

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
Hoe legt u de transitievergoeding vast in Loon?.....	3
Voorbeeld transitievergoeding	4
Soms geen premie Zvw bij opvolgend dienstverband	5
Compensatieregeling UWV: slapende dienstverbanden en bedrijfsbeëindigingen	6

Transitievergoeding In het kort

Met de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) is per 1 juli 2015 de 'transitievergoeding' geïntroduceerd. Een werknemer heeft bij onvrijwillig ontslag recht op een transitievergoeding. Tot 2020 is dit het geval als een werknemer minimaal twee jaar in dienst is geweest bij de werkgever.

Per 1 januari 2020 is de Wet arbeidsmarkt in balans (Wab) van kracht. Vanaf deze datum is de transitievergoeding per direct van toepassing, dus ongeacht hoe lang een werknemer in dienst is geweest.

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. Er is dan wel wettelijke rente verschuldigd.

Hoe hoog is de transitievergoeding?

Ongeacht de lengte van het dienstverband geldt de regel dat de transitievergoeding gelijk is aan 1/3^e maandsalaris per dienstjaar. Zie het volgende hoofdstuk om de juiste hoogte van het maandsalaris te bepalen.

Wordt de diensttijd afgerond op hele dienstjaren? Nee, de transitievergoeding dient (per 2020) tot op de dag nauwkeurig bepaald te worden. Alle jaren, maanden en dagen tellen mee. In het hoofdstuk Voorbeeld transitievergoeding wordt de berekening aan de hand van een voorbeeld uitgelegd.

De transitievergoeding is maximaal € 84.000 bruto of één jaarsalaris indien werknemer meer verdient dan € 84.000 bruto per jaar (gegevens 2021).

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.

Een rekentool vindt u terug op de website van de Rijksoverheid:

<https://rekenhulptransitievergoeding.nl/>.

Geen transitievergoeding als

De transitievergoeding is niet verschuldigd bij:

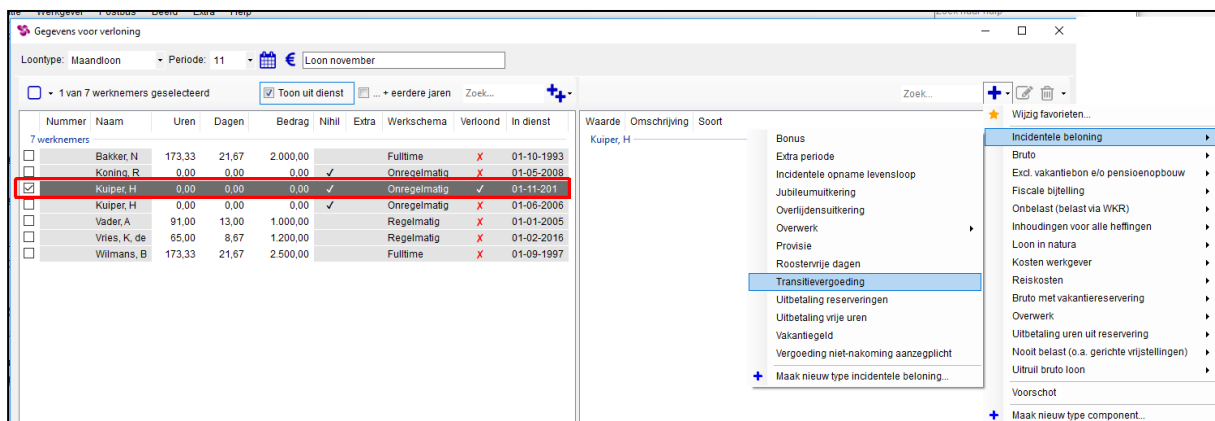
- Beëindiging van het contract met wederzijds goedvinden
- Ernstig verwijtbaar handelen van de werknemer
- Werknemer van jonger dan 18 jaar en een gemiddelde werktijd van niet meer dan 12 uur
- De werknemer heeft de pensioengerechtigde leeftijd bereikt
- Faillissement / surseance van betaling werkgever.

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.

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 pas daarna 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 Zw.

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, zes 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:

- 5 jaar = $1/3^e$ maandsalaris x 5 dienstjaren = € 666,67 x 5 = € 3.333,35.
- 6 maanden = $6/12$ x $1/3^e$ maandsalaris = $1/6^e$ maandsalaris = € 333,33
- 10 dagen = $10/365$ x $1/3^e$ maandsalaris = € 18,26

Totaal dus € 3.684,94.

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 € 3.684,94 (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:

Loon november		€
Transitievergoeding	-	3.684,94
		3.684,94
Inhoudingen:		
Loonheffing met loonheffingskorting	€	-,-
Loonheffing bijzonder tarief	-	1.350,53
0,25 % W.G.A.	-	-,-
	€	1.350,53
Netto loon, met loonheffingskorting	€	2.334,41
€	2.334,41	Betaald op rekeningnummer NL17RABO005510125

Afbeelding: Loonstrook, Transitievergoeding

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

6,95 % Zorgverzekeringswet (Zvw)	€	256,10
Sub-totaal	€	256,10
Transitievergoeding	-	3.684,94
Totaal kosten	€	3.941,04

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).

Soms geen premie Zvw bij opvolgend dienstverband

Als bij een voorgaand dienstverband reeds de maximum premiegrondslag is overschreden dan wordt er geen premie Zorgverzekeringswet meer verrekend in het huidige (= opvolgende) dienstverband.

Loon houdt dus ook bij meerdere, opeenvolgende dienstverbanden in de gaten of er cumulatief een overschrijding van de premiegrondslag plaatsvindt.

- Is er cumulatief nog ruimte tot het maximum? Dan wel premie ZvW.
- Is er cumulatief geen ruimte meer tot het maximum? Dan geen premie ZvW meer.

Compensatieregeling UWV: slapende dienstverbanden en bedrijfsbeëindigingen

De werkgever kan sinds 1 april 2020 compensatie aanvragen voor de transitievergoeding die betaald is als de werknemer ontslagen wordt wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Dit kan ook met terugwerkende kracht bij dienstverbanden die zijn geëindigd vanaf 1 juli 2015.

Daarnaast is er per 1 januari 2021 ook een compensatieregeling voor kleine werkgevers (minder dan 25 werknemers) wanneer de onderneming als gevolg van ziekte of pensionering van de ondernemer de werkzaamheden van de onderneming worden beëindigd. Vereiste bij deze compensatie is dat de transitievergoeding op of na 1 januari 2020 is betaald.

Deze compensatieregelingen komen er op neer dat als een ondernemer vanwege een slapend dienstverband of vanwege ziekte of pensionering voor zijn werknemer(s) ontslag moet aanvragen, de werkgever weliswaar een transitievergoeding moet betalen, maar hij deze transitievergoeding later weer van het UWV gecompenseerd krijgt.

