

Transitievergoeding

Inhoud

Transitievergoeding In het kort.....	1
Wanneer heeft werknemer recht op een transitievergoeding?	1
Hoe hoog is de transitievergoeding?	2
Hoe berekent u het maandsalaris?	2
Geen transitievergoeding als	2
Bij grotere werkgevers: overgangsregeling 50 jaar of ouder.....	2
Hoe legt u de transitievergoeding vast in Loon?.....	3
Voorbeeld transitievergoeding	4

Transitievergoeding In het kort

De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) introduceert sinds 1 juli 2015 de 'transitievergoeding'. Als een werknemer minimaal twee jaar in dienst is bij de werkgever, dan heeft de werknemer bij onvrijwillig ontslag recht op een transitievergoeding.

Wanneer heeft werknemer recht op een transitievergoeding?

Er is sprake van onvrijwillig ontslag indien de arbeidsovereenkomst:

- door de werkgever is opgezegd;
- door de kantonrechter is ontbonden op initiatief van de werkgever;
- niet door de werkgever wordt verlengd (geldt bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd)
- Maar ook: als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
 1. door de werknemer is opgezegd;
 2. op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
 3. na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

De transitievergoeding moet altijd betaald worden, behalve bij de uitzonderingen genoemd onder 'Geen transitievergoeding als'. Dit geldt zelfs als er sprake is van zeer slechte bedrijfseconomische omstandigheden.

Wel is betaling in termijnen – maximaal 6 - mogelijk indien directe betaling leidt tot onaanvaardbare gevolgen voor de bedrijfsvoering van de werkgever.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

De transitievergoeding bedraagt:

- voor de eerste 10 dienstjaren: 1/3 maandsalaris (*) per dienstjaar
- voor dienstjaren na de eerste 10: 1/2 maandsalaris (*) per dienstjaar.

De transitievergoeding is in het jaar 2019 maximaal € 81.000 bruto of één jaarsalaris indien werknemer meer verdient dan € 81.000 bruto per jaar.

Wordt de diensttijd afgerond op hele dienstjaren? Nee, de wetstekst spreekt over een periode van 6 maanden. Dat betekent dat géén afronding plaatsvindt indien een werknemer langer dan 3 maanden, maar korter dan 6 maanden heeft gewerkt. Een gewerkte periode van 2 jaar, 11 maanden en 30 dagen wordt geteld als een periode van 2,5 jaar.

(*) Zie het volgende hoofdstuk om de juiste hoogte van het maandsalaris te bepalen.

Hoe berekent u het maandsalaris?

Let op: bij het basis bruto maandsalaris telt u eventueel ook ander loon op. Want - als ze van toepassing zijn - worden ook de volgende vormen van salaris in de berekening meegeteld:

- vakantiebijslag;
- ploegentoeslagen;
- overwerkvergoedingen;
- bonussen;
- winstuitkeringen;
- variabele eindejaarsuitkeringen.

Voor de vaststelling van het maandsalaris geldt uiteraard dat u jaarbedragen door twaalf deelt.

Geen transitievergoeding als

De transitievergoeding is niet verschuldigd bij:

- Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer
- Werknemer van jonger dan 18 jaar en een gemiddelde werktijd van niet meer dan 12 uur
- De werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
- Faillissement / surseance van betaling werkgever.

Bij 'ernstig verwijtbaar handelen of nalaten' van de werkgever kan door de kantonrechter aan de werknemer een aanvullende vergoeding worden toegekend.

Bij collectieve arbeidsovereenkomst (cao) kan van de wettelijke regeling voor de transitievergoeding worden afgeweken. Voorwaarde is dan wel dat in de cao een gelijkwaardige voorziening wordt opgenomen.

