeft de medewerker recht op 2% rente, bovenop de te betalen vergoeding. Wil je de transitievergoeding wel betalen, maar kan dit financieel gezien niet omdat dit de bedrijfsvoering schaadt? Dan heb je de mogelijkheid om de transitievergoeding in termijnen te betalen. Ook hierbij betaal je de wettelijke 2% rente (wel pas vanaf de tweede maand na het einde dienstverband) en je mag de totale vergoeding spreiden over maximaal 6 maanden. Je betaalt de rente in dit geval alleen over het deel van de vergoeding dat je nog niet hebt voldaan.

Denk je als werkgever een gegronde reden te hebben om niet tot betaling van een transitievergoeding over te gaan? Bijvoorbeeld door onjuist handelen van de medewerker? Dan kun je naar de kantonrechter stappen. Let er wel op dat je hier niet te lang mee wacht, deze maakt namelijk tot maximaal 3 maanden na het einde van het dienstverband een beslissing.

Tip: sommige salarissystemen berekenen automatisch hoe hoog de transitievergoeding moet zijn en maken het uitbetalen van de transitievergoeding heel eenvoudig.



Aftrekposten voor jou als werkgever

Heb je geld geïnvesteerd in ontwikkeling en scholing van een medewerker om deze beter inzetbaar te maken in je eigen onderneming óf al voor een andere functie in een ander bedrijf? Dan is dat een mogelijkheid tot kostenaftrek op de transitievergoeding. Hiernaast kun je kosten voor scholing of outplacement ook aftrekken, en wanneer een medewerker is vrijgesteld van werk, maar wel een lange(re) opzegtermijn heeft.

Een vereiste is in alle gevallen dat de kosten gemaakt moeten zijn met het oog op ontslag en dat er communicatie over is geweest met de medewerker in kwestie. Eigenlijk is deze regel heel simpel: heb je een investering gedaan die het voor de medewerker makkelijker maakt om een nieuwe baan te vinden? Dan mag je deze kosten in mindering brengen op de te betalen transitievergoeding.



Reitseplein 1

5037 AA Tilburg

Postbus 152

5000 AD Tilburg

T. 013-3031600

E. info@loket.nl