

# OR Rendement

## Dit artikel wordt u aangeboden door OR Rendement

OR Rendement is hét nieuws- en adviesmagazine over medezeggenschap voor leden van de ondernemingsraad, overkoepelende zeggenschapsorganen (COR, GOR, EOR) en de personeelsvertegenwoordiging (PVT), ambtelijk secretarissen, vakbondsbestuurders en externe adviseurs.

OR Rendement behandelt elke maand relevante wijzigingen in wet- en regelgeving en werkt thema's op beleidsmatig en strategisch niveau laagdrempelig uit. Ook geeft OR Rendement praktische informatie over vaardigheden, bevoegdheden, taken en verantwoordelijkheden op het gebied van medezeggenschap. Denk aan onderwerpen als achterbancommunicatie, arbeidsomstandigheden, gespreksvoering met de bestuurder, uitleg van de Wet op de ondernemingsraden (WOR), advies- en instemmingsrecht en noem maar op.

OR Rendement biedt u:

- een overzicht van actueel en relevant vaknieuws;
- praktische artikelen met tips die de lezer direct in de praktijk kan toepassen;
- rubrieken als Vraag 'n Antwoord en Rechtspraak die helpen om de WOR te vertalen naar uw eigen praktijk;
- wekelijkse e-mailservice met het allerlaatste nieuws op OR-gebied;
- een aanvulling op de inhoud van elke uitgave met praktische, online tools.

Kijk voor meer informatie of een proefabonnement op [www.rendement.nl/orblad](http://www.rendement.nl/orblad)

# ONDER DE LOEP

## De werking en de spelregels van de transitievergoeding in de praktijk

**Het begrip transitievergoeding bent u tijdens uw OR-werk vast wel eens tegengekomen. Hoewel uw OR er niet direct iets mee te maken heeft, raakt het wel onderwerpen waarmee uw OR van doen heeft. Daarom is het goed als u op hoofdlijnen weet wat de transitievergoeding inhoudt: wanneer is een werkgever de transitievergoeding in principe verschuldigd, welke uitzonderingen gelden daarop, wat is de berekeningswijze en wat houdt de mogelijkheid van compensatie in voor een betaalde transitievergoeding?**

De transitievergoeding is enerzijds bedoeld als compensatie voor het ontslag en anderzijds om de werknemer in staat te stellen de transitie naar een andere baan te maken. In principe hoeft een werkgever de transitievergoeding daarom alleen te betalen als hij op zijn initiatief een arbeidsovereenkomst beëindigt en er geen sprake is van ernstig verwijtbaar handelen door de werknemer (artikel 7:673, lid 1 BW).

### Initiatief

Het gaat dus om situaties waarbij de werkgever de vaste arbeidsovereenkomst opzegt, ontbindt of als hij de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet voortzet. De werkgever is de werknemer ook transitievergoeding verschuldigd als de werknemer het initiatief neemt om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, te laten ontbinden of niet te verlengen, omdat de werkgever ernstig verwijtbaar handelt of nalatig is. De werkgever hoeft geen transitievergoeding te betalen als de gemiddelde omvang van de arbeid van de werknemer ten hoogste 12 uur bedroeg en de werknemer

nog geen 18 jaar is of als de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Beëindigt de werkgever de arbeidsovereenkomst gedeeltelijk, dan heeft de werknemer recht op een vergoeding naar rato. Dat recht vervalt als de werkgever een arbeidsovereenkomst beëindigt voor minder dan 20% van de arbeidstijd.

### Cao

Ook bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wegens bedrijfseconomische redenen is de werkgever een transitievergoeding verschuldigd. Daarnaast kan er in de cao een vervangende voorziening geregeld zijn. Die vervangende voorziening moet bestaan uit maatregelen die erop zijn gericht om werkloosheid te voorkomen of om de duur van de werkloosheid te bekorten. Deze hoeft niet gelijkwaardig te zijn aan de transitievergoeding.

### Berekening

Voor het bepalen van de hoogte van de transitievergoeding geldt een vaste rekenmethode. Die berekening is wettelijk vastgelegd (artikel 7:673, lid 2 BW). De transitievergoeding bedraagt voor elk jaar dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd – of een evenredig deel daarvan – een derde van het maandsalaris van de werknemer. Er is dus sprake van een opbouw per dag voor de duur van het dienstverband. Voor de berekening van de duur van het dienstverband tellen alle voorgaande arbeidsovereenkomsten samen, tenzij sprake is geweest van tussenpozen van minimaal zes maanden.

Naast het brutomaandsalaris tellen nog een aantal vaste en variabele looncompo-

nenten mee, namelijk de vakantiebijslag, de eindejaarsuitkering en gemiddelde overwerkvergoeding, ploegentoeslag, bonus en winstuitkering. Voor de transitievergoeding geldt een maximum dat elk jaar wordt geïndexeerd. In 2021 is dat € 84.000. Is het jaarsalaris van de werknemer hoger, dan geldt dat als maximum.

### Minderung

De werkgever mag onder voorwaarden bepaalde kosten in mindering brengen op de transitievergoeding. Het gaat om transitiekosten die zijn gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van de periode daarvan en inzetbaarheidskosten die zijn gericht op de bredere inzetbaarheid van de werknemer, denk aan scholing. Sinds 1 juli 2020 gaat het om kosten voor de inzetbaarheid van de werknemer binnen en buiten de eigen organisatie, zolang het gaat om het verbeteren van de werknemer voor een andere functie dan de huidige. Als voorwaarde geldt dat de werknemer hiermee schriftelijk moet hebben ingestemd en dat de kosten schriftelijk zijn gespecificeerd aan de werknemer.