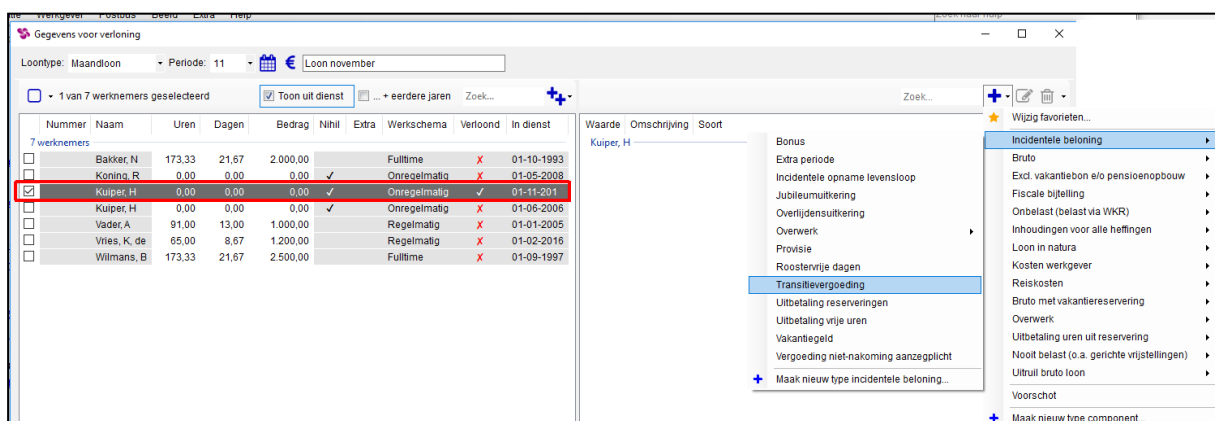
Bij grotere werkgevers: overgangsregeling 50 jaar of ouder

Tot 1 januari 2020 geldt voor werknemers die bij ontslag 50 jaar of ouder zijn een overgangsregeling. Voor die werknemers geldt een hogere berekeningsmaatstaf voor de transitievergoeding over de jaren dat de werknemer na 50 jarige leeftijd bij de werkgever in dienst was. Voorwaarde is dat de werknemer een dienstverband van tenminste 10 jaar moet

hebben. Als aan die voorwaarden is voldaan, bedraagt de transitievergoeding één maandsalaris voor alle dienstjaren boven de 50 jaar. Werkgevers met minder dan 25 werknemers worden ontzien ten aanzien van deze bepaling. Voor deze 'kleinere' werkgevers geldt deze hogere berekeningsmaatstaf dus niet.

Hoe legt u de transitievergoeding vast in Loon?

- 1) De transitievergoeding kunt u alleen invoeren in een periode ná de laatste reguliere verloning. Dus als de werknemer in oktober voor het laatst heeft gewerkt, dan kiest u voor de transitievergoeding de periode november of later.
- 2) Uiteraard verloont u eerst nog het vakantiegeld, de eventuele resterende vrije dagen of voorschotten van de vertrekkende werknemer. Doe dit via het bestaande dienstverband.
- 3) Maak een nieuw dienstverband aan om de transitievergoeding te verlonen. Selecteer werknemer, 'Nieuw', tweede optie 'Maak nieuw dienstverband voor XXX' en dan de eerste sub-optie 'Het nieuwe dienstverband volgt op het oude'.
- 4) Geef bij het nieuwe dienstverband als datum 'In dienst' een datum waarop de werknemer niet meer in dienst is. Als de werknemer op 31 oktober uit dienst gaat, kunt u bijvoorbeeld 1 november als datum in dienst ingeven.
- 5) Geef bij het nieuwe dienstverband als datum 'Uit dienst' een datum in die in ieder geval gelijk met of na de datum 'In dienst' ligt. In ons voorbeeld zou dat 1 november kunnen zijn.
- 6) Kies op het tabblad 'Loon', 'Loonheffing' voor de Groene tabel. 'Met of zonder loonheffingskorting' hetzelfde als de werknemer had bij de witte tabellen.
- 7) U kunt bij het nieuwe dienstverband de nihil-verloning en de transitievergoeding in één keer verlonen. Dus tegelijkertijd.
- 8) Vink bij de verloning daartoe de optie 'Nihil' aan bij het nieuwe dienstverband. Dit wordt in ons voorbeeld bij de verloning strook '11': de maand november.
- 9) Kies via het plusje nu direct voor de Incidentele beloning 'Transitievergoeding'.
Stap 8 en 9 zien er tezamen zo uit:



Afbeelding: Gegevens voor verloning, Nihil-loon en Transitievergoeding tezamen

10) Na de keuze voor 'Transitievergoeding' verschijnt dit scherm:



