

Transitievergoeding

Op 1 juli 2015 gaat het nieuwe ontslagrecht in. Daardoor is het voor werkgevers vaak aanmerkelijk goedkoper om werknemers te ontslaan. Met de komst van de transitievergoeding is de gouden handdruk voorbij.

Ontslagen werknemers krijgen op grond van de Wet werk en zekerheid vanaf 1 juli 2015 een transitievergoeding als zij minimaal twee jaar in dienst zijn geweest. Dat geldt ook voor werknemers die geen vast contract hebben, maar wel twee jaar in dienst zijn geweest.

De transitievergoeding bedraagt voor de eerste tien dienstjaren een derde maandsalaris per gewerkt jaar en daarna half maandsalaris. Deze vergoeding is maximaal 75.000 euro of een jaarsalaris voor mensen die meer verdienen dan dat bedrag. Het is dus meestal veel lager dan een ontslagvergoeding volgens de kantonrechtersformule. Het bedrag kan bijvoorbeeld worden gebruikt voor scholing.

Soms is het nieuwe ontslagrecht beter voor de werknemer. Zo krijgen ook zij die vanwege bedrijfseconomische redenen ontslagen worden, ook een transitievergoeding. Voor 1 juli 2015 kregen zij vaak niets.

Kosten en transitievergoeding

Transitiekosten zijn kosten van maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of deze periode te bekorten. Het gaat dan bijvoorbeeld om kosten voor (om)scholing of een outplacementtraject. Inzetbaarheidskosten zijn kosten die verband houden met het bevorderen van de inzetbaarheid van de werknemer buiten de organisatie van de werkgever, die al eerder tijdens het dienstverband zijn gemaakt. Voorwaarde is dat de door de opleiding verworven kennis en vaardigheden niet zijn aangewend om een functie bij de werkgever uit te oefenen. De werkgever is immers al verplicht om deze kosten te maken.

Ontslag via UWV of kantonrechter

Vanaf 1 juli 2015 kan de werkgever niet meer zelf de ontslagroute kiezen. Het ontslag om bedrijfseconomische redenen en wegens langdurige arbeidsongeschiktheid moet namelijk altijd via het UWV lopen en het ontslag om andere redenen via de kantonrechter.

Op de transitievergoeding mogen de transitie- en inzetbaarheidskosten in mindering worden gebracht. De belangrijkste voorwaarde is wel dat de werknemer moet instemmen met die kosten en het in mindering brengen daarvan op zijn transitievergoeding. Maar het geldt niet als de werkgever kosten maakt als gevolg van collectieve afspraken waar hij aan gebonden is.

Overgangsrecht transitievergoeding

Het overgangsrecht regelt dat de afspraken over vergoedingen en voorzieningen, zoals (om)scholing of een outplacementtraject, definitief zijn aangegaan voor 1 juli 2015 en dat de werknemer op 1 juli 2015 rechten daaraan ontleent. Het gaat dus om afspraken die uiterlijk op 1 juli 2015 in werking treden. Afspraken die met terugwerkende kracht gelden op 1 juli 2015, vallen niet onder het overgangsrecht.

Het overgangsrecht voorkomt dat werkgevers die op 1 juli 2015 nog gebonden zijn aan bijvoorbeeld een cao of sociaal plan of aan individuele afspraken over vergoedingen of voorzieningen bij ontslag, dubbel moeten betalen. ◀

'Het overgangsrecht voorkomt dat werkgevers bij ontslag dubbel moeten betalen'