### Betalingsonmacht

De werkgever moet de transitievergoeding betalen binnen één maand na de dag waarop de arbeidsovereenkomst met de werknemer is geëindigd. Over het bedrag dat de werkgever niet tijdig betaalt, is hij wettelijke rente verschuldigd. Kan de werkgever de transitievergoeding niet in één keer betalen, bijvoorbeeld omdat dit onaanvaardbare gevolgen zou hebben voor de bedrijfsvoering, dan kan hij de betaling spreiden over een periode van

## Vergoeding in onderhandeling

Bij een zogenoemde minnelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst door middel van een vaststellingsovereenkomst, is de werkgever in principe niet verplicht om een transitievergoeding te betalen. Werkgever en werknemer zullen dan onderhandelen over het eventueel uitkeren van een vergoeding en de hoogte daarvan. De onderhandelingen kunnen leiden tot een verhoging (in ruil voor het niet hoeven volgen van de formele procedure) of verlaging van het bedrag (bij

argumenten voor (ernstig) verwijtbaar handelen door de werknemer). Komen werkgever en werknemer er niet uit en komt het niet tot een vaststellingsovereenkomst, dan moet de werkgever de arbeidsovereenkomst opzeggen of ontbinden via de formele route (UWV of kantonrechter) en is hij wél een vergoeding verschuldigd. Het ligt daarom voor de hand dat de werkgever ook bij minnelijke beëindiging door middel van een vaststellingsovereenkomst de vergoeding betaalt.

ten hoogste zes maanden. Is er sprake van een faillissement of surseance van betaling, dan hoeft de werkgever geen transitievergoeding uit te keren.

### Compensatie

In sommige gevallen kunnen werkgevers compensatie aanvragen voor de betaalde transitievergoeding. Dit kan als er sprake is van langdurige arbeidsongeschiktheid of – specifiek voor kleine werkgevers (met minder dan 25 werknemers) – in geval van bedrijfsbeëindiging als gevolg van pensionering of overlijden.

- De Regeling compensatie transitievergoeding geldt sinds 1 april 2020. Deze is in het leven geroepen omdat veel werkgevers het onrechtvaardig vonden dat zij ook een transitievergoeding moesten betalen na ontslag wegens langdurige arbeidsongeschiktheid. Zij hadden dan immers ook al 104 weken salaris doorbetaald. Op basis van deze regeling kunnen werkgevers binnen zes maanden nadat de transitievergoeding is betaald, bij UWV compensatie aanvragen voor de betaalde vergoeding aan een langdurig arbeidsongeschikte werknemer. Het bedrag dat UWV compenseert is

gemaximeerd op het bedrag van de wettelijke transitievergoeding na 104 weken arbeidsongeschiktheid en is niet hoger dan het bedrag dat de werkgever daadwerkelijk heeft betaald. Dat betekent dat een werkgever geen volledige compensatie krijgt als er bijvoorbeeld sprake is van een loonsanctie. Een werkgever kan een loonsanctie opgelegd krijgen die hem verplicht om ook het derde

ziektejaar van de werknemer te betalen, bijvoorbeeld omdat de werkgever niet heeft voldaan aan zijn verplichtingen voor de re-integratie van een zieke werknemer. De werkgever kan dan de arbeidsovereenkomst pas beëindigen na drie jaar. Hij betaalt dan dus het loon van de werknemer 104 + 52 weken door, waardoor ook de wettelijke transitievergoeding hoger uitvalt.

- De Compensatieregeling transitievergoeding bedrijfsbeëindiging geldt sinds 1 januari 2021. Deze regeling is specifiek bedoeld voor werkgevers met minder dan 25 werknemers, die werkzaamheden van de onderneming beëindigen door pensionering of overlijden. Daarbij moet door UWV voor ten minste één van de werknemers toestemming zijn verleend om de arbeidsovereenkomst op te zeggen wegens bedrijfsbeëindiging.

*Juultje van der Zanden, advocaat bij TaylorWessing, tel (088) 024 30 40, e-mail: [j.vanderzanden@taylorwessing.com](mailto:j.vanderzanden@taylorwessing.com), [www.taylorwessing.com](http://www.taylorwessing.com)*

## Transitievergoeding in sociaal plan

Bij een reorganisatie moet uw bestuurder uw OR om advies vragen (artikel 25 WOR). Bij deze adviesaanvraag moet uw bestuurder onder andere de gevolgen voor de werknemers beschrijven. Zijn er geen vakbonden in beeld, dan is er een taak voor uw OR weggelegd om met uw bestuurder te onderhandelen over een tegemoetkoming van de werknemers. Zijn de vakbonden wél in beeld, dan zullen zij mogelijk met uw bestuurder onderhandelen over een sociaal plan.

Ook in dat geval kunt u invloed uitoefenen. Zo kan uw OR ervoor kiezen om

samen met de vakbonden op te trekken en te streven naar een gezamenlijk resultaat. Afhankelijk van de bedrijfsomstandigheden zou uw OR kunnen inzetten op een tegemoetkoming voor werknemers, bestaande uit de transitievergoeding vermenigvuldigd met een factor, zodat de vergoeding hoger uitvalt.

Uw OR zou akkoord kunnen gaan met een relatief hoge factor voor vermenigvuldiging onder voorwaarde van uw bestuurder dat hij bij individuele werknemers de inzetbaarheidskosten tot een bepaald maximum in mindering mag brengen.