Afbeelding: Incidentele beloning, Transitievergoeding

- 11) Vul het bedrag voor de transitievergoeding in. Dit wordt - in ons voorbeeld - bij de verloning strook 11A: Incidentele beloning in de maand november.
- 12) Kies 'Verloon'. De nihil-verloning en de transitievergoeding worden nu samen gedraaid, en verschijnen in beeld. De nihil-verloning dus als periode 11, de transitievergoeding als periode 11A.
- 13) Over de transitievergoeding wordt loonheffing betaald tegen de groene tabel. Geen werknemersverzekeringen, alleen de werkgeversheffing Zwv.
- 14) Sla de lonen op met 'OK' en vervolgens met 'Ja'.

Voorbeeld transitievergoeding

Stel, een werknemer gaat 31 oktober uit dienst. De werknemer is vijf jaar, vier maanden en 10 dagen bij de werkgever in dienst geweest. Hij heeft een maandsalaris van € 2.000,00. Dat is inclusief een twaalfde deel van het jaarlijkse vakantiegeld, en de eindejaarsbonus. Er is door de werkgever opgezegd. Werknemer heeft recht op $1/3$ maandsalaris x 5 dienstjaren = € 666,67 x 5 = € 3.333,35.

U verloont eerst de laatste werkmaand (oktober), inclusief het vakantiegeld en de eventueel resterende vrije dagen. U maakt per 1 november een nieuw dienstverband aan en kiest voor de groene tabellen. Zie voor de details het hoofdstuk hierboven.

Tezamen met de nihil-verloning van november, gaat u de transitievergoeding verlonen. Gaat u naar:

- 'Verlonen'
- Kies voor de periode 11 (november)
- Vink voor de betreffende werknemer (nieuwe dienstverband) de optie 'Nihil' aan
- Voeg via het plusje direct de incidentele beloning 'Transitievergoeding' toe
- U vult het bedrag voor de transitievergoeding in. In ons voorbeeld € 3.333,35 (bruto).
- De nihil-verloning van november (11), en de transitievergoeding (11A) worden nu tegelijk verloond.

- De loonstrook voor de transitievergoeding (11A) ziet er zo uit:

Salarisspecificatie		Datum	Periode
		30-11-	11
De heer Kuiper, H Zuideinde 489 1035 CW Amsterdam		Active BV Dam 2 1506 ED Zaandam	
Loonheffingennummer 131459077L01			
Transitievergoeding	€	3.333,35	
	€	3.333,35	
Inhoudingen:			
Loonheffing met loonheffingskorting	€	-,-	
Loonheffing bijzonder tarief	-	1.218,34	
Netto loon, met loonheffingskorting	€	2.115,01	
€	2.115,01	Betaald op rekeningnummer	NL17RAB0005510125
		Werknemergegevens	
Besteller		164879845	
BSN		19-01-1963	
Geboortedatum		01-06-2006	
Datum in dienst		€ 20,-	
Uurloon		Groen	
Met loonheffingskorting			

Afbeelding: Loonstrook, Transitievergoeding

Op het tabblad 'Kosten werkgever' van de transitievergoeding (11A) ziet u terug dat alleen de premie Zorgverzekeringswet berekend wordt:

Kosten werkgever			
Active BV		Kuiper, H	
Dam 2		Zuideinde 489	
1506 ED Zaandam		1035 CW Amsterdam	
131459077L01		Besteller	
		BSN 164879845	
		Geboortedatum 19-01-1963	
43 Zakelijke dienstverlening I		Loondagen:	0,00
Loondatum: 30-11-		Loonuren:	0,00
Bijzondere beloningen november			
6,75	%	Zorgverzekeringswet (Zvw)	€ 225,-
Sub-totaal		€	225,-
Transitievergoeding		-	3.333,35
Totaal kosten		€	3.558,35

Afbeelding: Kosten werkgever, Transitievergoeding

- Sla de lonen op met 'OK' en vervolgens met 'Ja'.

Let op: Indien een werknemer op 31 december uit dienst gaat, dan wordt de transitievergoeding verloond in januari van het volgende jaar. In dat geval zal er geen premie Zorgverzekeringswet berekend worden, aangezien er geen loontijdvak ontstaat (VCR systematiek als gehanteerd door de Belastingdienst).

