



Transitie  
vergoeding

Xpert HR

# WAB: 5 PRAKTIJKVRAGEN OVER DE TRANSITIEVERGOEDING

Met de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) verandert de regeling voor de transitievergoeding. Werknemers krijgen vanaf de eerste dag recht op een transitievergoeding, ook tijdens de proeftijd. En vanaf 1 januari 2020 gelden er andere rekenregels. Arbeidsrechtadvocaat Maarten van Gelderen beantwoordt veelgestelde vragen over de nieuwe transitievergoeding.

## 1. Hoe wordt de transitievergoeding berekend bij ultrakorte dienstverbanden?

Het gaat hier om dienstverbanden met een duur korter dan één (1) maand. Denk bijvoorbeeld aan de situatie dat een werknemer in de proeftijd ontslagen worden. Voor de berekening van de transitievergoeding moet dan allereerst bekeken worden hoeveel loon (inclusief vaste en variabele looncomponenten) de werknemer verdiend heeft over de gehele duur van het dienstverband.

Laten we bijvoorbeeld even aannemen dat een werknemer 12 dagen gewerkt heeft en over die periode € 1.400 bruto aan loon (inclusief vakantietoeslag) verdiend heeft. Om de berekening van de transitievergoeding zo eenvoudig mogelijk plaats te laten vinden mag je het verdiende loon bij wijze van fictie gelijkstellen aan het maandloon. Met andere woorden: we doen even net alsof deze werknemer € 1.400 bruto per maand verdient. Uitgaande van een transitievergoeding die gelijk is aan 1/3 maandsalaris per dienstjaar, luidt de berekening in dit voorbeeld  $1/3 \times 1/12$  (het fictieve maandloon)  $\times$  € 1.400 = € bruto.

## 2. Hoe bereken je de transitievergoeding bij een oproepkracht?

Bij een oproepkracht zal vrijwel altijd sprake zijn van een wisselende arbeidsduur. Volgens het *Besluit loonbegrip vergoeding aanzegtermijn* en *transitievergoeding* moet in die situatie het bruto uurloon vermenigvuldigd worden met het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand over de afgelopen twaalf maanden. Als er sprake is van een oproepovereenkomst die nog geen jaar

geduurd heeft, moet uitgegaan worden van het gemiddeld aantal gewerkte uren per maand over de duur van het dienstverband.

## 3. Welke transitievergoeding zijn wij als werkgever verschuldigd als wij besluiten om een tijdelijk arbeidscontract (aangevangen in 2018) in 2020 niet te verlengen?

In dat geval gelden de nieuwe rekenregels van de transitievergoeding. Deze regels hebben namelijk onmiddellijke werking. Als de arbeidsovereenkomst dus eindigt op of na 1 januari 2020 gelden de nieuwe regels. In dit voorbeeld zal dit voor de uitkomst van de transitievergoeding niets uitmaken. De hoofdregel voor de berekening van de transitievergoeding luidt immers nog steeds 1/3 maandsalaris per dienstjaar.

## 4. Bij wie ligt het initiatief om de transitievergoeding uit te betalen, bij de werknemer of de werkgever?

De transitievergoeding is automatisch verschuldigd als, kort samengevat, de werkgever het initiatief neemt om het arbeidscontract te beëindigen of niet te verlengen. De wetgever gaat ervan uit dat de werkgever de verschuldigde transitievergoeding uitbetaalt bij de eindafrekening (de loonronde volgend op de ontslagdatum). Doet een werkgever dat (bewust) niet, dan heeft de werknemer maximaal drie maanden de tijd (te rekenen vanaf de ontslagdatum) om de transitievergoeding via de rechter op te eisen.

## 5. Als je als werkgever een vaststellingsovereenkomst afsluit in 2019, met een beëindigingsdatum in 2020 (vanwege de fictieve opzegtermijn), welke transitievergoeding is dan van toepassing?

Strikt genomen is er helemaal geen transitievergoeding verschuldigd bij een ontslag met wederzijds goedvinden.

De afspraken in een vaststellingsovereenkomst worden puur bepaald door de onderhandelingen tussen werkgever en werknemer. Bij vaststellingsovereenkomsten die in de laatste maanden van 2019 tot stand komen zal dus soms gekeken worden naar de regels van 2019, en soms naar de regels van 2020. Dit hangt dus volledig af van de zaak en de onderhandelingspositie van de werknemer en werkgever in kwestie.



### Over de auteur:

**Maarten van Gelderen** is arbeidsrechtadvocaat bij Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten. In samenwerking met XpertHR maakt hij arbeidsrechtelijke webinars. Ook beantwoordt Van Gelderen Arbeidsrechtadvocaten arbeidsrechtelijke vragen via de speciale module Juridisch Advies van XpertHR.

Meer informatie over XpertHR of de Juridisch Advieslijn? [Klik hier](#)